


**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ ИМПЕРАТОРА ПЕТРА I»**

Факультет Экономический

Кафедра Экономики АПК

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой

\_\_\_\_\_  Медеяева З.П.

«\_19» \_\_апреля\_ 2017 г.

**Фонд оценочных средств**

по дисциплине Б1.В.ДВ.11.1 «Социально – психологические и организационно – экономические отношения в трудовых коллективах»  
для направления 38.03.01 Экономика – академический бакалавриат  
по профилю «Экономика предприятий и организаций АПК»

**1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.**

Индекс	Формулировка	Разделы дисциплины		
		1	2	3
ОК-5	способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	+	+	+
ОПК-2	способность осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения профессиональных задач		+	+
ПК-1	способность собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов		+	+
ПК-6	способность анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях, выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей		+	+

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

**2.1 Шкала академических оценок освоения дисциплины.**

Виды оценок	Оценки	
Академическая оценка по 2-х балльной шкале (зачёт)	не зачтено	зачтено

## 2.2. Текущий контроль

Код	Планируемые результаты	Раздел дисциплины	Содержание требования в разрезе разделов дисциплины	Технология формирования	Форма оценочного средства (контроля)	№Задания		
						Пороговый уровень (удовл.)	Повышенный уровень (хорошо)	Высокий уровень (отлично)
ОК-5	<p><b>знать:</b> концепцию мотивации труда и трудовых отношений; теоретические и практические основы социально-психологических характеристик труда и особенно применительно к АПК;</p> <p><b>уметь:</b> провести отбор работников и обосновать рациональную структуру трудового коллектива</p> <p><b>иметь навыки:</b> по выявлению формального и неформального лидера в коллективе</p>	1-3	Сформированные и систематические знания о влиянии социально-психологических организационно-экономических отношений в трудовых коллективах	Лекции, практические занятия, самостоятельная работа	Устный опрос, тестирование	Задания из разделов: Раздел 3.1 - вопросы 1-45 Тесты из задания 3.3 к темам 1-7, задачи из раздела 3.4	Задания из разделов: Раздел 3.1 - вопросы 1-45 Тесты из задания 3.3 к темам 1-7 задачи из раздела 3.4	Задания из разделов: Раздел 3.1 - вопросы 1-45 Тесты из задания 3.3 к темам 1-7, задачи из раздела 3.4
ОПК-2	<p><b>знать:</b> изменения в механизме организации оплаты труда в рыночных условиях</p> <p><b>уметь:</b> подобрать опти-</p>	2-3	Сформированные и систематические знания и умения выявлять, анализировать мотивы трудового поведения работников с целью	Лекции, практические занятия, самостоятельная работа		Задания из разделов: Раздел 3.1 - вопросы 5-45 Тесты из задания 3.3	Задания из разделов: Раздел 3.1 - вопросы 5-45 Тесты из задания 3.3 к темам 2-7	Задания из разделов: Раздел 3.1 - вопросы 5-45 Тесты из

	<p>мальные варианты организации стимулирования работников с учётом их психологических характеристик</p> <p><b>иметь навыки:</b> отбора кадров с учётом их психологических особенностей</p>		<p>воздействия на них с использованием разнообразных стимулов.</p>			<p>к темам 2-7 задачи из раздела 3.4</p>	<p>задачи из раздела 3.4</p>	<p>задания 3.3 к темам 2-7, задачи из раздела 3.4</p>
ПК-1	<p><b>знать:</b></p> <p>теоретические основы формирования трудовых коллективов с учётом основных психологических характеристик человека и типа его личности;</p> <p>методики расчёта основных социально-психологических показателей</p> <p><b>уметь:</b></p> <p>проводить социометрический опрос с целью выявления микрогрупп в коллективе;</p> <p>рассчитывать социометрические показатели</p> <p><b>иметь навыки:</b></p> <p>применения мето-</p>	2-3	<p>Сформированные и систематические знания и умения применения различных методик расчета социально-психологических показателей</p>	<p>Лекции, практические занятия, самостоятельная работа</p>		<p>Задания из разделов: Раздел 3.1 - вопросы 5-45</p> <p>Тесты из задания 3.3 к темам 2-7, задачи из раздела 3.4</p>	<p>Задания из разделов: Раздел 3.1 - вопросы 5-45</p> <p>Тесты из задания 3.3 к темам 2-7, задачи из раздела 3.4</p>	<p>Задания из разделов: Раздел 3.1 - вопросы 5-45</p> <p>Тесты из задания 3.3 к темам 2-7, задачи из раздела 3.4</p>

	дики регулирования заработной платы в системе социального партнёрства							
ПК-6	<p><b>знать:</b> организацию нормирования труда и взаимоотношения в трудовых коллективах при различных формах организации труда</p> <p><b>уметь:</b> владеть методикой выявления межличностных отношений в трудовых коллективах и улучшения психологического климата в коллективе</p> <p><b>иметь навыки:</b> владения специальной экономической терминологией и современным аналитическим инструментарием данной дисциплины</p>	2-3	Сформированные и систематические знания и умения проведения социометрического опроса с целью улучшения психологического климата в коллективе	Лекции, практические занятия, самостоятельная работа		Задания из разделов: Раздел 3.1 - вопросы 5-45 Тесты из задания 3.3 к темам 2-7, задачи из раздела 3.4	Задания из разделов: Раздел 3.1 - вопросы 5-45 Тесты из задания 3.3 к темам 2-7, задачи из раздела 3.4	Задания из разделов: Раздел 3.1 - вопросы 5-45 Тесты из задания 3.3 к темам 2-7, задачи из раздела 3.4

