**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования**

«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СИСТЕМ
УПРАВЛЕНИЯ И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ»
(ТУСУР)

УТВЕРЖДАЮ
Директор департамента образования

Документ подписан электронной подписью
Сертификат: 1c6cfa0a-52a6-4f49-aef0-5584d3fd4820
Владелец: Троян Павел Ефимович
Действителен: с 19.01.2016 по 16.09.2019

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

**Психология личности и профессиональное самоопределение (ГПО-4)**

Уровень образования: **высшее образование - бакалавриат**
Направление подготовки / специальность: **38.03.03 Управление персоналом**
Направленность (профиль) / специализация: **Управление персоналом организации**
Форма обучения: **заочная (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий)**
Факультет: **ФДО, Факультет дистанционного обучения**
Кафедра: **менеджмента, Кафедра менеджмента**
Курс: **4**
Семестр: **8**
Учебный план набора 2018 года

Распределение рабочего времени

| № | Виды учебной деятельности | 8 семестр | Всего | Единицы |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Самостоятельная работа под руководством преподавателя | 20 | 20 | часов |
| 2 | Контроль самостоятельной работы | 2 | 2 | часов |
| 3 | Всего контактной работы | 22 | 22 | часов |
| 4 | Самостоятельная работа | 190 | 190 | часов |
| 5 | Всего (без экзамена) | 212 | 212 | часов |
| 6 | Подготовка и сдача зачета | 4 | 4 | часов |
| 7 | Общая трудоемкость | 216 | 216 | часов |
| | | | 6.0 | З.Е. |

Контрольные работы: 8 семестр - 1
Дифференцированный зачет: 8 семестр

Томск 2018

Согласована на портале № 46443

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры
протокол № 6 от «14» 6 2018 г.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Рабочая программа дисциплины составлена с учетом требований федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного 14.12.2015 года, рассмотрена и одобрена на заседании кафедры менеджмента «___» _____ 20__ года, протокол №_____.

Разработчик:

доцент каф. менеджмента _____ А. В. Богомолова

Заведующий обеспечивающей каф. менеджмента _____ М. А. Афонасова

Рабочая программа дисциплины согласована с факультетом и выпускающей кафедрой:

Декан ФДО _____ И. П. Черкашина

Заведующий выпускающей каф. менеджмента _____ М. А. Афонасова

Эксперты:

Доцент кафедры технологий электронного обучения (ТЭО) _____ Ю. В. Морозова

Профессор кафедры менеджмента (менеджмента) _____ М. А. Афонасова

Согласована на портале № 46443

## 1. Цели и задачи дисциплины

### 1.1. Цели дисциплины

рассмотреть закономерности профессионального развития личности как процесса подготовки студентов к выполнению профессиональных функций, сформировать у студентов умения самостоятельно ориентироваться в психологических проблемах профессионального самоопределения личности в процессе профессиональной деятельности.

### 1.2. Задачи дисциплины

– определить понятие и цели профессионального развития личности;

– изучить виды профессионального развития и саморазвития (самосовершенствования);

– сформировать представления о различных теоретических подходах к проблеме профессионального развития личности;

– сформировать адекватные представления о процессе профессионального самоопределения, его этапах и психологической сущности;

– познакомить студентов с основными причинами, феноменами, свойствами, закономерностями становления профессионального развития личности.

## 2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Психология личности и профессиональное самоопределение (ГПО-4)» (Б1.В.ДВ.6.2) относится к блоку 1 (вариативная часть).

Предшествующими дисциплинами, формирующими начальные знания, являются: Деловые коммуникации и этика деловых отношений, Инвестиции в человеческий капитал, Менеджмент, Методы профилактики конфликтов в трудовом коллективе (ГПО-2), Мотивация и стимулирование трудовой деятельности, Основы организации труда, Психофизиология профессиональной деятельности, Развитие человеческого капитала организации (ГПО-1).

Последующими дисциплинами являются: Психология управления, Управление человеческими ресурсами.

## 3. Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

– ПК-31 способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива;

– ПК-33 владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания;

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

– **знать** процесс профессионально-личностного развития, кризисы, барьеры и профессиональные деформации личности; основные понятия и закономерности в области профессионального самоопределения, развития психических процессов в коллективе и управления собственным психическим состоянием; основы управления поведением персонала (теории поведения личности в организации; теоретические основы, содержание и методы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.

– **уметь** ориентироваться в нестандартных ситуациях и нести профессионально-этическую ответственность за принятое решение в процессе профессионального развития личности; учитывать общие, специфические закономерности и индивидуальные особенности профессионально-личностного развития; самомотивировать процесс развития профессионализма в коллективе; выстраивать профессиональное общение, способствующее развитию профессионализма, обеспечивающее предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания.

