

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Богдалова Елена Владимировна

Должность: Проректор по образовательной деятельности

Дата подписания: 25.08.2025 09:51:55

Уникальный программный ключ:

ec85dd5a839619d48ea76b2d23dba88a9c82091a

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное

учреждение инклюзивного высшего образования

«Московский государственный

гуманитарно-экономический университет»

(ФГБОУ ИВО «МГГЭУ»)

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебно-методической работе

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**Б1.В.12 Психология труда и психологическое обеспечение
профессиональной деятельности**

наименование дисциплины

37.03.01 Психология

шифр и наименование направления подготовки

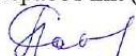
Психология развития и образования

направленность (профиль)

Москва 2023

Разработчик (и): **Старший преподаватель кафедры педагогики и психологии**

место работы, занимаемая должность


подпись

Соловей Л.Б.
Ф.И.О.

19.04.

Дата

2023 г.

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен на заседании кафедры педагогики и психологии

(протокол № 9 от «19» апреля 2023 г.)

на заседании Учебно-методического совета МГГЭУ

(протокол № 3 от «26» апреля 2023 г.)

Начальник учебно-методического управления


« 26 » 2023 г.

И.Г. Дмитриева

Начальник методического отдела


« 26 » 2023 г.

Д.Е. Гапеев

Декан факультета


« 19 » 2023 г.

А.А. Руднев

Содержание

1. Паспорт фонда оценочных средств.....
2. Перечень оценочных средств.....
3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций.....
4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций.....
5. Материалы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации.....

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине «Психология труда и психологическое обеспечение профессиональной деятельности»

Оценочные средства составляются в соответствии с рабочей программой дисциплины и представляют собой совокупность контрольно-измерительных материалов (типовые задачи (задания), контрольные работы, тесты и др.), предназначенных для измерения уровня достижения обучающимися установленных результатов обучения.

Оценочные средства используются при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

Таблица 1 - Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины

| Код компетенции | Наименование результата обучения |
|------------------------|--|
| УК-3 | Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде |
| ПК-7 | Способен осуществлять профессиональную (психологическую) деятельность в социальной сфере и сфере образования |

Конечными результатами освоения дисциплины являются сформированные когнитивные дескрипторы «знать», «уметь», «владеть», расписанные по отдельным компетенциям. Формирование дескрипторов происходит в течение всего семестра по этапам в рамках контактной работы, включающей различные виды занятий и самостоятельной работы, с применением различных форм и методов обучения.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ¹

Таблица 2

| № | Наименование оценочного средства | Характеристика оценочного средства | Представление оценочного средства в ФОС |
|---|--|---|--|
| 1 | Деловая/ролевая игра | Совместная деятельность группы обучающихся и преподавателя под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи. | Тема (проблема), концепция, роли и ожидаемый результат по каждой игре |
| 2 | Кейс-задача | Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы. | Задания для решения кейс-задачи |
| 3 | Коллоквиум | Средство контроля усвоения учебного материала темы, раздела или разделов дисциплины, организованное как учебное занятие в виде собеседования преподавателя с обучающимися. | Вопросы по темам/разделам дисциплины |
| 4 | Круглый стол (дискуссия, полемика, диспут, дебаты) | Оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. | Перечень дискуссионных тем для проведения круглого стола (дискуссии, полемики, диспута, дебатов) |
| 5 | Портфолио | Целевая подборка работ студента, раскрывающая его индивидуальные образовательные достижения в одной или нескольких учебных дисциплинах. | Структура портфолио |

¹ Указываются оценочные средства, применяемые в ходе реализации рабочей программы данной дисциплины.

| № | Наименование оценочного средства | Характеристика оценочного средства | Представление оценочного средства в ФОС |
|---|--|---|--|
| 6 | Проект | 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. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся. | Темы групповых и/или индивидуальных проектов |
| 7 | Решение разноуровневых задач (заданий) | Различают задачи и задания: а) репродуктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела дисциплины; б) реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей; в) творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. | Комплект разноуровневых задач (заданий) |
| 8 | Эссе | Средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария соответствующей дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме. | Темы эссе |

| | | | |
|---|------|---|------------------|
| 9 | Тест | Средство, позволяющее оценить уровень знаний обучающегося путем выбора им одного из нескольких вариантов ответов на поставленный вопрос. Возможно использование тестовых вопросов, предусматривающих ввод обучающимся короткого и однозначного ответа на поставленный вопрос. | Тестовые задания |
|---|------|---|------------------|

Приведенный перечень оценочных средств при необходимости может быть дополнен.

3. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Оценивание результатов обучения по дисциплине «Психология труда и психологическое обеспечение профессиональной деятельности» осуществляется в соответствии с Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

Предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль (осуществление контроля всех видов аудиторной и внеаудиторной деятельности обучающегося с целью получения первичной информации о ходе усвоения отдельных элементов содержания дисциплины) и промежуточная аттестация (оценивается уровень и качество подготовки по дисциплине в целом).

Показатели и критерии оценивания компетенций, формируемых в процессе освоения данной дисциплины, описаны в табл. 3.
Таблица 3.

| Код компетенции | Уровень освоения компетенции | Индикаторы достижения компетенции | Вид учебных занятий ² , работы, формы и методы обучения, способствующие формированию и развитию компетенций ³ | Контролируемые разделы и темы дисциплины ⁴ | Оценочные средства, используемые для оценки уровня сформированности компетенции ⁵ | Критерии оценивания результатов обучения |
|-----------------|--|--|---|---|--|---|
| УК-3 | Знает | | | | | |
| | Недостаточный уровень Оценка «незачтено», «неудовлетворительно» | УК-3. 3-1. Знает методы организации и руководства работой команды, принципы командной стратегии для достижения поставленной цели | Лекционные занятия, самостоятельная работа | Разделы 1, 2 | Опрос | Не знает методов организации и руководства работой команды, принципов командной стратегии для достижения поставленной цели |
| | Базовый уровень Оценка, «зачтено», «удовлетворительно» | УК-3. 3-2. Знает методы организации и руководства работой команды, принципы командной стратегии для достижения поставленной цели | Лекционные занятия, самостоятельная работа | Разделы 1, 2 | Опрос | Знает на недостаточном уровне методы организации и руководства работой команды, принципы командной стратегии для достижения поставленной цели |

² Лекционные занятия, практические занятия, лабораторные занятия, самостоятельная работа...

³ Необходимо указать активные и интерактивные методы обучения (например, интерактивная лекция, работа в малых группах, методы мозгового штурма и т.д.), способствующие развитию у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств.

⁴ Наименование темы (раздела) берется из рабочей программы дисциплины.

⁵ Оценочное средство должно выбираться с учетом запланированных результатов освоения дисциплины, например:

«Знать» – собеседование, коллоквиум, тест...

«Уметь», «Владеть» – индивидуальный или групповой проект, кейс-задача, деловая (ролевая)

игра, портфолио...

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--------------|-------|---|
| | Средний уровень Оценка «зачтено», «хорошо» | УК-3. 3-3. Знает методы организации и руководства работой команды, принципы командной стратегии для достижения поставленной цели | Лекционные занятия, самостоятельная работа | Разделы 1, 2 | Опрос | Хорошо знает методы организации и руководства работой команды, принципы командной стратегии для достижения поставленной цели |
| | Высокий уровень Оценка «зачтено», «отлично» | УК-3. 3-4. Знает методы организации и руководства работой команды, принципы командной стратегии для достижения поставленной цели | Лекционные занятия, самостоятельная работа | Разделы 1, 2 | Опрос | Отлично знает методы организации и руководства работой команды, принципы командной стратегии для достижения поставленной цели |
| | Умеет | | | | | |
| | Недостаточный уровень Оценка «незачтено», «неудовлетворительно» | УК-3. У-1. организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели | Практические занятия, самостоятельная работа | Разделы 1, 2 | Опрос | Не умеет организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели |

| | | | | | | |
|--|---|---|--|--------------|-------|--|
| | Базовый уровень Оценка, «зачтено», «удовлетворительно» | УК-3. У-2. организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели | Практические занятия, самостоятельная работа | Разделы 1, 2 | Опрос | Недостаточно умеет организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели |
| | Средний уровень Оценка «зачтено», «хорошо» | УК-3. У-3. организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели | Практические занятия, самостоятельная работа | Разделы 1, 2 | Опрос | Хорошо умеет организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели |
| | Высокий уровень Оценка «зачтено», «отлично» | УК-3. У-4. организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели | Практические занятия, самостоятельная работа | Разделы 1, 2 | Опрос | Отлично умеет организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели |
| | Владеет | | | | | |
| | Недостаточный уровень | УК-3. В-1. навыками | Практические занятия, самостоятельная работа | Разделы 1, 2 | Опрос | Не владеет навыками организации и |

