ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат 02AA015500B9B277974BD4E8E7991CCA59
Владелец АНО ВО "УИФР"
Действителен с 08.04.2025 по 08.07.2026

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Направление подготовки: 38.03.10 Жилищное хозяйство и коммунальная инфраструктура (уровень бакалавриата)

Направленность (профиль) программы: Экономика предприятий жилищного хозяйства

Дисциплина: Психология профессиональной деятельности
Форма промежуточной аттестации: зачет

1. Перечень компетенций образовательной программы, формирующихся в процессе освоения дисциплины

При проведении текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине «Психология профессиональной деятельности» у обучающихся по направлению подготовки 38.03.10 Жилищное хозяйство и коммунальная инфраструктура (уровень бакалавриата), направленность (профиль) образовательной программы Экономика предприятий жилищного хозяйства, оцениваются компетенции, формирующиеся в процессе освоения образовательной программы*:

УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.

УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.

*Примечание: Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.10 Жилищное хозяйство и коммунальная инфраструктура (уровень бакалавриата)

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.

Описание показателей оценивания компетенций на различных этапах их формирования осуществляется в соответствии с основной профессиональной образовательной программой вуза. В качестве показателей рассматриваются результаты освоения дисциплины, выраженные через знания, умения и владения (таблица 1).

В таблице 2 приводится шкала оценивания компетенций на различных этапах их формирования с указанием критериев их оценивания. Во втором столбце таблицы приводится шкала оценивания компетенций на различных этапах их формирования в соответствии с обозначенным критерием.

Таблица 1 – Описание показателей оценивания компетенций на различных этапах их формирования с точки зрения результатов освоения дисциплины.

Компетенция	**Индикатор достижения компетенции**	**Планируемые результаты обучения по дисциплине**
УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	ИДК-УК-6.1 Обладает знаниями по самооценке и самореализации по выбранному направлению профессиональной деятельности; выстраивает траекторию саморазвития с использованием знаний психологии человека на основе принципов образования в течение всей жизни	Знать: основные психосоциальные особенности личности и группы лиц; основные теоретические модели и методы управления, описывающие экономическое и управленческое поведение людей Уметь: управлять своим временем, выстраивать траекторию саморазвития с использованием знаний психологии человека на основе принципов образования в течение всей жизни, проводить психосоциальный анализ Владеть: навыками использования методов самооценки и самоорганизации, использования психологические методов для решения типовых управленческих задач
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	ИДК-УК-3.1 Осуществляет социальное взаимодействие, реализацию своей роли в команде, соблюдает установленные нормы и правила командной работы	Знать: основы социального взаимодействия в коллективе, теорию формирования команд Уметь: решать задачи управления человеческими ресурсами, в том числе задачи социального взаимодействия, задачи распределения и реализации ролей в команде, задачи формирования и соблюдения норм и правил командной работы Владеть: навыками применения инструментов и методов управления человеческими ресурсами

Таблица 2 – Критерии и шкала оценивания компетенций на различных этапах их формирования.

Критерии оценивания компетенций	**Шкала оценивания**
Достигнутый уровень оценки результатов обучения показывает, что студент обладает необходимой системой знаний и владеет некоторыми умениями по дисциплине, способен понимать и интерпретировать освоенную информацию, что позволит ему в дальнейшем развить такие качества умственной деятельности, как глубина, гибкость, критичность, доказательность, эвристичность. Достигнутый уровень оценки результатов обучения показывает, что студент обладает необходимой системой знаний теоретических основ функционирования психосоциальных систем в целом, отдельных их сфер и звеньев, владеет некоторыми умениями анализа системы психосоциальных связей хозяйствующих субъектов, что позволит ему в дальнейшем развить практические умения в данном направлении профессиональной деятельности.	Пороговый (обязательный)
Достигнутый уровень оценки результатов обучения показывает, что студент продемонстрировал глубокие прочные знания и развитые практические умения и навыки, может сравнивать, оценивать и выбирать методы решения заданий, работать целенаправленно, используя связанные между собой формы представления информации. Достигнутый уровень оценки результатов обучения показывает, что студент продемонстрировал знание теоретических положений в области психологии, практические умения и навыки анализа и исследований на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы.	Повышенный
Достигнутый уровень оценки результатов обучения свидетельствует о том, что студент способен обобщать и оценивать информацию, полученную на основе исследования нестандартной ситуации; использовать сведения из различных источников, успешно соотнося их с предложенной ситуацией. Достигнутый уровень оценки результатов обучения свидетельствует о том, что у студента сформированы системные знания в области психологии, необходимые для решения конкретных задач, связанных с экономическими системами, их структурой и направлениями политики государства; практические умения и навыки анализа и	Продвинутый

Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания
интерпретации информации, содержащейся в плановых документах и отчетности организаций различных правовых форм, публично-правовых образований, а также использования полученных сведений для принятия управленческих решений. Студент способен систематизировать и обобщать информацию по вопросам планирования и контроля кадров, обосновывать выбор метода управления для решения задач в области профессиональной деятельности.	

3. Оценочные средства для проведения текущего контроля освоения дисциплины

Вопросы для самоконтроля и подготовки к текущему контролю методом опроса

Тема 1. Психология как наука

1. Какие отношения существуют между психологией и философией?

2. Что является предметом психологии как науки?

3. Какие методы исследования применяются в психологии?

4. Область каких явлений изучает психология?

5. Основные особенности психологии как науки.

6. Требования к объективным методам исследования

7. Психология в период своего становления. В чем состоит проблема дуализма?

8.Назовите наиболее значительные школы (направления) психологической науки в XX веке и имена их виднейших представителей.

9. Охарактеризуйте вклад в развитие психологии XX в. отечественных ученых.

Тема 2. Психика и организм

1. Эволюция понимания психики.

2. Определение понятий «психика», «высшая психическая деятельность», «сознание».

3. Функции психики

4. Развитие психики человека в фило- и онтогенезе.

5. Мозг и психика

6. Схема структуры психики

7. Познавательные процессы.

8. Эмоционально-волевые процессы.

9. Психические состояния.

10. Свойства психики

Тема 3. Психология личности

1. Каково соотношение понятий «человек», «индивид», «личность»?

2. Чем обусловливается и как осуществляется формирование и развитие личности?

3. Какие структурные элементы личности выделяются?

4. Что такое «социальная роль»?

5. Стадии нравственного становления личности по Колбергу.

6. Мотивация и стимулирование

Тема 4. Деятельность и коммуникации

1.Определение деятельности, ее основные характеристики.

2. Отличие деятельности человека от активности животных.

3. Психические процессы как формы деятельности.

4. Деятельность и поведение.

5. Внешние и внутренние компоненты деятельности

6. Коммуникативная компетентность.

7. Три стороны общения

8. Социальная перцепция

9. Установки и стереотипы.

10. Техника и приемы общения.

Тема 5. Психология малых групп

1. Понятие малой группы, ее основные характеристики.

2. Виды малых групп.

3.Коллектив как малая группа высшего уровня социально-психологического развития.

4. Основные психологические характеристики коллектива.

5.Процесс развития малой группы как коллектива.

6. Психологическая совместимость группы.

7. Социальные нормы и ценностные ориентации в группе.

8. Руководство и лидерство в группе.

9.Влияние группы на отношение человека к человеку.

10. Виды психологических групповых исследований.

11. Требования к психологическим тестам

12. Особенности малых групп с точки зрения управления человеческими ресурсами

Тема 6. Психологические основы управления конфликтами

1. Межличностные, внутригрупповые и межгрупповые конфликты.

2. Дайте характеристику конфликта как социального феномена.

2. В чем сущность конфликта как коммуникационного процесса.