– **владеть** профессионального поведения в нестандартных ситуациях в процессе профессионализации личности; саморазвития, самореализации и использования творческого потенциала личности в процессе решения проблем профессиональной деформации личности; современными

Согласована на портале № 46443

технологиями управлением поведением персонала (управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности; формирования и поддержания морально-психологического климата в организации; управления повышением этического уровня деловых отношений и эффективности делового общения).

## 4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 6.0 зачетных единицы и представлена в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Трудоемкость дисциплины

| Виды учебной деятельности | Всего часов | Семестры |
|---|---|---|
| | | 8 семестр |
| Контактная работа (всего) | 22 | 22 |
| Самостоятельная работа под руководством преподавателя (СРП) | 20 | 20 |
| Контроль самостоятельной работы (КСР) | 2 | 2 |
| Самостоятельная работа (всего) | 190 | 190 |
| Подготовка к контрольным работам | 40 | 40 |
| Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса | 100 | 100 |
| Подготовка и написание отчета по практике | 25 | 25 |
| Представление отчета по практике к защите | 25 | 25 |
| Всего (без экзамена) | 212 | 212 |
| Подготовка и сдача зачета | 4 | 4 |
| Общая трудоемкость, ч | 216 | 216 |
| Зачетные Единицы | 6.0 | |

## 5. Содержание дисциплины

### 5.1. Разделы дисциплины и виды занятий

Разделы дисциплины и виды занятий приведены в таблице 5.1.

Таблица 5.1 – Разделы дисциплины и виды занятий

| Названия разделов дисциплины | СРП, ч | КСР, ч | Сам. раб., ч | Всего часов (без экзамена) | Формируемые компетенции |
|---|---|---|---|---|---|
| 8 семестр | | | | | |
| 1 Определение целей и задач этапа проекта | 3 | 2 | 30 | 33 | ПК-31, ПК-33 |
| 2 Разработка (актуализация) технического задания этапа проекта | 3 | | 30 | 33 | ПК-31, ПК-33 |
| 3 Постановка индивидуальных задач в рамках выполнения этапа проекта | 3 | | 30 | 33 | ПК-31, ПК-33 |
| 4 Выполнение индивидуальных задач в рамках этапа проекта | 3 | | 30 | 33 | ПК-31, ПК-33 |
| 5 Составление отчета | 4 | | 45 | 49 | ПК-31, ПК-33 |
| 6 Защита отчета о выполнении этапа проекта (рецензирование отчета) | 4 | | 25 | 29 | ПК-31, ПК-33 |

Согласована на портале № 46443

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Итого за семестр | 20 | 2 | 190 | 212 | |
| Итого | 20 | 2 | 190 | 212 | |

**5.2. Содержание разделов дисциплины (самостоятельная работа под руководством преподавателя)**

Содержание разделов дисциплин (самостоятельная работа под руководством преподавателя) приведено в таблице 5.2.

Таблица 5.2 – Содержание разделов дисциплин (самостоятельная работа под руководством преподавателя)

| Названия разделов | Содержание разделов дисциплины (самостоятельная работа под руководством преподавателя) | Трудоемкость, ч | Формируемые компетенции |
|---|---|---|---|
| 8 семестр | | | |
| 1 Определение целей и задач этапа проекта | Введение в психологию профессионального развития личности. Основные понятия психологии профессионального развития личности: профессия, специальность, профессиональное самоопределение, квалификация, ступень квалификации, профессиональное образование, профессиональная адаптация, профессиональная деятельность, психическое развитие, профессиональное развитие, личностно-профессиональное развитие, профессионализмличности. | 3 | ПК-31, ПК-33 |
| | Итого | 3 | |
| 2 Разработка (актуализация) технического задания этапа проекта | Психологические основы профессионального становления личности. Профессионально-личностное развитие в отечественных и зарубежных концепциях. Факторы, детерминирующие становление личности. Основные психологические подходы к исследованию становления профессионала. Профессиональное развитие личности.Этапы профессионального самоопределения личности. Кризисы профессионального развития личности. | 3 | ПК-31, ПК-33 |
| | Итого | 3 | |
| 3 Постановка индивидуальных задач в рамках выполнения этапа проекта | Методы и формы профориентационной работы. Процесс профессионализации личности. Проектирование профессионального жизненного пути. | 3 | ПК-31, ПК-33 |
| | Итого | 3 | |
| 4 Выполнение индивидуальных задач в рамках этапа проекта | Психологические барьеры профессионального развития личности. Кризисы профессионального становления личности. Профессиональная деформация личности. Типологии профессиональной деформации личности. Профессиональный стресс. Синдром выгорания. Профессиональное развитие сотрудников.Психоло- | 3 | ПК-31, ПК-33 |