| | | | | | | |
|--|---|---|--|--------------|-------|---|
| | Оценка «незачтено», «неудовлетворительно» | организации и руководства работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели | | | | руководства работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели |
| | Базовый уровень Оценка, «зачтено», «удовлетворительно» | УК-3. В-2. навыками организации и руководства работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели | Практические занятия, самостоятельная работа | Разделы 1, 2 | Опрос | Слабо владеет навыками организации и руководства работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели |
| | Средний уровень Оценка «зачтено», «хорошо» | УК-3. В-3. навыками организации и руководства работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели | Практические занятия, самостоятельная работа | Разделы 1, 2 | Опрос | Хорошо владеет навыками организации и руководства работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели |
| | Высокий уровень | УК-3. В-4. навыками | Практические занятия, самостоятельная работа | Разделы 1, 2 | Опрос | Отлично владеет навыками организации и |

| | | | | | | |
|--|--|---|---|--------------|-------|--|
| | Оценка «зачтено», «отлично» | организации и руководства работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели | | | | руководства работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели |
| | знает | | | | | |
| | Недостаточн ый уровень Оценка «незачтено», «неудовлетво рительно» | ПК-7. 3-1. особенности и принципы реализации профессиональн ой (психологическо й) деятельности в социальной сфере и сфере образования | Лекционные занятия, самостоятельная работа | Разделы 1, 2 | Опрос | Не знает особенностей и принципов реализации профессиональной (психологической) деятельности в социальной сфере и сфере образования |
| | Базовый уровень Оценка, «зачтено», «удовлетвори тельно» | ПК-7. 3-2. Знает особенности и принципы реализации профессиональн ой (психологическо й) деятельности в социальной сфере и сфере образования | Лекционные занятия, самостоятельная работа | Разделы 1, 2 | Опрос | Знает на низком уровне особенности и принципы реализации профессиональной (психологической) деятельности в социальной сфере и сфере образования |
| | Средний | ПК-7. 3-3. Знает | Лекционные занятия, | Разделы 1, 2 | Опрос | Хорошо знает |

| | | | | | | |
|--|--|--|---|--------------|-------|---|
| | уровень Оценка «зачтено», «хорошо» | особенности и принципы реализации профессиональн ой (психологическо й) деятельности в социальной сфере и сфере образования | самостоятельная работа | | | особенности и принципы реализации профессиональной (психологической) деятельности в социальной сфере и сфере образования |
| | Высокий уровень Оценка «зачтено», «отлично» | ПК-7.3-4. особенности и принципы реализации профессиональн ой (психологическо й) деятельности в социальной сфере и сфере образования | Лекционные занятия, самостоятельная работа | Разделы 1, 2 | Опрос | Отлично знает особенности и принципы реализации профессиональной (психологической) деятельности в социальной сфере и сфере образования |
| | Умеет | | | | | |
| | Недостаточн ый уровень Оценка «незачтено», «неудовлетво рительно» | ПК-7. У-1. осуществлять профессиональн ую (психологическу ю) деятельность в социальной сфере и сфере образования | Практические занятия, самостоятельная работа | Разделы 1, 2 | Опрос | Не умеет осуществлять профессиональную (психологическую) деятельность в социальной сфере и сфере образования |
| | Базовый уровень Оценка, «зачтено», | ПК-7. У-2. осуществлять профессиональн ую | Практические занятия, самостоятельная работа | Разделы 1, 2 | Опрос | Слабо умеет осуществлять профессиональную (психологическую) |

| | | | | | | |
|--|--|---|--|--------------|-------|---|
| | «удовлетворительно» | (психологическую) деятельность в социальной сфере и сфере образования | | | | деятельность в социальной сфере и сфере образования |
| | Средний уровень Оценка «зачтено», «хорошо» | ПК-7. У-3. осуществлять профессиональную (психологическую) деятельность в социальной сфере и сфере образования | Практические занятия, самостоятельная работа | Разделы 1, 2 | Опрос | Умеет осуществлять профессиональную (психологическую) деятельность в социальной сфере и сфере образования на хорошем уровне |
| | Высокий уровень Оценка «зачтено», «отлично» | ПК-7. У-4. осуществлять профессиональную (психологическую) деятельность в социальной сфере и сфере образования | Практические занятия, самостоятельная работа | Разделы 1, 2 | Опрос | Отлично умеет осуществлять профессиональную (психологическую) деятельность в социальной сфере и сфере образования |
| | владеет | | | | | |
| | Недостаточный уровень Оценка «незачтено», «неудовлетворительно» | ПК-7. В-1. практическими навыками реализации профессиональной (психологической) деятельности в социальной сфере и сфере образования | Практические занятия, самостоятельная работа | Разделы 1, 2 | Опрос | Не владеет практическими навыками реализации профессиональной (психологической) деятельности в социальной сфере и сфере образования |
| | Базовый | ПК-7. В-2. | Практические занятия, | Разделы 1, 2 | Опрос | Недостаточно владеет |