3. Каковы функции конфликта?

4. Как связаны между собой процессы познания и обучения в конфликте?

6. Каковы движущие силы конфликта

7. Дайте характеристику основных методов разрешения конфликта.

8. Каков механизм динамики конфликта?

9. Назовите основные виды конфликтов в управлении персоналом и их характерные черты.

Тема 7. Психологические особенности работы в разных сферах деятельности

1. Каковы психологические особенности в работе по управлению человеческими ресурсами.

2. Чем определяется успешность работы руководителя.

3. Каковы основы адаптации сотрудника в коллективе?

4. Каковы правила установления межличностных отношений в коллективе между руководителем и другими сотрудниками?

5. Каковы особенности мотивации трудовой деятельности руководителя?

6. Раскройте кризисы профессионального становления руководителя.

7. Раскройте основы управления стрессами в профессиональной деятельности руководителя

4. Оценочные средства промежуточной аттестации для оценивания уровня формирования компетенций, соотнесенного с планируемыми результатами обучения по дисциплине:

По компоненте компетенций «Знать»

1. Психология как наука. История и особенности развития психологии.
2.Гештальтпсихология. Законы гештальта.
3.Бихевиоризм. Поведение. Локус контроля.
4.Основные современные психологические концепции
5.Развитие отечественной психологии.
6.Эволюция понимания психики
7.Психика и организм
8.Развитие психики в фило- и онтогенезе
9.Структура психики. Деление психических явлений на процессы, свойства и состояния личности.
10.Соотношение понятий: человек, индивид, субъект, личность, индивидуальность
11.Отечественные теории личности. Деятельностный подход
12. Деятельность и поведение
13. Структура и сущность коммуникационного процесса
14.Понятие малой группы, ее основные характеристики.
15.Формы и методы исследования и управления групповой динамикой
16. Характеристика целостного группового процесса
17. Процесс командообразования как часть целостного группового процесса
18. Деятельность по управлению конфликтами: организация и контроль.
19. Методы управления конфликтами.
20. Современные конфликтологические технологии в сфере управления человеческими ресурсами
21. Факторы успешности деятельности руководителя
22. Структуру индивидуальной и совместной деятельности руководителя

По компоненте компетенций «Уметь»:

1. Своеобразие гуманистической психологии
2. Основная формула бихевиоризма: смысл и недостатки
3. Отличие произвольного и непроизвольного внимания
4. Ошибки перцепции: причины, смысл, управление
5. Основные схемы приема информации
6. Отечественная психология личности
7. Выбор объекта и метода наблюдения при психологическом исследовании
8. Понятие «акцентуация характера»: смысл и методы исследования
9. Темперамент как свойство личности.
10. Основные теории мотивации и стимулирования
11. Формы базовой деятельности человека на различных этапах развития
12. Образование умений, навыков, привычек
13. Методы определения этапов развития группы
14. Психологическая совместимость группы: формы и методы исследования
15. Двойственность влияния группы на индивида (положительное и отрицательное)
16. Конструктивное взаимодействие в ходе коммуникационного процесса: сущность и значение
17. Понятие и механизмы действия организационной культуры.
18. Определение и психологические методы аудита человеческих ресурсов.
19. Межличностные, внутригрупповые и межгрупповые конфликты
20. Управление конфликтами в проектной деятельности в сфере управления человеческими ресурсами.
21. Раскрыть психологические особенности профессиональной деятельности руководителя
22. Раскрыть сущность и роль коммуникативно-организаторских способностей в деятельности по управлению человеческими ресурсами.

По компоненте компетенций «Владеть навыками»:

1. Охарактеризуйте, пожалуйста, различие учения об условных рефлексах И. Павлова и бихевиоризма П. Скиннера. Приведите характерные примеры экспериментов в рамках данных концепций и дайте их интерпретацию.