Согласована на портале № 46443

| | | | |
|---|---|---|---|
| | гические факторы и технологии профессионального развития сотрудников. | | |
| | Итого | 3 | |
| 5 Составление отчета | Содержание, оформление, правила. Определение комплекса требований к заключительному отчету: формальные и качественные требования. Структура отчета и основные количественные показатели. Графическое представление информации в отчете. Использование прикладных программ и технических средств для формирования отчета. | 4 | ПК-31, ПК-33 |
| | Итого | 4 | |
| 6 Защита отчета о выполнении этапа проекта (рецензирование отчета) | Подготовка отчета к защите | 4 | ПК-31, ПК-33 |
| | Итого | 4 | |
| Итого за семестр | | 20 | |

**5.3. Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечивающими (предыдущими) и обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами**

Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечивающими (предыдущими) и обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами представлены в таблице 5.3.

Таблица 5.3 – Разделы дисциплины и междисциплинарные связи

| Наименование дисциплин | № разделов данной дисциплины, для которых необходимо изучение обеспечивающих и обеспечиваемых дисциплин | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Предшествующие дисциплины | | | | | | |
| 1 Деловые коммуникации и этика деловых отношений | + | + | + | + | + | + |
| 2 Инвестиции в человеческий капитал | + | + | + | + | + | + |
| 3 Менеджмент | + | + | + | + | + | + |
| 4 Методы профилактики конфликтов в трудовом коллективе (ГПО-2) | + | + | + | + | + | + |
| 5 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности | + | + | + | + | + | + |
| 6 Основы организации труда | + | + | + | + | + | + |
| 7 Психофизиология профессиональной деятельности | + | + | + | + | + | + |
| 8 Развитие человеческого капитала организации (ГПО-1) | + | + | + | + | + | + |
| Последующие дисциплины | | | | | | |
| 1 Психология управления | + | + | + | + | + | + |
| 2 Управление человеческими ресурсами | + | + | + | + | + | + |

Согласована на портале № 46443

### 5.4. Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий представлено в таблице 5.4.

Таблица 5.4 – Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

| Компетенции | Виды занятий | | | Формы контроля |
|---|---|---|---|---|
| | СРП | КСР | Сам. раб. | |
| ПК-31 | + | + | + | Контрольная работа, Защита отчета, Отчет по ГПО, Проверка контрольных работ, Тест, Дифференцированный зачет |
| ПК-33 | + | + | + | Контрольная работа, Защита отчета, Отчет по ГПО, Проверка контрольных работ, Тест, Дифференцированный зачет |

## 6. Интерактивные методы и формы организации обучения

Не предусмотрено РУП.

## 7. Лабораторные работы

Не предусмотрено РУП.

## 8. Контроль самостоятельной работы

Виды контроля самостоятельной работы приведены в таблице 8.1.

Таблица 8.1 – Виды контроля самостоятельной работы

| № | Вид контроля самостоятельной работы | Трудоемкость (час.) | Формируемые компетенции |
|---|---|---|---|
| 8 семестр | | | |
| 1 | Контрольная работа | 2 | ПК-31, ПК-33 |
| Итого | | 2 | |

## 9. Самостоятельная работа

Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции представлены в таблице 9.1.

Таблица 9.1 – Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции

| Названия разделов | Виды самостоятельной работы | Трудоемкость, ч | Формируемые компетенции | Формы контроля |
|---|---|---|---|---|
| 8 семестр | | | | |
| 1 Определение целей и задач этапа проекта | Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса | 20 | ПК-31, ПК-33 | Дифференцированный зачет, Контрольная работа, Тест |
| | Подготовка к контрольным работам | 10 | | |
| | Итого | 30 | | |
| 2 Разработка (актуализация) технического задания этапа проекта | Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса | 20 | ПК-31, ПК-33 | Дифференцированный зачет, Контрольная работа, Тест |
| | Подготовка к контрольным работам | 10 | | |
| | Итого | 30 | | |

Согласована на портале № 46443

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 3 Постановка индивидуальных задач в рамках выполнения этапа проекта | Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса | 20 | ПК-31, ПК-33 | Дифференцированный зачет, Контрольная работа, Тест |
| | Подготовка к контрольным работам | 10 | | |
| | Итого | 30 | | |
| 4 Выполнение индивидуальных задач в рамках этапа проекта | Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса | 20 | ПК-31, ПК-33 | Дифференцированный зачет, Контрольная работа, Тест |
| | Подготовка к контрольным работам | 10 | | |
| | Итого | 30 | | |
| 5 Составление отчета | Подготовка и написание отчета по практике | 25 | ПК-31, ПК-33 | Дифференцированный зачет, Отчет по ГПО, Тест |
| | Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса | 20 | | |
| | Итого | 45 | | |
| 6 Защита отчета о выполнении этапа проекта (рецензирование отчета) | Представление отчета по практике к защите | 25 | ПК-31, ПК-33 | Дифференцированный зачет, Защита отчета, Тест |
| | Итого | 25 | | |
| | Выполнение контрольной работы | 2 | ПК-31, ПК-33 | Контрольная работа |
| Итого за семестр | | 190 | | |
| | Подготовка и сдача зачета | 4 | | Дифференцированный зачет |
| Итого | | 194 | | |