### 2.3. Промежуточная аттестация

Код	Планируемые результаты	Технология форм	Форма оценочного	№Задания
-----	------------------------	-----------------	------------------	----------

		мирования	средства (контроля)	Пороговый уровень (удовл./зачтено)	Повышенный уровень (хорошо)	Высокий уровень (отлично)
ОК-5	<p><b>знать:</b> концепцию мотивации труда и трудовых отношений; теоретические и практические основы социально-психологических характеристик труда и особенно применительно к АПК;</p> <p><b>уметь:</b> провести отбор работников и обосновать рациональную структуру трудового коллектива</p> <p><b>иметь навыки:</b> по выявлению формального и неформального лидера в коллективе</p>	Лекции, практические занятия, самостоятельная работа	зачет	Задания из раздела 3.1 – 5-30, 40-45 Тесты из задания 3.3 – темы 1,2, 3, 4		
ОПК - 2	<p><b>знать:</b> изменения в механизме организации оплаты труда в рыночных условиях</p> <p><b>уметь:</b> подобрать оптимальные варианты организации стимулирования работников с учётом их психологических характеристик</p> <p><b>иметь навыки:</b> отбора кадров с учётом их психологических особенностей</p>	Лекции, практические занятия, самостоятельная работа	зачет	Задания из раздела 3.1 – 5-30, 40-45 Тесты из задания 3.3 – темы 2, 3, 4		

ПК -1	<p><b>знать:</b> теоретические основы формирования трудовых коллективов с учётом основных психологических характеристик человека и типа его личности; методики расчёта основных социально-психологических показателей</p> <p><b>уметь:</b> проводить социометрический опрос с целью выявления микрогрупп в коллективе; рассчитывать социометрические показатели</p> <p><b>иметь навыки:</b> применения методики регулирования заработной платы в системе социального партнёрства</p>	Лекции, практические занятия, самостоятельная работа	зачет	Задания из раздела 3.1 – 11-22, Тесты из задания 3.2– темы 2, 3 Задания из раздела 3.1 – 40-45 Тесты из задания 3.3 – темы 2, 3, 4		
ПК -6	<p><b>знать:</b> организацию нормирования труда и взаимоотношения в трудовых коллективах при различных формах организации труда</p> <p><b>уметь:</b> владеть методикой выявления межличностных отношений в трудовых коллективах и улучшения психологического климата в коллективе</p> <p><b>иметь навыки:</b> владения специальной экономической терминологией и современным аналитическим инструментарием данной дисциплины</p>	Лекции, практические занятия, самостоятельная работа	зачет	Задания из раздела 3.1 – 23-38 Тесты из задания 3.3 – темы 3, 4, 5		

## 2.4. Критерии оценки на зачете

Оценка экзаменатора, уровень	Критерии
«зачтено», пороговый уровень	Обучающийся показал знание основных положений учебной дисциплины, умение получить с помощью преподавателя правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой, знакомство с рекомендованной справочной
«незачтено»,	При ответе обучающегося выявились существенные пробелы в знаниях основных положений учебной дисциплины, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой учебной дисциплины, слабо знает рекомендованную литературу

## 2.5. Критерии оценки устного опроса

Оценка	Критерии
«отлично»	выставляется обучающемуся, если он чётко выражает свою точку зрения по рассматриваемым вопросам, приводя соответствующие примеры
«хорошо»	выставляется обучающемуся, если он допускает отдельные погрешности в ответе
«удовлетворительно»	выставляется обучающемуся, если он обнаруживает пробелы в знаниях основного учебно-программного материала
«неудовлетворительно»	выставляется обучающемуся, если он обнаруживает существенные пробелы в знаниях основных положений учебной дисциплины, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой учебной дисциплины

## 2.6. Критерии оценки тестов

Ступени уровней освоения компетенций	Отличительные признаки	Показатель оценки сформированной компетенции
Пороговый	Обучающийся воспроизводит термины, основные понятия, способен узнавать языковые явления.	Не менее 50% баллов за задания теста.
Продвинутый	Обучающийся выявляет взаимосвязи, классифицирует, упорядочивает, интерпретирует, применяет на практике пройденный материал.	Не менее 75% баллов за задания теста.
Высокий	Обучающийся анализирует, оценивает, прогнозирует, конструирует.	Не менее 90% баллов за задания теста.
Компетенция не сформирована		Менее 50% баллов за задания теста.



