

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Сахарчук Елена Владимировна

Должность: Проректор по образовательной деятельности

Дата подписания: 13.07.2024 23:30:13

Уникальный программный ключ:

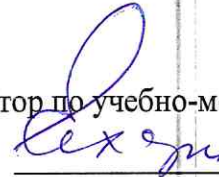
d37ecce2a38525810859e295de19f107021a049a

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
ИНКЛЮЗИВНОГО ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»**

КАФЕДРА педагогики и психологии

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебно-методической работе



Е.С. Сахарчук

«27» августа 2022 г.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Б1.В.19 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 2022

Разработчик (и) Соловей Л.Б. 

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


(протокол № 9 от « 14 » апреля 2022 г.)

на заседании Учебно-методического совета МГТЭУ

(протокол № 1 от « 27 » апреля 2022 г.)


Согласовано:

Представитель работодателя
или объединения работодателей


 / Вишневецкая Е.К./
педагог-психолог, руководитель
психологической службы
ГБПОУ г. Москвы «Первый
Московский Образовательный Комплекс»
(должность, место работы)

« 14 » апреля 2022 г.

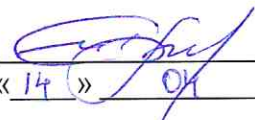
Начальник учебно-методического управления


И.Г. Дмитриева
« 27 » 04 2022 г.

Начальник методического отдела


Д.Е. Гапеенок
« 27 » 04 2022 г.

Декан факультета


И.Л. Руденко
« 14 » 04 2022 г.

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

Примечание [ИМЕ1]: Не соотв с РПД

№	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	<p>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.</p>	Темы групповых и/или индивидуальных проектов
7	Решение разноуровневых задач (заданий)	<p>Различают задачи и задания:</p> <p>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;</p> <p>б) реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей;</p> <p>в) творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения.</p>	Комплект разноуровневых задач (заданий)
8	Эссе	<p>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.</p>	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. методы организации и руководства работой команды, принципы командной стратегии для достижения поставленной цели	Лекционные занятия, самостоятельная работа	Разделы 1, 2	Опрос реферат	Не ориентируется в методах организации и руководства работами команды, принципах командной стратегии для достижения поставленной цели
	Базовый уровень Оценка, «зачтено», «удовлетворительно»	УК-3.3-2. методы организации и руководства работой команды, принципы командной	Лекционные занятия, самостоятельная работа	Разделы 1, 2	Опрос реферат	Слабо ориентируется в методах организации и руководства работами команды, принципах командной стратегии для достижения

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...

		стратегии для достижения поставленной цели				поставленной цели
Средний уровень Оценка «зачтено», «хорошо»	УК-3.3-3. методы организации и руководства работой команды, принципы командной стратегии для достижения поставленной цели	Лекционные занятия, самостоятельная работа	Разделы 1, 2	Опрос реферат		Хорошо ориентируется в методах организации и руководства работой команды, принципах командной стратегии для достижения поставленной цели
Высокий уровень Оценка «зачтено», «отлично»	УК-3.3-4. методы организации и руководства работой команды, принципы командной стратегии для достижения поставленной цели	Лекционные занятия, самостоятельная работа	Разделы 1, 2	Опрос реферат		Отлично ориентируется в методах организации и руководства работой команды, принципах командной стратегии для достижения поставленной цели
Умеет						
Недостаточный уровень Оценка «незачтено», «неудовлетворительно»	УК-3.У-1. организовывать и руководить работой команды, вырабатывая	Практические занятия, самостоятельная работа	Разделы 1, 2	Опрос реферат		Не умеет организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

		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 реферат	Слабо 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 реферат	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	Практические занятия, самостоятельная работа	Разделы 1, 2	Опрос реферат	Отлично умеет организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения	

	стратегию для достижения поставленной цели				поставленной цели
Владеет					
Недостаточный уровень Оценка «незачтено», «неудовлетворительно»	УК-3.В-1. навыками организации и руководства работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Практические занятия, самостоятельная работа	Разделы 1, 2	Опрос реферат	Не владеет навыками организации и 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 реферат	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	Практические занятия, самостоятельная работа	Разделы 1, 2	Опрос реферат	Хорошо владеет навыками организации и руководства работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