## 10. Контроль самостоятельной работы (курсовой проект / курсовая работа)

Не предусмотрено РУП.

## 11. Рейтинговая система для оценки успеваемости обучающихся

Рейтинговая система не используется.

## 12. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

### 12.1. Основная литература

1. Психология управления персоналом [Электронный ресурс]: учебник для академического бакалавриата / Е. И. Рогов [и др.]. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 350 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03827-9 - Доступ из личного кабинета студента — Режим доступа: https://biblio-online.ru/book/292ECA44-348A-464E-8397-4A438164288B (дата обращения: 16.09.2018).

### 12.2. Дополнительная литература

1. Пряжников, Н. С. Профориентология [Электронный ресурс]: учебник и практикум для академического бакалавриата / Н. С. Пряжников. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 405 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-01541-6. — Доступ из личного кабинета студента — Режим доступа: https://biblio-online.ru/book/EA14315F-5ACB-4410-A1DD-BCFDA162DB11 (дата обращения: 16.09.2018).

2. Маралов, В. Г. Психология саморазвития [Электронный ресурс]: учебник и практикум

Согласована на портале № 46443

для бакалавриата и магистратуры / В. Г. Маралов, Н. А. Низовских, М. А. Щукина. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 320 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-9979-2. — Доступ из личного кабинета студента — Режим доступа: https://biblio-online.ru/book/59B4645D-07A3-40E7-A05E-F074CE92B797 (дата обращения: 16.09.2018).

### 12.3. Учебно-методические пособия

#### 12.3.1. Обязательные учебно-методические пособия

1. Ларионова А.В. Групповое проектное обучение [Электронный ресурс]: Методические указания по подготовке к лабораторным, практическим занятиям и самостоятельной работе / А. В. Ларионова - Томск: ТУСУР, 2018. 17 с. - Доступ из личного кабинета студента — Режим доступа: https://study.tusur.ru/study/library/ (дата обращения: 16.09.2018).
2. Соломанидина, Т. О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс]: учебник и практикум для академического бакалавриата / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 323 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-01100-5. - Доступ из личного кабинета студента — Режим доступа: https://biblio-online.ru/book/71208252-F3D2-4EFD-96C8-7F68760B2BEE (дата обращения: 16.09.2018).

#### 12.3.2. Учебно-методические пособия для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Учебно-методические материалы для самостоятельной и аудиторной работы обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

**Для лиц с нарушениями зрения:**

- в форме электронного документа;
- в печатной форме увеличенным шрифтом.

**Для лиц с нарушениями слуха:**

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

**Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:**

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

### 12.4. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. Библиотека ТУСУР - https://lib.tusur.ru/ru/resursy/bazy-dannyh/uis-rossiya
2. Официальный сайт Минфина РФ http: //www.minfin.ru
3. Официальный сайт Госкомстата РФ http: //www.gks.ru
4. Словарь экономических терминов http://economicportal.ru
5. КонсультантПлюс: www.consultant.ru (доступ из личного кабинета студента по ссылке https://study.tusur.ru/study/download/)
6. ЭБС «Юрайт»: www.biblio-online.ru (доступ из личного кабинета студента по ссылке https://biblio.fdo.tusur.ru/)
7. Экономические разделы поисковых систем общего назначения http://www.google.com/»
8. eLIBRARY.RU http://www.elibrary.ru

## 13. Материально-техническое обеспечение дисциплины и требуемое программное обеспечение

### 13.1. Общие требования к материально-техническому и программному обеспечению дисциплины

#### 13.1.1. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Кабинет для самостоятельной работы студентов

учебная аудитория для проведения занятий лабораторного типа, помещение для проведения групповых и индивидуальных консультаций, помещение для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации, помещение для самостоятельной работы

Согласована на портале № 46443

634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 207 ауд.
Описание имеющегося оборудования:
- Коммутатор MicroTeak;
- Компьютер PENTIUM D 945 (3 шт.);
- Компьютер GELERON D 331 (2 шт.);
- Комплект специализированной учебной мебели;
- Рабочее место преподавателя.