## 2.7 Критерии оценки решения задач

Оценка экзаменатора, уровень	Критерии
«отлично», высокий уровень	Обучающийся полностью решил предложенную задачу, аргументировано и логически стройно обосновал алгоритм решения, сделал обоснованные выводы по полученному результату решения
«хорошо», повышенный уровень	Обучающийся самостоятельно смог решить предложенное практическое задание, но испытал некоторые затруднения в аргументации решения, сделал в целом правильные выводы
«удовлетворительно», пороговый уровень	Обучающийся показал умение получить с помощью преподавателя правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой, испытал затруднения с обоснованием алгоритма решения, допустил некоторые ошибки в выводах по результатам решения
«неудовлетворительно»	Обучающийся показал неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой учебной дисциплины

## 2.8 Допуск к сдаче зачёта

- 1.Посещение занятий. Допускается один пропуск без предъявления справки.
2. Выполнение домашних заданий.
3. Активное участие в работе на занятиях.

**3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

### 3.1 Вопросы к зачёту

1. Определение трудового коллектива
2. Понятие и элементы трудовой среды
3. Классификация трудовых коллективов
4. Структура трудового коллектива
5. Основные социальные процессы и явления в трудовом коллективе
6. Сплочённость трудового коллектива
7. Конфликты в трудовом коллективе и пути их преодоления.
8. Основные психологические характеристики человека
9. Влияние психологических характеристик человека на его поведение в условиях производства в трудовом коллективе
10. Использование психологических характеристик человека в профессиональной деятельности.
11. Значение правильного подбора работников для успешной работы коллектива
12. Основные задачи при подборе работников в коллектив
13. Системный подход к организации коллектива
14. Научно-методические принципы формирования коллектива

15. Профессиография при формировании коллектива
16. Психодиагностика при формировании коллектива.
17. Основные принципы типологии поведения
18. Основные проблемы, возникающие в производственных условиях, связанные с типами личности
19. Основные недостатки людей разных типов и способы их преодоления
20. Поведение разных типов личности в конфликтных ситуациях
21. Решение производственных проблем с учётом типа личности
22. Организация коллектива с учётом типа личности.
23. Межличностное восприятие в коллективе
24. Межличностные отношения в коллективах
25. Психология межличностного общения
26. Психология межличностного воздействия
27. Формирование малых групп в трудовых коллективах
28. Межгрупповые взаимодействия в трудовых коллективах
29. Внутри- и межгрупповые конфликты.
30. Субъекты, предметы и типы социально-трудовых отношений
31. Проблема отчуждения в трудовых коллективах
32. Социально-экономические аспекты справедливости
33. Модели взаимодействия людей в производственных системах
34. Профессиональная этика в социально-трудовых отношениях
35. Проблемы преступного поведения на предприятии
36. Способы решения социально-трудовых проблем
37. Элементы системы социального партнёрства
38. Значение трудового договора в регулировании социально-трудовых отношений
39. Организационно-экономическое значение трудового договора
40. Организационно-правовая роль трудового договора в регулировании трудовых отношений в коллективе
41. Коллективный договор и его экономическое значение для наёмных работников.
42. Роль, значение, понятие и цель нормирования труда в современных условиях на предприятии
43. Трудовые перемещения
44. Понятие, аспекты и стадии трудовой адаптации
45. Основные факторы трудовой адаптации

### **3.2. Вопросы к коллоквиуму**

Не предусмотрено

### **3.3. Тестовые задания**

Тема 1. Предмет и задачи курса «Социально-психологические и организационно-экономические отношения в трудовых коллективах»

1. Что из перечисленного является наиболее серьёзной причиной неблагоприятной социально-психологической обстановки в трудовых коллективах?

- + : руководители трудовых коллективов очень мало знают о значении и влиянии психологических, социально-трудовых, организационных, экономических факторов;
- : работа трудового коллектива в сложных рыночных условиях;
- : недостаточный уровень финансирования;
- : многочисленные административные барьеры, высокий уровень налогообложения;

: жёсткая конкурентная борьба, усиление монополизма во всех сферах деятельности.

2. Какие факторы положительно влияют на успешную деятельность предприятия?

Q (отметьте все правильные ответы (4))

+: благоприятный морально-психологический климат в коллективе;

+: демократический стиль управления;

+: оптимальная организационная структура коллектива;

+: соблюдение социальной справедливости в организации и стимулировании труда;

: авторитарный и попустительский стиль управления;

: неэффективная организация труда;

: несправедливость в распределении должностей, работ и доходов между сотрудниками;

: низкий уровень подготовки, отсутствие необходимых знаний у руководителей и специалистов.

3. Какие факторы отрицательно влияют на успешную деятельность предприятия?

Q (отметьте все правильные ответы (4))

: благоприятный морально-психологический климат в коллективе;

: демократический стиль управления;

: оптимальная организационная структура коллектива;

: соблюдение социальной справедливости в организации и стимулировании труда;

+: авторитарный и попустительский стиль управления;

+: неэффективная организация труда;

+: несправедливость в распределении должностей, работ и доходов между сотрудниками;

+: низкий уровень подготовки, отсутствие необходимых знаний у руководителей и специалистов.

4. Что является объектом дисциплины?

: человек;

: коллектив;

: трудовой коллектив;

+: человек и трудовые коллективы;

: общественные организации.

5. Что является предметом дисциплины?

+: психологические, социальные, общественные, организационные и экономические отношения человека в первичных трудовых коллективах в увязке с его профессиональной деятельностью;

: разработка и внедрение комплекса социально-психологических и организационно-экономических мероприятий, которые позволят полнее использовать потенциал работника;

: изучение влияния психологических характеристик человека на его поведение в трудовом коллективе и учёт их при формировании коллектива;

: изучение организации и нормирования труда и взаимоотношений в трудовых коллективах при различных формах организации труда.