| | | | | | | |
|--|---|---|---|--------------|-------|---|
| | уровень Оценка, «зачтено», «удовлетвори тельно» | практическими навыками реализации профессиональн ой (психологическо й) деятельности в социальной сфере и сфере образования | самостоятельная работа | | | практическими навыками реализации профессиональной (психологической) деятельности в социальной сфере и сфере образования |
| | Средний уровень Оценка «зачтено», «хорошо» | ПК-7. В-3. практическими навыками реализации профессиональн ой (психологическо й) деятельности в социальной сфере и сфере образования | Практические занятия, самостоятельная работа | Разделы 1, 2 | Опрос | Хорошо владеет практическими навыками реализации профессиональной (психологической) деятельности в социальной сфере и сфере образования |
| | Высокий уровень Оценка «зачтено», «отлично» | ПК-7. В-4. практическими навыками реализации профессиональн ой (психологическо й) деятельности в социальной сфере и сфере образования | Практические занятия, самостоятельная работа | Разделы 1, 2 | Опрос | Отлично владеет практическими навыками реализации профессиональной (психологической) деятельности в социальной сфере и сфере образования |

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения

По видам заданий приводится описание того, каким образом необходимо выполнить данное задание, способы и механизмы его выполнения, выбор номера варианта и др. Примеры методических материалов, определяющих процедуру оценивания результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций:

- Кейсовые технологии как средство формирования компетенций
- Методические указания по разработке оценочных средств
- Разработка и применение деловых игр
- Формирование портфолио обучающегося как современная оценочная

технология

- Иные методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения в ходе реализации рабочей программы дисциплины

Вопросы для семинаров

Тема 1. 1 Современный рынок труда: проблемы и тенденции развития.

- a. Интенсивность социально-психологических изменений.
- b. Многообразие форм занятости.
- c. Негарантированная занятость.
- d. Усложнение процесса передачи профессионального опыта и профессиональных норм трудовой деятельности от поколения к поколению.

Тема 1.2 Понятие «психологии труда». Предмет и методы дисциплины

1. Значение психологии труда для современного общества.
2. Уровни помощи человеку в профессиональном и личностном самоопределении.
3. Разделы психологии труда: традиционная психология труда, инженерная, психология управления, профориентация, профобразование.
4. Дополнительные разделы психологии труда: психофизиология труда, психогигиена труда, психологические (и психофизиологические) аспекты трудовой реабилитации, профориентация инвалидов, космическая психология, психология менеджмента.
5. Необходимость конкретизации предмета труда в каждой конкретной области психологии труда.
6. Эргономика как комплексный подход к изучению трудовой деятельности.

Тема 2.1. Организационная культура

1. Организационная культура: понятие, функции, элементы.
2. Типы организационных культур по К. Камерону и Р. Куинну.
3. Психологический климат организации как часть корпоративной культуры.
4. Основные подходы к измерению социально-психологического климата коллектива: удовлетворенность трудом и удовлетворенность отношениями (по горизонтали и по вертикали).
5. Принятие решений в организации: классификация управленческих решений, этапы, различия в принятии решений, методы принятия решений
6. Организационная коммуникация: понятие, основные подходы, функции и проблемы.
7. Цели и структура процесса коммуникации организациях.
8. Виды и средства коммуникации.
7. Типы коммуникативных сетей.
8. Формальные и неформальные каналы коммуникаций.

Тема 2.2. Руководство организацией

1. Стили управления.
2. Выбор ситуационной модели управления.
3. Управленческий цикл.
4. Принятие управленческих решений.
5. Уровни принятия решений.
6. Психологические барьеры принятия решений.
- 7.

Тема 2.3. Коммуникативное поведение в организации

1. Организационная коммуникация: понятие, основные подходы, функции и проблемы.
2. Цели и структура процесса коммуникации организациях.
3. Виды и средства коммуникации.

4. Типы коммуникативных сетей.
5. Формальные и неформальные каналы коммуникаций.

Тема 2. 4. Организационные конфликты

1. Причины конфликтов в организации.
2. Структура, виды, функции и основные стадии конфликтов в организации.
3. Стратегии поведения сотрудников в конфликтных ситуациях.
4. Факторы, влияющие на выбор стратегии поведения в конфликтных ситуациях.
5. Методы управления конфликтами в организации.
6. Стратегии разрешения организационных конфликтов.