Программное обеспечение:
- 7-zip (с возможностью удаленного доступа)
- Google Chrome (с возможностью удаленного доступа)
- Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows (с возможностью удаленного доступа)
- MS Office версий 2010 (с возможностью удаленного доступа)
- Microsoft Windows (с возможностью удаленного доступа)
- OpenOffice (с возможностью удаленного доступа)
- КонсультантПлюс (с возможностью удаленного доступа)

**13.1.2. Материально-техническое и программное обеспечение для самостоятельной работы**

Для самостоятельной работы используются учебные аудитории (компьютерные классы), расположенные по адресам:
- 634050, Томская область, г. Томск, Ленина проспект, д. 40, 233 ауд.;
- 634045, Томская область, г. Томск, ул. Красноармейская, д. 146, 201 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 47, 126 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 207 ауд.

Состав оборудования:
- учебная мебель;
- компьютеры класса не ниже ПЭВМ INTEL Celeron D336 2.8ГГц. - 5 шт.;
- компьютеры подключены к сети «Интернет» и обеспечивают доступ в электронную информационно-образовательную среду университета.

Перечень программного обеспечения:
- Microsoft Windows;
- OpenOffice;
- Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows;
- 7-Zip;
- Google Chrome.

**13.2. Материально-техническое обеспечение дисциплины для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов**

Освоение дисциплины лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения.

При занятиях с обучающимися **с нарушениями слуха** предусмотрено использование звукоусиливающей аппаратуры, мультимедийных средств и других технических средств приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы преподавания для обучающихся с инвалидностью, портативной индукционной системы. Учебная аудитория, в которой занимаются обучающиеся с нарушением слуха, оборудована компьютерной техникой, аудиотехникой, видеотехникой, электронной доской, мультимедийной системой.

При занятиях с обучающимися **с нарушениями зрениями** предусмотрено использование в лекционных и учебных аудиториях возможности просмотра удаленных объектов (например, текста на доске или слайда на экране) при помощи видеоувеличителей для комфортного просмотра.

При занятиях с обучающимися **с нарушениями опорно-двигательного аппарата** используются альтернативные устройства ввода информации и другие технические средства приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы обучения для людей с инва-

Согласована на портале № 46443

лидностью.

## 14. Оценочные материалы и методические рекомендации по организации изучения дисциплины

### 14.1. Содержание оценочных материалов и методические рекомендации

Для оценки степени сформированности и уровня освоения закрепленных за дисциплиной компетенций используются оценочные материалы в составе:

#### 14.1.1. Тестовые задания

1. Тенденцию к изменению жизненного пути обеспечивает механизм:
а) Адаптации
б) Бифуркации
в) Индивидуации
г) Социализации

2. Целеполагание является следствием:
а) Потребностей
б) Эмоций и чувств
в) Мотивации и мотивов
г) Психических познавательных процессов

3. Основой мотивационных процессов являются:
а) Потребности
б) Воля
в) Эмоции и чувства
г) Сознание

4. Человек как типичный носитель видов человеческой активности – это:
а) индивид
б) личность
в) субъект деятельности
г) индивидуальность

5. Личность – это …
а) результат биологического созревания
б) «отпечаток» специфических условий жизни, социальных, общественных отношений
в) субъект активного взаимодействия со средой
г) «продукт» социальных и общественных отношений, субъект активного взаимодействия со средой
д) все ответы неверны

6. Важнейшая экономическая роль человека – это
а) его участие в бизнесе
б) его положение в обществе
в) его участие в процессе труда
г) его положение в отношениях распределения произведенного в обществе продукта.

7. Управление деловой карьерой является
а) стимулом к труду
б) формой развития персонала
в) разновидностью кадрового планирования
г) всем перечисленным

8. Карьера – это:
а) последовательность должностей, занимаемых сотрудником в одной организации

Согласована на портале № 46443

б) последовательность должностей в рамках всей профессиональной жизни человека

в) постепенное продвижение по служебной лестнице, сопровождающееся изменением навыков, способностей, квалификационных возможностей работника;

г) продвижение человека по ступеням производственной, социальной, административной или иной иерархии

д) путь к успеху, видному положению в обществе, на служебном поприще, а также само достижение такого положения

9. Существуют следующие модели карьеры (автор концепции А.Егоршин) – это:

а) «Лестница» - постепенный подъем по служебной иерархии (рост потенциала работника; занимание высоких должностей, а затем постепенное снижение по служебной лестнице);

б) «Трамплин» - подъем по служебной лестнице до высшей управленческой должности; пребывание в этой должности вплоть до ухода на пенсию

в) «Змея» - последовательная и сравнительно быстрая смена разных функциональных должностей по горизонтали с вертикальным продвижением по служебной лестнице