6. Что из перечисленного **не относится** к задачам дисциплины?

: дать понятие трудового коллектива;

: изучить влияние психологических характеристик человека на его поведение в трудовом коллективе и учёт их при формировании коллектива;

: раскрыть роль межличностных отношений в трудовых коллективах;

- : изучить организацию нормирования труда и взаимоотношения в трудовых коллективах при различных формах организации труда;
- : изучить концепцию мотивации труда и трудовых отношений;
- : изучить возможности регулирования заработной платы в системе социального партнёрства;
- +: всё перечисленное относится к задачам дисциплины.

## Тема 2. Понятие трудового коллектива

### 1. Что такое трудовой коллектив?

- : относительно стабильная и компактная группа людей, объединившихся для выполнения конкретного дела, имеющих общие цели и задачи, обладающих групповым сознанием и дисциплиной, существующих и развивающихся в определённых условиях;
- +: формально закреплённая совокупность людей, имеющая общественно значимую цель и организованная для производства общественно ценного продукта или оказания услуг;
- : ячейка общества, основанная на сочетании личных, групповых и общественных интересов.

2. На какой стадии развития трудового коллектива формируется социометрическая структура коллектива, образуются микрогруппы, выделяется актив, происходит превращение коллектива в саморегулирующуюся систему?

- : на стадии адаптации;
- +: на стадии сближения;
- : на стадии развития.

3. По основному своему назначению трудовые коллективы в сельском хозяйстве подразделяются:

- +: на производственные коллективы основного производства, производственные коллективы подсобных производств и промыслов, вспомогательные коллективы, коллективы культурно-бытового обслуживания;
- : на узкоспециализированные, углубленной специализации, специализированные, многоотраслевые;
- : на механизированные, немеханизированные, тракторные;
- : на постоянные и временные.

4. Какой вид структуры трудового коллектива отражает состав коллектива по полу, возрасту, национальности, семейному положению и т.д.?

- : организационно-управленческая;
- : функциональная;
- : профессионально-квалификационная;
- +: социально-демографическая;
- : общественно-политическая;
- : социально-психологическая.

### 5. Типы трудовых коллективов по уровню сплочённости.

Q(отметьте все правильные ответы (3))

- +: расчленённые;
- : разъединённые;
- +: сплочённые;
- : несплочённые;
- : разделённые;
- +: разобщённые.

6. По форме проявления различают конфликты:  
+: межгрупповые, межличностные, между личностью и коллективом, внутриличностные;  
: деловые и эмоциональные;  
: позиций, интересов, норм и правил, способов, результатов;  
: противоречия, проблемы, столкновения, катастрофы.

7. Что из перечисленного не является источниками конфликтов в трудовом коллективе?  
: противоречия поиска;  
: противоречия коллективных интересов;  
: эгоистические противоречия;  
: противоречия несбывшихся ожиданий;  
: политические противоречия;  
+: всё перечисленное служит источниками конфликтов.

8. Что может послужить причинами возникновения конфликтов в трудовых коллективах?  
+: организационные неувязки;  
: улучшение организации труда;  
+: ограниченность ресурсов, борьба за них;  
: рациональная расстановка кадров;  
+: несовпадение целей, задач и интересов;  
: согласование интересов коллектива и каждого его члена;  
+: недисциплинированность работников;  
: принципиальность в отношениях с людьми;  
+: межличностные противоречия;  
: подбор работников в коллектив с учётом их психологических особенностей.

9. Что может помешать преодолению конфликта в трудовом коллективе?

Q(отметьте все правильные ответы (3))

: улучшение организации труда;  
+: ограниченность ресурсов, борьба за них;  
: рациональная расстановка кадров;  
: согласование интересов коллектива и каждого его члена;  
: принципиальность в отношениях с людьми;  
: подбор работников в коллектив с учётом их психологических особенностей.  
+: косность и инертность в работе отдельных руководителей и специалистов;  
+: появление в коллективе социально вредных работников.

10. Что из перечисленного является характеристикой функционального способа разрешения конфликтов в трудовых коллективах?

: решение осуществляется с позиции одной из конфликтующих сторон;  
: уменьшается общение и взаимодействие между участниками конфликта;  
+: находят решение, приемлемое для всех конфликтующих сторон;  
: нарастает враждебность, растёт неудовлетворённость трудом, текучесть кадров, падает производительность труда;  
: снижается вероятность сотрудничества в будущем;  
: критерием оценки разрешения конфликта является "победа", а не решение проблемы.

### Тема 3. Психологические характеристики человека и их роль при формировании трудовых коллективов

1. Экстраверсия – это характеристика, относящаяся к людям:
  - + : обращённым во внешний окружающий мир;
  - : обращённым внутрь себя;
  - : эмоционально стабильным;
  - : эмоционально тревожным.
  
2. Интроверсия – это характеристика, относящаяся к людям:
  - : обращённым во внешний окружающий мир;
  - + : обращённым внутрь себя;
  - : эмоционально стабильным;
  - : эмоционально тревожным.
  