2. Охарактеризуйте, пожалуйста, роль гештальтпсихологии в развитии современной когнитивистской психологии. Приведите примеры типичных когнитивистских искажений и стереотипов (можно в форме экспериментов ученых). Дайте интерпретацию приведенных примеров.

3. В Средние века существовала схоластическая задача об осле Буридана, который не мог сделать выбор между двумя совершенно одинаковыми охапками сена и умер от голода. Дайте оценку этой задаче с точки зрения психологии познавательных, мотивационных, эмоционально-волевых способностей.

4. Существуют позиции, согласно которым для совместной деятельности стоит подбирать в социально-психологическом плане: а) похожего на вас человека, б) противоположного по характеру человека. На чем основываются эти позиции? Дайте свою оценку таким мнениям?

5. Знаменитый психолог А. Пиз как-то наблюдал на одной из конференций несколько коммуникационных ситуаций. Когда встречались и беседовали два американца, они стояли на расстоянии около метра друг от друга и сохраняли эту дистанцию в течение коммуникации; когда же разговаривали японец и американец, японец постоянно наступал, а американец отодвигался. Дайте, пожалуйста, оценку такого поведения с точки зрения психологии общения.

6. Перу знаменитого французского писателя А. Моруа принадлежат такие слова: «Мужчины, а тем более женщины должны чувствовать себя в согласии с окружающей средой. Мне безразлично, в чем быть, в смокинге или в костюме, но я чувствовал бы себя крайне неловко, придя на ужин во фраке и увидев остальных мужчин в пиджаках. Я сумел бы преодолеть неловкость, но все же я чувствовал бы себя много лучше, последовав общему правилу. Слабость? Разумеется. Но она естественна в человеке». Дайте, пожалуйста, оценку такого поведения с точки зрения социальной психологии.

7. Между двумя вашими подчиненными возник конфликт, который мешает им выполнять свои обязанности. Каждый из них в тайне от другого обращался к вам с просьбой поддержать его позицию.
   Выберете и обоснуйте свои вариант поведения в этой ситуации.

8. Подчиненный игнорирует ваши указания и требования, делает все так, как считает нужным, мотивируя, что он знающий специалист с большим опытом и так будет лучше для дела.
   Выберете и обоснуйте свои вариант поведения в этой ситуации.

9. В коллектив, где существует конфликт между двумя группировками сотрудников по поводу внедрения новой автоматизированной системы управления, пришел новый молодой руководитель.
   Каким образом, по вашему мнению, ему лучше действовать, чтобы стабилизировать психологическую обстановку среди подчиненных?

10. Вас назначили начальником отдела кадров, в котором вы раньше работали простым сотрудником. Вы вызвали к себе подчиненного для выяснения причин его опозданий, но сами неожиданно задержались на совещании в дирекции и пришли позже. Подчиненный же пришел вовремя.
    Как вы построите свою беседу с подчиненным в этом случае?

11. Вы назначены начальником департамента управления персоналом (на эту должность вы перешли из другой компании). Вас, возможно, знают в лицо не все сотрудники. Обходя в рабочее время отделы своего департамента, вы замечаете в курилке трех своих подчиненных, оживленно обсуждающих футбольный матч. На вас они не обратили никакого внимания.
    Как вы себя поведете в этом случае?

12. Вы начальник отдела кадров. Ваш директор, не ставя вас в известность, дает срочное задание вашему сотруднику, который уже занят выполнением задания, полученного от вас лично. Ваш директор делает постоянно, и Вы знаете, что он вас недолюбливает. Оба задания являются очень важными. Выберите лучший, с вашей точки зрения, вариант поведения.

13. Перед вами пример профессиограммы группы. Предложите, пожалуйста, свой вариант набора психологических характеристик выбранной вами должности, соответствующий представленным профессиограммам. Обоснуйте ответ.