г) «Перепутье» - пребывание в каждой должности ограниченный срок (до 5 лет) с последующей оценкой потенциала и принятием решения о повышении, сохранении или понижении должностного уровня

д) «Рулетка» - случайный выбор должности, обусловленный благоприятным стечением обстоятельств

10. К негативным явлениям, сопровождающим карьеру, относятся:

а) профессиональное «выгорание», т.е. состояние эмоционального истощения, сопровождаемое крайним цинизмом

б) признаки «выгорания», сопровождающиеся ощущением работы как бремени, плохим настроением на работе и после нее, развитием 12 психосоматических заболеваний, снижением производительности труда и профессионального уровня

в) завышенная самооценка человека, восприятие себя как незаменимого

г) страх перед отставкой как отказом от всего важного и ценного в жизни; появление психосоматических заболеваний, а в ряде случаев – подавленности и депрессии

11. Состояние физического и психического истощения, вызванного длительным пребыванием в эмоционально перегруженных ситуациях; комбинация физического, эмоционального и когнитивного истощения или томления:

а) синдром «burnout»

б) выгорание

в) профессиональное выгорание

12. Личностная деформация вследствие эмоционально затрудненных или напряженных отношений в системе «человек-человек»:

а) синдром «burnout»

б) выгорание;

в) профессиональное выгорание

13. Один из механизмов психической защиты, снимающий напряжение в ситуации конфликта путем трансформации его в формы, более приемлемые для индивида:

а) психогении

б) сублимация

в) регрессия поведения

14. Человек легче всего поддается панике и страху в …

а) семье

б) толпе

в) профессиональной группе

Согласована на портале № 46443

г) неформальной группе

15. Групповая сплоченность выражается в …

а) исполнении функций, которые выполняют члены группы

б) характере групповых коммуникаций

в) стремлении членов группы к сотрудничеству и сохранению группы при решении групповых задач

г) содержании совместной деятельности

16. Признаками благоприятного социально-психологического климата являются:

а) доверие и высокая требовательность членов коллектива друг к другу

б) свободное выражение собственного мнения при обсуждении вопросов, касающихся всего коллектива

в) отсутствие критики

г) невысокая степень эмоциональной включенности

д) удовлетворенность принадлежностью к коллективу

17. Социально-психологический климат оказывает влияние

а) только на отдельных членов коллектива

б) только на коллектив в целом

в) на каждого работника по отдельности и трудовой коллектив в целом

18. Изменение поведения или убеждений в результате реального или воображаемого давления группы, возникающее из конфликта между мнением индивида и мнением группы это:

а) конформизм

б) групповая поляризация

в) сплоченность группы

19. Профессиональная адаптация это (выберите правильные варианты):

а) адаптация к трудовой деятельности на уровне физического состояния работника, результатом чего становятся меньшее утомление, приспособление к высоким физическим нагрузкам и т. п.

б) полное и успешное овладение новой профессией, т. е. привыкание, приспособление к содержанию и характеру труда, его условиям и организации

в) адаптация к ближайшему социальному окружению в коллективе, к традициям и неписаным нормам коллектива, к стилю работы руководителей, к особенностям межличностных отношений, сложившихся в коллективе

20. Кадровая психодиагностика направлена на изучение…

а) состояния охраны труда

б) профессиональной пригодности, успешности

в) межличностных взаимодействий в процессе труда

г) индивидуальных характеристик личности

### 14.1.2. Темы проектов ГПО

Выбор темы проектов ГПО определяется в соответствии с научными направлениями работы кафедры и направлением подготовки, по которому обучаются студенты и/или направлению их научно-исследовательской деятельности.

Формулировка и развитие тематики проекта проводится при непосредственном участии руководителя проектной группы, которые планирует сроки и индивидуальные задачи для каждого участника. Индивидуальное задание каждого студента, участника проектной группы, связано с выполнением задач предусмотренных техническим заданием проекта.

### 14.1.3. Темы контрольных работ

Устанавливаются техническим заданием.

Согласована на портале № 46443

1. Психологические компоненты профессионально-ориентированной деятельности.
2. Признаки профессиональной деформации в отдельных отраслях труда.
3. Профессиональный стресс и его последствия.
4. Модель прогрессивного профессионального развития личности.
5. Профессионально-образовательное пространство развития личности.

**14.1.4. Вопросы дифференцированного зачета**

Приведены примеры типовых заданий из банка контрольных тестов, составленных по пройденным разделам дисциплины

1. Способность человека к длительному и неослабному напряжению энергии, неуклонное движение к намеченной цели называется:

а) сознательностью;
б) оптимизмом;
в) трудолюбием;
г) настойчивостью.