3. Темперамент – это # # #.
  - : психические процессы, происходящие в сознании человека;
  - : индивидуальные особенности личности, являющиеся субъективными условиями успешного осуществления определённого рода деятельности;
  - + : внешнее проявление врождённых особенностей человека, которые обуславливают динамические характеристики протекания психических процессов и поведения человека, их интенсивность и скорость реагирования, степень эмоциональной возбудимости и уравновешенности, особенности приспособления к окружающей среде;
  - : характеристика динамики включения в работу различных психологических структур личности, их взаимодействие и степень напряжённости в различные периоды рабочего времени.
  
4. У холерика работоспособность
  - : наиболее высокая в первой половине рабочего дня;
  - : наиболее высокая в середине и второй половине рабочего дня, но в конце снижается;
  - + : носит циклический характер;
  - : наиболее высокая с середины и до конца рабочего дня.
  
5. У меланхолика работоспособность
  - : наиболее высокая в первой половине рабочего дня;
  - + : наиболее высокая в середине и второй половине рабочего дня, но в конце снижается;
  - : носит циклический характер;
  - : наиболее высокая с середины и до конца рабочего дня.
  
6. У флегматика работоспособность
  - : наиболее высокая в первой половине рабочего дня;
  - : наиболее высокая в середине и второй половине рабочего дня, но в конце снижается;
  - : носит циклический характер;
  - + : наиболее высокая с середины и до конца рабочего дня.
  
7. У сангвника работоспособность
  - + : наиболее высокая в первой половине рабочего дня;
  - : наиболее высокая в середине и второй половине рабочего дня, но в конце снижается;
  - : носит циклический характер;
  - : наиболее высокая с середины и до конца рабочего дня.

8. Какие свойства личности зависят от темперамента?

- : движение, познание, общение, предметная деятельность;
- +: впечатлительность, эмоциональность, импульсивность, тревожность;
- : эмоции, впечатление, импульсы, тревога;
- : боязнь, неуверенность, ожидания, стремления.

9. Какие факторы в наибольшей степени влияют на успешную деятельность трудового коллектива?

Q(отметьте все правильные ответы (2))

- : финансовые возможности коллектива;
- : стиль руководства коллективом;
- +: правильно выбранная профессия каждым работником коллектива;
- : уровень профессионального образования;
- : правильно построенная система мотивации работников;
- +: правильный подбор работников в коллектив.

10. Какие из перечисленных особенностей поведения, используемых в профессиональной деятельности, соответствуют холерическому типу темперамента?

- : активность, умение находить контакт с людьми, создавать хороший психологический климат в коллективе, высокая работоспособность при наличии интересного дела;
- +: активность, энергичность, быстрота реакции, увлечённость деятельностью, цикличность в работе, умение увлечь за собой людей;
- : спокойствие, уравновешенность, систематичность, невозмутимость, настойчивость в работе, высокая работоспособность в однообразных условиях, инертность и малоподвижность;
- : высокая эмоциональная чувствительность, повышенная ранимость, замкнутость, трудность в общении с коллективом, боязнь в критических ситуациях, страх.

11. Какие из перечисленных особенностей поведения, используемых в профессиональной деятельности, соответствуют флегматическому типу темперамента?

- : активность, умение находить контакт с людьми, создавать хороший психологический климат в коллективе, высокая работоспособность при наличии интересного дела;
- : активность, энергичность, быстрота реакции, увлечённость деятельностью, цикличность в работе, умение увлечь за собой людей;
- : высокая эмоциональная чувствительность, повышенная ранимость, замкнутость, трудность в общении с коллективом, боязнь в критических ситуациях, страх;
- +: спокойствие, уравновешенность, систематичность, невозмутимость, настойчивость в работе, высокая работоспособность в однообразных условиях, инертность и малоподвижность.

12. Какие из перечисленных особенностей поведения, используемых в профессиональной деятельности, соответствуют меланхолическому типу темперамента?

- : активность, умение находить контакт с людьми, создавать хороший психологический климат в коллективе, высокая работоспособность при наличии интересного дела;
- +: высокая эмоциональная чувствительность, повышенная ранимость, замкнутость, трудность в общении с коллективом, боязнь в критических ситуациях, страх;
- : активность, энергичность, быстрота реакции, увлечённость деятельностью, цикличность в работе, умение увлечь за собой людей;
- : спокойствие, уравновешенность, систематичность, невозмутимость, настойчивость в работе, высокая работоспособность в однообразных условиях, инертность и малоподвижность.

13. Отметьте требования, которые предъявляются к холерикам для наиболее эффективного их использования в трудовой деятельности.

Q(отметьте все правильные ответы (4))

- + : спокойное, рассудительное обращение;
- : осуществлять постоянный контроль за сроками выполнения заданий;
- : подбадривать его разного рода комплиментами и мелкими знаками внимания;
- + : давать возможность отвлечения от второстепенных вопросов;
- + : направлять его энергию на конкретные цели;
- : исключить использование на однообразной работе;
- + : для оптимизации деятельности необходимо контролировать его действия как можно чаще;
- : необходимо систематически поощрять его усилия.

14. Отметьте требования, которые предъявляются к меланхоликам для наиболее эффективного их использования в трудовой деятельности.