Тема 5. Основные направления работы психолога-практика в организациях

1. Классификация видов работы и консультационной помощи психолога в организациях. Основные функциональные роли: исследователь, эксперт, советник, наставник, руководитель.
2. Место психолога в реализации оптимизационных мероприятий (ролевое кольцо).
3. Профессиональные требования и сферы компетентности организационного психолога. Позиция, функции и задачи психолога в организации.
4. Направления деятельности психолога в организациях.
5. Психологическое консультирование в рамках организации.
6. Рабочее место психолога в организации.
7. Профессиональная компетентность психолога в организации.

Тематика рефератов

1. Междисциплинарный статус организационной психологии.
2. Организация как «машина» и организация как «социальная общность» – сравнительный анализ концептуальных подходов.
3. Системная методология анализа организационных взаимодействий
4. Организации в постиндустриальном обществе.
5. Понятие организационного консультирования в «широком» и «узком» значении термина.
6. Организационные ценности и эффективность трудового поведения.
7. Значимость труда и ее отражение в индивидуальных и групповых ценностях.
8. Управленческий труд – психологические особенности и требования.
9. Лидерство и реализация властных функций в организации.
10. Инновационные процессы в организациях – психологические последствия.
11. Организационный стресс: факторы развития и последствия
12. Кризисы в развитии организаций
13. Организационная политика и личная жизнь
14. Социокультурные различия в организационное поведение
15. Феномен «организационной культуры»
16. Формы и методы оказания психологической помощи персоналу организаций.
17. Взаимосвязь между результатами диагностической оценки персонала и оказанием психологических консультационных услуг в организациях.
18. Требования к профессиональным компетенциям специалиста-психолога, работающего в сфере организационного консультирования.
19. Особенности профессиональной деятельности и формы реализации трудовых задач психологом, работающим в организации.

Вопросы к зачету

1. Организационная психология как научная дисциплина.
2. Общая характеристика методов исследования в организационной психологии.
3. Принципы научной организации труда Ф. Тейлора.
4. Теория бюрократической организации М. Вебера.
5. Административная система Ф. Фотоя.
6. «Синтетическая» концепция управления.
7. Модель эффективной организации Р. Лайкерта.
8. Понятие малой группы и социальной организации в психологии, отличительные признаки.
9. Условия и средства развития социальных организаций. Устойчивость социальной организации.
10. Механизмы развития социальной организации как малой группы.
11. Трудовой коллектив как разновидность социальной группы и составляющая социальной организации.
12. Межличностные отношения в трудовых коллективах.
13. Совместная деятельность как основа функционирования социальных организаций.
14. Факторы достижения эффективности совместной деятельности.
15. Критерии результативности совместной деятельности.
16. Условия эффективности социальных организаций.
17. Понятие организационного конфликта, причины возникновения.
18. Этапы и механизмы протекания организационного конфликта.
19. Условия разрешения организационного конфликта.
20. Культура социальных организаций, основные функции и компоненты.
21. Особенности формирования социально-психологического климата социальных организаций.
22. Понятие трудового потенциала человека.
23. Профессионализм, его компоненты.
24. Этапы профессионального становления личности.
25. Построение карьеры личностью.
26. Теории мотивации. Теория обогащения труда.
27. Механизмы и типологии мотивации работника.
28. Феномен власти, источники власти в организации.
29. Лидерство и власть, сходства и различия.
30. Лидер и менеджер.
31. Личные качества лидера-менеджера и его умения.
32. Лидерское поведение. Стили руководства.
33. Основные направления деятельности менеджера в социальных организациях.
34. Когнитивные, организационные и профессиональные навыки, их значение для деятельности менеджера. Психодиагностика и развитие профессионально-важных качеств менеджера.
35. Аттестация персонала.
36. Социально-психологические аспекты профессионального отбора персонала.
37. Факторы, влияющие на положительный результат профотбора. Принципы и основания оценки кандидата на вакантную должность. Методы подбора кандидатов.
38. Собеседование как метод оценки кандидата на вакантную должность.
39. Применение компетентностного подхода к подбору персонала организации. Оценка базовой мотивации претендентов на вакантную должность.
40. Критерии для оценки кандидата и определения его соответствия рассматриваемой должности.
41. Понятие имиджа в психологии, анализ современных исследований имиджа.

42. Имидж руководителя, факторы и методы формирования имиджа руководителя.
43. Особенности проведения социально-психологического тренинга делового общения.
44. Этапы, методы и методики проведения социальнопсихологического тренинга делового общения.

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

[illegible]