2. Суть процесса социализации человека заключается в:

а) овладении многочисленными отношениями между людьми;
б) развитии его врожденных свойств;
в) усвоении жаргона определенного слоя общества;
г) овладении знаниями, нужными для профессиональной деятельности.

3. Какой компонент в психологической структуре личности лишний:

а) мотивационно-целевой;
б) коммуникативный;
в) волевой;
г) перцептивный (восприятие).

4. Совокупность устойчивых индивидуальных особенностей личности, складывающаяся и проявляющаяся в деятельности и общении - это:

а) темперамент;
б) характер;
в) способности;
г) направленность личности.

5. Какая из указанных точек зрения считается наиболее научно состоятельной:

а) способности человека врожденны, генетически заданы;
б) все способности в равной мере можно развить у любого человека, были бы созданы необходимые социальные условия;
в) способности развиваются на основе определенных задатков при включении человека в соответствующую деятельность, создании необходимых социальных и педагогических условий, активной работе личности над собой.

6. Должностная инструкция на предприятии разрабатывается с целью:

а) определение определенных квалификационных требований, обязанностей, прав и ответственности персонала предприятия;
б) найма рабочих на предприятие;
в) отбора персонала для занимания определенной должности;
г) согласно действующему законодательству;
д) достижения стратегических целей предприятия.

7. Потенциал специалиста – это:

а) совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей;
б) здоровье человека;
в) способность адаптироваться к новым условиям;
г) способность повышать квалификацию без отрыва от производства;
д) способность человека производить продукцию.

8. Горизонтальное перемещение рабочего предусматривает такую ситуацию:

а) перевод с одной работы на другую с изменением заработной платы или уровня ответственности;
б) перевод с одной работы на другую без изменения заработной ты или уровня ответствен-

Согласована на портале № 46443

ности;

в) освобождение рабочего;

г) понижение рабочего в должности;

д) повышение рабочего в должности.

9. Профессиограмма - это:

а) перечень прав и обязанностей работников;

б) описание общетрудовых и специальных умений каждого работника на предприятии;

в) это описание особенностей определенной профессии, раскрывающее содержание профессионального труда, а также требования, предъявляемые к человеку.

г) перечень профессий, которыми может овладеть работник в пределах его компетенции;

д) перечень всех профессий.

10. Кадровый потенциал предприятия – это:

а) совокупность работающих специалистов, устраивающихся на работу, обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;

б) совокупность работающих специалистов;

в) совокупность устраивающихся на работу;

г) совокупность обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;

д) совокупность перемещающихся по служебной лестнице.

11. Какое положение не относится к теории мотивации Ф. Герцберга:

а) отсутствие гигиенических факторов ведет к неудовлетворенности трудом;

б) наличие мотиваторов может лишь частично и неполно компенсировать отсутствие факторов гигиены;

в) в обычных условиях наличие гигиенических факторов воспринимается как естественное и не оказывает мотивационного воздействия;

г) максимальное позитивное мотивационное воздействие достигается с помощью мотиваторов при наличии факторов гигиены;

д) максимальное позитивное мотивационное воздействие достигается с помощью мотиваторов при отсутствии факторов гигиены;

12. Затраты на здравоохранение, воспитание, физическое формирование, интеллектуальное развитие, получение общего образования, приобретение специальности – это:

а) инвестиции в строительство спортивных комплексов;

б) инвестиции в человеческий капитал;

в) инвестиции в новые технологии;

г) инвестиции в производство;

д) инвестиции в учебно-оздоровительные комплексы.

13. Неосязаемая личная собственность: продукт интеллектуальной деятельности, который проявляется в эффекте использования в различных сферах жизни общества:

а) нематериальная собственность;

б) интеллектуальная собственность;

в) радиочастотный ресурс;

г) материальная собственность;

д) аэрокосмические разработки.

14. Что не включает инфраструктура рынка интеллектуального труда:

а) биржи труда;

б) аграрные биржи;

в) фонды и центры занятости;

г) центры, институты переподготовки и повышения квалификации специалистов;

д) электронные рынки труда (автоматизированные банки данных).

15. Навыки, необходимые для того, чтобы правильно понимать других людей и эффективно взаимодействовать с ними:

а) семантические;

б) коммуникативные;

в) невербальные;

г) вербальные;

Согласована на портале № 46443

д) профессиональные.

16. Осознанное побуждение личности к определенному действию – это:

а) мотив;

б) потребности;

в) притязания;

г) ожидания;

д) стимулы.

17. Методы предполагающие передачу сотрудникам сведений, которые позволяют им самостоятельно организовывать свое поведение и свою деятельность – это:

а) различные методы стимулирования;

б) методы информирования;

в) методы убеждения;

г) методы административного принуждения;

д) экономические методы.