Q(отметьте все правильные ответы (4))

- : осуществлять постоянный контроль за сроками выполнения заданий;
- + : подбадривать его разного рода комплиментами и мелкими знаками внимания;
- : использовать на работах, требующих длительных затрат времени и повышенного внимания;
- + : создание спокойной рабочей обстановки;
- : направлять его энергию на конкретные цели;
- : исключить использование на однообразной работе;
- + : предоставлять ему отдельный рабочий кабинет или изолированное рабочее место;
- : для оптимизации деятельности необходимо контролировать его действия как можно чаще;
- + : отрицательную оценку следует использовать как можно осторожнее, всячески смягчая её негативное действие.

15. На каких работах наиболее целесообразно использовать холерика?

- : на работах, требующих повышенной чувствительности, осторожности, а также на однообразных и монотонных работах;
- : на работах, где общение с людьми входит в их профессиональные обязанности, а также на работах, требующих самостоятельности и ответственности;
- : на однообразных, монотонных работах, требующих жёсткой регламентации и больших затрат времени;
- + : на работах, которые требуют быстроты реакции, частых перемещений, постоянной смены обстановки, места работы, а также частых изменений в производственных заданиях.

16. На каких работах наиболее целесообразно использовать сангвиника?

- : на работах, требующих повышенной чувствительности, осторожности, а также на однообразных и монотонных работах;
- + : на работах, где общение с людьми входит в их профессиональные обязанности, а также на работах, требующих самостоятельности и ответственности;
- : на однообразных, монотонных работах, требующих жёсткой регламентации и больших затрат времени;
- : на работах, которые требуют быстроты реакции, частых перемещений, постоянной смены обстановки, места работы, а также частых изменений в производственных заданиях.

17. На каких работах наиболее целесообразно использовать меланхолика?

- + : на работах, требующих повышенной чувствительности, осторожности, а также на однообразных и монотонных работах;



- : на работах, где общение с людьми входит в их профессиональные обязанности, а также на работах, требующих самостоятельности и ответственности;
- : на однообразных, монотонных работах, требующих жёсткой регламентации и больших затрат времени;
- : на работах, которые требуют быстроты реакции, частых перемещений, постоянной смены обстановки, места работы, а также частых изменений в производственных заданиях.

#### Тема 4. Психологические аспекты формирования трудовых коллективов

1. Какие последствия может иметь неправильный подбор работников в коллектив?

Q(отметьте все правильные ответы (3))

- + : финансовые потери предприятия;
- : повышение эффективности производства;
- : улучшение управляемости коллектива;
- + : снижение конкурентоспособности;
- + : падение производительности труда;
- : формирование благоприятной мотивационной среды.

2. Основные принципы формирования коллектива

Q(отметьте все правильные ответы (4))

- + : комплексность
- : гибкость
- : дифференцированность
- : оптимальность
- + : объективность
- + : непрерывность
- : параллельность
- : ритмичность
- : эффективность
- + : научность

3. Какое правило нужно всегда помнить при подборе работников в коллектив?

- : правильность оценки кандидата очень часто прямо пропорциональна субъективной уверенности в ней
- + : правильность оценки кандидата очень часто обратно пропорциональна субъективной уверенности в ней
- : правильную оценку кандидата при подборе работников получить невозможно
- : объективность в оценке кандидата в процессе подбора работников никто не может гарантировать

4. Профессиограмма – это # # #.

- : это перечень требований, предъявляемых профессией к индивидуальным психологическим качествам человека
- + : это описание особенностей той или иной профессии и требований, которые она предъявляет к человеку по знаниям, умению, навыкам, индивидуальным особенностям
- : это технология изучения требований профессии к личностным качествам, психофизиологическим характеристикам, социально-психологическим показателям, природным задаткам и способностям, деловым качествам, профессиональным знаниям и умениям, состоянию здоровья человека
- : это наука, разрабатывающая методы выявления индивидуальных особенностей и перспектив развития личности

5. Профессиография – это # # #.

: это перечень требований, предъявляемых профессией к индивидуальным психологическим качествам человека

: это описание особенностей той или иной профессии и требований, которые она предъявляет к человеку по знаниям, умению, навыкам, индивидуальным особенностям

+: это технология изучения требований профессии к личностным качествам, психофизиологическим характеристикам, социально-психологическим показателям, природным задаткам и способностям, деловым качествам, профессиональным знаниям и умениям, состоянию здоровья человека

: это наука, разрабатывающая методы выявления индивидуальных особенностей и перспектив развития личности

6. Какие из перечисленных методов использует профессиография?

Q(отметьте все правильные ответы (4))

+: изучение документации

: монографический

: оценка по внешним соматическим состояниям

+: изучение продукции

+: биографический

: биологический

: физиологический

: регрессионный анализ

+: психологической интерпретации

7. Психодиагностика – это # # #.

: это перечень требований, предъявляемых профессией к индивидуальным психологическим качествам человека

: это описание особенностей той или иной профессии и требований, которые она предъявляет к человеку по знаниям, умению, навыкам, индивидуальным особенностям

: это технология изучения требований профессии к личностным качествам, психофизиологическим характеристикам, социально-психологическим показателям, природным задаткам и способностям, деловым качествам, профессиональным знаниям и умениям, состоянию здоровья человека

+: это область психологии, разрабатывающая методы выявления индивидуальных особенностей и перспектив развития личности

8. Тест – это # # #.