		командную стратегию для достижения поставленной цели				
	Высокий уровень Оценка «зачтено», «отлично»	УК-3.В-4. навыками организации и руководства работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Практические занятия, самостоятельная работа	Разделы 1, 2	Опрос реферат	Отлично владеет навыками организации и руководства работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели
	знает					
ПК-7	Недостаточный уровень Оценка «незачтено», «неудовлетворительно»	ПК-7.3-1. особенности и принципы реализации профессиональной (психологической) деятельности в социальной сфере и сфере образования	Лекционные занятия, самостоятельная работа	Разделы 1, 2	Опрос реферат	Не ориентируется в особенностях и принципах реализации профессиональной (психологической) деятельности в социальной сфере и сфере образования
	Базовый уровень Оценка, «зачтено», «удовлетворительно»	ПК-7.3-2. особенности и принципы реализации профессиональной (психологической)	Лекционные занятия, самостоятельная работа	Разделы 1, 2	Опрос реферат	Недостаточно ориентируется в особенностях и принципах реализации профессиональной (психологической) деятельности в

		й) деятельности в социальной сфере и сфере образования				социальной сфере и сфере образования
	Средний уровень Оценка «зачтено», «хорошо»	ПК-7.3-3. особенности и принципы реализации профессиональной (психологической) деятельности в социальной сфере и сфере образования	Лекционные занятия, самостоятельная работа	Разделы 1, 2	Опрос реферат	Хорошо ориентируется в особенностях и принципах реализации профессиональной (психологической) деятельности в социальной сфере и сфере образования
	Высокий уровень Оценка «зачтено», «отлично»	ПК-7.3-4. особенности и принципы реализации профессиональной (психологической) деятельности в социальной сфере и сфере образования	Лекционные занятия, самостоятельная работа	Разделы 1, 2	Опрос реферат	Отлично ориентируется в особенностях и принципах реализации профессиональной (психологической) деятельности в социальной сфере и сфере образования
				умеет		
	Недостаточный уровень Оценка «незачтено», «неудовлетворительно»	ПК-7.У-1. осуществлять профессиональную (психологическую) деятельность в социальной сфере и сфере	Практические занятия, самостоятельная работа	Разделы 1, 2	Опрос реферат	Не умеет осуществлять профессиональную (психологическую) деятельность в социальной сфере и сфере образования

		образования				
	Базовый уровень Оценка, «зачтено», «удовлетворительно»	ПК-7.У-2. осуществлять профессиональную (психологическую) деятельность в социальной сфере и сфере образования	Практические занятия, самостоятельная работа	Разделы 1, 2	Опрос реферат	Слабо умеет осуществлять профессиональную (психологическую) 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 реферат	Хорошо умеет осуществлять профессиональную (психологическую) деятельность в социальной сфере и сфере образования
	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 реферат	Отлично умеет осуществлять профессиональную (психологическую) деятельность в социальной сфере и сфере образования
				владеет		
	Недостаточный уровень Оценка «незачтено», «неудовлетво	ПК-7.В-1. Владеет практическими навыками реализации	Практические занятия, самостоятельная работа	Разделы 1, 2	Опрос реферат	Не владеет практическими навыками реализации профессиональной (психологической)

	рительно»	профессиональной (психологической) деятельности в социальной сфере и сфере образования				деятельности в социальной сфере и сфере образования
	Базовый уровень Оценка, «зачтено», «удовлетворительно»	ПК-7.В-2. Владеет практическими навыками реализации профессиональной (психологической) деятельности в социальной сфере и сфере образования	Практические занятия, самостоятельная работа	Разделы 1, 2	Опрос реферат	Недостаточно владеет практическими навыками реализации профессиональной (психологической) деятельности в социальной сфере и сфере образования
	Средний уровень Оценка «зачтено», «хорошо»	ПК-7.В-3. Владеет практическими навыками реализации профессиональной (психологической) деятельности в социальной сфере и сфере образования	Практические занятия, самостоятельная работа	Разделы 1, 2	Опрос реферат	Хорошо владеет практическими навыками реализации профессиональной (психологической) деятельности в социальной сфере и сфере образования
	Высокий уровень Оценка «зачтено», «отлично»	ПК-7.В-4. Владеет практическими навыками реализации	Практические занятия, самостоятельная работа	Разделы 1, 2	Опрос реферат	Отлично владеет практическими навыками реализации профессиональной (психологической)

		профессиональн ой (психологическо й) деятельности в социальной сфере и сфере образования				деятельности социальной сфере сфере образования	в и
--	--	--	--	--	--	---	--------

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

5. Материалы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации

Вопросы для семинаров

Тема 1.1 Современный рынок труда: проблемы и тенденции развития.

1. Интенсивность социально-психологических изменений.
2. Многообразие форм занятости.
3. Негарантированная занятость.
4. 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 в 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.

Контролируемые компетенции: **УК-3, ПК-7**

Оценка компетенций осуществляется в соответствии с таблицей 4.

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.

Контролируемые компетенции: **УК-3, ПК-7**

Оценка компетенций осуществляется в соответствии с таблицей 4.

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. Фолтоя.
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.

Примечание [ИМЕ2]: Вопросы не соотв РПД

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.