18. Какой из представленных факторов эффективности деятельности предприятия больше всего способствует стимулированию деятельности работников:

а) стратегическая цель;

б) информация;

в) методы управления;

г) система мотивации;

д) подбор кадров.

19. Существует четыре основных типа поведения человека, формирование которых происходит на основе отношения людей к нормам поведения и ценностям предприятия. Для какого типа поведения характерна высокая надежность:

а) преданный и дисциплинированный (полностью принимает ценности и нормы поведения, его действия не вступают в противоречие с интересами организации);

б) "оригинал" (приемлет ценности предприятия, но не приемлет существующие на нем нормы поведения, порождает много трудностей во взаимоотношениях с коллегами и руководством);

в) "приспособленец" (не приемлет ценностей предприятия, старается вести себя, полностью следуя нормам и формам поведения, принятым на предприятии);

г) "бунтарь" (не приемлет ни норм поведения, ни ценностей предприятия, все время входит в противоречие с окружением и создает конфликтные ситуации).

20. Цена рабочей силы - это:

а) это целесообразная деятельность человека (людей), направленная на изменение и преобразование действительности для удовлетворения своих потребностей, создание материальных благ и услуг (или) духовных ценностей;

б) заработная плата и бенефиты, реально выплачиваемые работодателем с учетом государственного регулирования в этой области;

в) мера воплощенной в человеке способности приносить доход. Включает врожденные способности и талант, а также образование и приобретенную квалификацию.

г) спрос и предложение на интеллектуальный труд;

д) совокупность его возможностей к творческому труду.

### 14.1.5. Методические рекомендации

Учебный материал излагается в форме, предполагающей самостоятельное мышление студентов, самообразование. При этом самостоятельная работа студентов играет решающую роль в ходе всего учебного процесса.

Начать изучение дисциплины необходимо со знакомства с рабочей программой, списком учебно-методического и программного обеспечения. Самостоятельная работа студента включает работу с учебными материалами, выполнение контрольных мероприятий, предусмотренных учебным планом.

В процессе изучения дисциплины для лучшего освоения материала необходимо регулярно обращаться к рекомендуемой литературе и источникам, указанным в учебных материалах; пользоваться через кабинет студента на сайте Университета образовательными ресурсами электронно-библиотечной системы, а также общедоступными интернет-порталами, содержащими научно-

Согласована на портале № 46443

популярные и специализированные материалы, посвященные различным аспектам учебной дисциплины.

При самостоятельном изучении тем следуйте рекомендациям:

- чтение или просмотр материала необходимо осуществлять медленно, выделяя основные идеи; на основании изученного составить тезисы. Освоив материал, попытаться соотнести теорию с примерами из практики;
- если в тексте встречаются термины, следует выяснить их значение для понимания дальнейшего материала;
- необходимо осмысливать прочитанное и изученное, отвечать на предложенные вопросы.

Студенты могут получать индивидуальные консультации с использованием средств телекоммуникации.

По дисциплине могут проводиться дополнительные занятия в форме вебинаров. Расписание вебинаров публикуется в кабинете студента на сайте Университета. Запись вебинара публикуется в электронном курсе по дисциплине.

### 14.2. Требования к оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусмотрены дополнительные оценочные материалы, перечень которых указан в таблице 14.

Таблица 14 – Дополнительные материалы оценивания для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

| Категории обучающихся | Виды дополнительных оценочных материалов | Формы контроля и оценки результатов обучения |
|---|---|---|
| С нарушениями слуха | Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы | Преимущественно письменная проверка |
| С нарушениями зрения | Собеседование по вопросам к зачету, опрос по терминам | Преимущественно устная проверка (индивидуально) |
| С нарушениями опорно-двигательного аппарата | Решение дистанционных тестов, контрольные работы, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету | Преимущественно дистанционными методами |
| С ограничениями по общемедицинским показаниям | Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы, устные ответы | Преимущественно проверка методами исходя из состояния обучающегося на момент проверки |

### 14.3. Методические рекомендации по оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

- в печатной форме;
- в печатной форме с увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- методом чтения ассистентом задания вслух;
- предоставление задания с использованием сурдоперевода.

Лицам с ограниченными возможностями здоровья и инвалидам увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких обучающихся предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге;
- набор ответов на компьютере;
- набор ответов с использованием услуг ассистента;
- представление ответов устно.

Процедура оценивания результатов обучения лиц с ограниченными возможностями здоро-

Согласована на портале № 46443

вья и инвалидов по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

**Для лиц с нарушениями зрения:**

- в форме электронного документа;
- в печатной форме увеличенным шрифтом.

**Для лиц с нарушениями слуха:**

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

**Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:**

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

При необходимости для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

Согласована на портале № 46443