: это перечень требований, предъявляемых профессией к индивидуальным психологическим качествам человека

: это метод выявления индивидуальных особенностей человека и перспектив развития личности

+: метод, использующий стандартизованные вопросы и задачи, имеющие определенную шкалу значений

: метод систематического и целенаправленного контроля и анализа всех действий и операций, совершаемых работником

9. Что из перечисленного **не относится** к достоинствам психодиагностики?

: объективность

: оперативность

: прицельность

: практичность

+: надёжность

: всё перечисленное относится к достоинствам психодиагностики

10. Оперативность психодиагностики означает, что:

- : результаты тестирования могут быть оценены количественно и качественно и почти не зависят от субъективного подхода исследователя
- : информацию получают об определённых качествах личности и поведения, а не о человеке вообще
- +: сбор информации может быть осуществлён в относительно короткие сроки
- : результаты тестирования объективно определяют варианты выбора средств дальнейшего практического воздействия

11. Прицельность психодиагностики означает, что:

- : результаты тестирования могут быть оценены количественно и качественно и почти не зависят от субъективного подхода исследователя
- +: информацию получают об определённых качествах личности и поведения, а не о человеке вообще
- : сбор информации может быть осуществлён в относительно короткие сроки
- : результаты тестирования объективно определяют варианты выбора средств дальнейшего практического воздействия

12. Практичность психодиагностики означает, что:

- : результаты тестирования могут быть оценены количественно и качественно и почти не зависят от субъективного подхода исследователя
- : информацию получают об определённых качествах личности и поведения, а не о человеке вообще
- : сбор информации может быть осуществлён в относительно короткие сроки
- +: результаты тестирования объективно определяют варианты выбора средств дальнейшего практического воздействия

13. Валидность психологического теста означает:

- +: пригодность теста для измерения именно того качества, на которое он направлен
- : точность психологических измерений, свободу от погрешностей процедуры тестирования
- : его связь с фундаментальными исследованиями, его научную обоснованность

14. Надёжность психологического теста означает:

- : пригодность теста для измерения именно того качества, на которое он направлен
- +: точность психологических измерений, свободу от погрешностей процедуры тестирования
- : его связь с фундаментальными исследованиями, его научную обоснованность

15. Научность психологического теста означает:

- : пригодность теста для измерения именно того качества, на которое он направлен
- : точность психологических измерений, свободу от погрешностей процедуры тестирования
- +: его связь с фундаментальными исследованиями, его научную обоснованность

16. Можно ли по результатам тестирования оценить динамику изменения свойств и характеристик человека?

- +: результаты теста дают лишь актуальный срез измеряемых характеристик
- : результаты теста частично позволяют увидеть изменения в измеряемых характеристиках

: по результатам теста чётко прослеживается динамика изменений изучаемых характеристик

17. Что нужно сделать, чтобы составить более полный «психологический портрет» личности?

- : провести дополнительное собеседование
- + использовать научно обоснованный комплекс тестов
- : обследовать человека в психиатрической клинике
- : провести испытание в производственных условиях

## Тема 5. Типы людей в трудовой деятельности

1. В каких случаях может оказаться полезным изучение типов личности человека?

- : более эффективно проводить собрания и совещания
- : эффективнее организовать собственную трудовую деятельность
- : быстрее и эффективнее разрешать конфликты в коллективе
- : правильно вести себя во время беседы
- : уменьшить число стрессов у работников
- + во всех перечисленных случаях знание типов личности будет полезным
- : в перечисленных случаях от знания типов личности никакой пользы не будет

2. Какие бывают типы людей по способу получения энергии?

- + Экстравертный и Интровертный
- : Сенсорный и Интуитивный
- : Мыслительный и Чувствующий
- : Решающий и Воспринимающий

3. Какие бывают типы людей по способу принятия решений?

- : Экстравертный и Интровертный
- : Сенсорный и Интуитивный
- + Мыслительный и Чувствующий
- : Решающий и Воспринимающий

4. Какие бывают типы людей по способу взаимоотношений с окружающим миром?

- : Экстравертный и Интровертный
- : Сенсорный и Интуитивный
- : Мыслительный и Чувствующий
- + Решающий и Воспринимающий

5. Могут ли достоинства типа личности стать его недостатками?

- : нет, достоинства невозможно сделать недостатками
- : могут, если окружающие будут этому способствовать
- + могут, если довести их до крайности
- : нет, достоинства всё равно возобладают над недостатками

6. Чем обусловлена медлительность в трудовой деятельности людей разных типов?

- : чрезмерной загруженностью
- : отсутствием надлежащего опыта
- + выполнением несвойственной им работы
- : нежеланием работать

7. В каких случаях проявляют медлительность люди Экстравертного типа?

- : в вопросах, которые требуют немедленного решения
- : при планировании будущего
- + в делах, требующих долгих размышлений
- : перед делами сегодняшнего дня
- : в вопросах межличностных отношений на работе
- : при выполнении заданий негативного направления

8. В каких случаях проявляют медлительность люди Интровертного типа?

- + в вопросах, которые требуют немедленного решения
- : при планировании будущего
- : в делах, требующих долгих размышлений
- : перед делами сегодняшнего дня
- : в вопросах межличностных отношений на работе
- : при выполнении заданий негативного направления

9. В каких случаях проявляют медлительность люди Сенсорного типа?