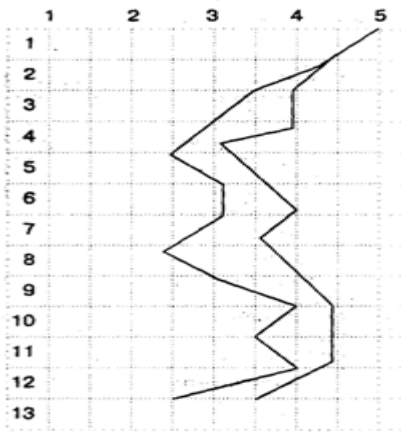


Рис. П5.1. Базовый профиль 1 («Должности начальников отделов с ориентацией деятельности на клиентов»)

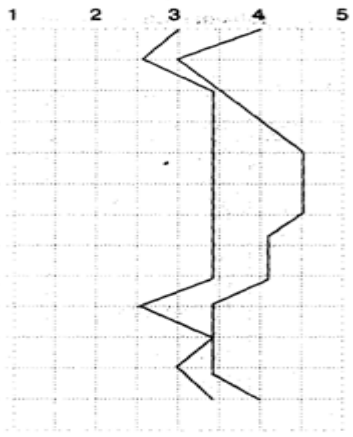


Рис. П5.2. Базовый профиль 2 («Должности специалистов»)

Пояснения к рис. П5.1-П5.2

1 — параметр нераспознаваем

2—параметр распознаваем, но не выражен

3 —параметр выражен

4 —параметр ярко выражен

5 — параметр чрезвычайно ярко выражен

14. Директор вашего предприятия поставил перед вами задачу. Организовать обучение сотрудников новой CRM системе. Предложите, пожалуйста, формы и порядок организации такого обучения. Обоснуйте ответ.

15. В организации руководитель отличается авторитарным стилем руководства. На совещаниях он критикует и отмечает каждую, даже небольшую ошибку подчиненных. Успехи же сотрудников для него – нечто само собой разумеющееся. Во время консультаций с психологом директор получил совет смягчить стиль руководства. В результате он стал выделять отдельных сотрудников (каждый раз разных), характеризуя их как эталонных работников, остальных критиковал еще острее. Дайте оценку этой ситуации и предложите, пожалуйста, обоснованные пути разрешения организационной конфликтной ситуации.

16. К вам как к начальнику службы персонала обратился молодой сотрудник, только что отслуживший в армии и устроившийся в вашу организацию. Ему нужен был совет: поступать ли в институт для получения высшего образования или какое-то время поработать и набраться опыта. Определите, какую дополнительную информацию вы хотели бы получить о сотруднике, и какой обоснованный совет вы могли бы ему дать.

17. Между инструктором и работником предприятия при аттестации по поводу окончания профессионального обучения возник конфликт. Инструктор не ставил работнику высший аттестационный балл, мотивируя это тем, что на «отлично» такой сложный род занятий не знает никто. Работник в свою очередь уверен, что прошел аттестацию на «отлично». Оцените, пожалуйста, ситуацию и предложите путь выхода из конфликта.

18. Вы работаете в международной компании и вам поручена реализация проекта по внедрению нового проекта. В проектную команду планируется включить кроме российских представителей жителей Индии, Китая и Хорватии. Предложите, пожалуйста, план психологической адаптации при командообразования в описанных условиях.

19. Вам поручена реализация проекта. При установочном совещании с командой проекта один из сотрудников заявляет, что он является блестящим специалистом и наиболее эффективной формой его работы является индивидуальная деятельность. Остальные должны подстраиваться под его график. Только в этом случае проект будет выполнен успешно. Оцените, пожалуйста, ситуацию и предложите возможные ваши действия в описанных условиях.

20. При обсуждении системы профессионального обучения на предприятии директор компании предложил внедрение дистанционной формы обучения сотрудников как инновационной и недорогой, тогда начальник отдела кадров резко воспротивился этому, утверждая, что общение со специалистом-экспертом заменить невозможно и качественного образования в ином случае не получить. Оцените, пожалуйста, аргументы сторон и предложите свой обоснованный выход из сложившейся ситуации.