- : в вопросах, которые требуют немедленного решения
- + при планировании будущего
- : в делах, требующих долгих размышлений
- : перед делами сегодняшнего дня
- : в вопросах межличностных отношений на работе
- : при выполнении заданий негативного направления

10. В каких случаях проявляют медлительность люди Мыслительного типа?

- : в вопросах, которые требуют немедленного решения
- : при планировании будущего
- : в делах, требующих долгих размышлений
- : перед делами сегодняшнего дня
- + в вопросах межличностных отношений на работе
- : при выполнении заданий негативного направления

11. В каких случаях проявляют медлительность люди Чувствующего типа?

- : в вопросах, которые требуют немедленного решения
- : при планировании будущего
- : в делах, требующих долгих размышлений
- : перед делами сегодняшнего дня
- : в вопросах межличностных отношений на работе
- + при выполнении заданий негативного направления

12. Что из перечисленного не относится к шагам (правилам) по разрешению конфликта с позиции типа личности?

- : выясните, какие вопросы оказались в центре конфликта
- : соотнесите эти вопросы с типами личности
- : исследуйте наиболее вероятную причину конфликта с позиции типа личности
- : попросите все вовлечённые в конфликт стороны отождествить их позицию с точкой зрения противоположной стороны
- + выясните, чья позиция является наиболее обоснованной
- : ищите компромиссов или соглашений, которые могут продвинуть конфликт в сторону его погашения

13. Какому типу личности нужно научиться меньше говорить, а больше слушать?
- : Сенсорному
  - : Интуитивному
  - : Интровертному
  - +: Экстравертному
  - : Мыслительному
  - : Чувствующему
  - : Решающему
  - : Воспринимающему
14. Какому типу личности следует не уклоняться от отдельной проблемы?
- : Сенсорному
  - +: Интуитивному
  - : Интровертному
  - : Экстравертному
  - : Мыслительному
  - : Чувствующему
  - : Решающему
  - : Воспринимающему
15. Какому типу личности нужно быть более прямолинейными и не бояться конфронтации?
- : Сенсорному
  - : Интуитивному
  - : Интровертному
  - : Экстравертному
  - : Мыслительному
  - +: Чувствующему

### 3.4. Задачи для текущего контроля

1. Соотнесите поведение людей в конфликтной ситуации с типом личности

Ответ (номер типа личности)	Описание поведения людей в конфликтной ситуации	Тип личности
6	стремятся внести чёткость и внятность	1) Воспринимающий
4	стремятся обеспечить максимум согласия	2) Интровертный
5	стремятся вынести конфликт вовне, чтобы он стал предметом дискуссии	3) Решающий
2	стремятся не выносить «сор из избы»	4) Чувствующий
3	стремятся к упорядоченности и однозначности	5) Экстравертный
1	проявляют подлинную гибкость	6) Мыслительный

2. Рассчитайте индекс социометрического статуса

$$1) \text{ Индекс социометрического статуса } C_i = \frac{\sum C_{+i} + C_{-i}}{N-1}$$

где  $i$  – порядковый номер члена коллектива;

$N$  – количество членов в коллективе;

$C_{+i}$  и  $C_{-i}$  - соответственно количество полученных положительных и отрицательных выборов каждым членом коллектива;

3. Рассчитайте индекс эмоциональной экспансивности

$$E_i = \frac{\sum E_{+i} + E_{-i}}{N - 1}$$

где  $E_{+i}$  и  $E_{-i}$  - соответственно количество сделанных положительных и отрицательных выборов каждым членом коллектива;

4. Рассчитайте индекс сплочённости коллектива

$$G = \frac{\sum G_{\oplus}}{1/2N \times (N - 1)},$$

где  $\sum G_{\oplus}$  – количество взаимных положительных выборов, сделанных в группе.

**4. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.**

**4.1 Положение о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся П ВГАУ 1.1.01 – 2017,**

**Положение о фонде оценочных средств П ВГАУ 1.1.13 – 2016**

**4.2 Методические указания по проведению текущего контроля .**

1.	Сроки проведения текущего контроля	На лабораторных занятиях
2.	Место и время проведения текущего контроля	В учебной аудитории в течение лабораторного занятия
3.	Требования к техническому оснащению аудитории	В соответствии с ООП и рабочей программой
4.	Ф.И.О. преподавателя (ей), проводящих процедуру контроля	Леонова Н.В.
5.	Вид и форма заданий	Собеседование, опрос
6.	Время для выполнения заданий	В течение занятия
7.	Возможность использования дополнительных материалов.	Обучающийся может пользоваться дополнительными материалами
8.	Ф.И.О. преподавателя (ей), обрабатывающих результаты	Леонова Н.В.
9.	Методы оценки результатов	Экспертный
10.	Предъявление результатов	Оценка выставляется в журнал/доводится до сведения обучающихся в течение занятия
11.	Апелляция результатов	В порядке, установленном нормативными документами, регулирующими образовательный процесс в Воронежском ГАУ

#### **4.3 Ключи (ответы) к контрольным заданиям, материалам, необходимым для оценки знаний**

Обозначены знаком «+» в тестовых заданиях пункт 3.3.