21. Перечислите типичные стрессовые ситуации в деятельности специалиста по управлению человеческими ресурсами. Раскройте способы психической саморегуляции личности в ситуациях стрессового напряжения.

22. Разработайте рекомендации по адаптации специалиста по управлению человеческими ресурсами в новом коллективе, установлению межличностных отношений.

5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины, в ходе промежуточной аттестации

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций, разработаны на основе подхода В.П. Беспалько. Задания фонда оценочных средств представлены в трех взаимосвязанных блоках.

Первый блок – задания на уровне «знать», в которых очевиден способ решения, усвоенный студентом при изучении дисциплины. Задания этого блока выявляют в основном знаниевый компонент по дисциплине и оцениваются по бинарной шкале «правильно-неправильно».

Второй блок – задания на уровне «знать» и «уметь», в которых нет явного указания на способ выполнения, и студент для их решения самостоятельно выбирает один из изученных способов. Задания данного блока позволяют оценить не только знания по дисциплине, но и умения пользоваться ими при решении стандартных, типовых задач. Результаты выполнения этого блока оцениваются с учетом частично правильно выполненных заданий.

Третий блок – задания на уровне «знать», «уметь», «владеть». Он представлен кейс-заданиями, содержание которых предполагает использование комплекса умений и навыков, для того чтобы студент мог самостоятельно сконструировать способ решения, комбинируя известные ему способы и привлекая знания из разных дисциплин. Кейс-задание представляет собой учебное задание, состоящее, как правило, из описания реальной практической ситуации или ситуации, приближенной к практике. Выполнение студентом кейс-заданий требует решения поставленной проблемы (ситуации) в целом и проявления умения анализировать конкретную информацию, прослеживать причинно-следственные связи, выделять ключевые проблемы и методы их решения. В отличие от первых двух блоков задания третьего блока носят интегральный (summative) характер и позволяют формировать нетрадиционный способ мышления, характерный и необходимый для современного человека. Решение студентами подобного рода нестандартных практико-ориентированных заданий свидетельствует о степени влияния процесса изучения дисциплины на формирование у студентов общекультурных и профессиональных компетенций в соответствии с требованиями ФГОС.

Оценивание знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций, осуществляется с помощью следующей модели оценки выполнения типовых заданий и практико-ориентированных задач, которая позволяет установить соответствие между результатом выполнения заданий ФОС обучающимся (студентом) и уровнем обученности по шкале оценивания (таблица 4).

Таблица 4 – Модель оценки выполнения заданий ФОС

Цифровое выражение	Словесное выражение	Описание
5	Отлично (зачтено)	всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, умение свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, усвоивший основную литературу и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой
4	Хорошо (зачтено)	полное знание учебного материала, успешно выполняет предусмотренные в программе практические задания, усвоил основную литературу, рекомендованную в программе, способен к самостоятельному пополнению и обновлению знаний и умений в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности
3	Удовлетворительно (зачтено)	знания основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, выполняет практические задания, предусмотренные программой, знаком с основной литературой, рекомендованной программой, но допускает погрешности в ответе и при выполнении заданий, обладая при этом необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя
2	Неудовлетворительно (не зачтено)	пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допущение студентом принципиальных ошибок в выполнении предусмотренных программой заданий. Как правило, оценка "неудовлетворительно" ставится студентам, которые не могут продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании вуза без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

Данная модель, являясь студентоцентрированной, позволяет сфокусировать внимание на результатах каждого отдельного студента. Предложенные показатели оценки результатов обучения позволяют сделать выводы об уровне обученности каждого отдельного студента и дать ему рекомендации для дальнейшего успешного продвижения в обучении.

Предложенный фонд оценочных средств может быть использован для оценки результатов обучения отдельного студента, а также для выборки студентов направления подготовки.