

**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.

« 15 » \_\_\_\_\_ июня \_\_\_\_\_ 2021 г.

**Фонд оценочных средств**

по дисциплине **Б1.В.ДВ.10.01 Социология и психология труда**  
для направления 38.03.02 Менеджмент – прикладной бакалавриат  
направленности (профиля) «Производственный менеджмент в АПК»

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

Индекс	Формулировка	Разделы дисциплины	
		1	2
ПК-10	владением навыками количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений, построения экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей путём их адаптации к конкретным задачам управления	+	+

**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./зачтено)	Повышенный уровень (хорошо)	Высокий уровень (отлично)
ПК-10	<p><b>знать:</b> основные параметры психологических характеристик с целью их максимального использования в трудовой деятельности; основные профессионально-значимые свойства и психические состояния человека в трудовой деятельности; основные теории мотивации и стимулирования труда для принятия управленческих решений и построения организационно-управленческих моделей путём их адаптации к конкретным задачам управления</p> <p><b>уметь:</b> провести отбор работников и обосновать рациональную структуру трудового коллектива; подобрать оптимальные варианты организации стимулирования работников с учётом их психологических характеристики при принятии управленческих решений и построении организационно-управленческих моделей путём их адаптации к конкретным задачам управления</p> <p><b>иметь навыки</b> выявления межличностных отношений в трудовых коллективах и улучшения психологического климата в кол-</p>	1, 2	Сформированные и систематические знания об основных теориях мотивации труда, влиянии мотивов на трудовое поведение человека	Лекции, практические занятия, самостоятельная работа	Устный опрос, тестирование	Задания из разделов: Раздел 3.1 - вопросы 1-40 Раздел 3.2 - вопросы к темам 1-10 Тестовые задания 3.3 – 1-34	Задания из разделов: Раздел 3.1 - вопросы 1-40 Раздел 3.2 - вопросы к темам 1-10 Тестовые задания 3.3 – 1-34	Задания из разделов: Раздел 3.1 - вопросы 1-40 Раздел 3.2 - вопросы к темам 1-10 Тестовые задания 3.3 – 1-34

лективе для принятия управленческих решений и построения организационно-управленческих моделей путём их адаптации к конкретным задачам управления								
---	--	--	--	--	--	--	--	--

### 2.3 Промежуточная аттестация

Код	Планируемые результаты	Технология формирования	Форма оценочно-го средства (контроля)	№Задания		
				Пороговый уровень (зачтено)	Повышенный уровень	Высокий уровень
ПК-10	<b>Уметь</b> провести отбор работников и обосновать рациональную структуру трудового коллектива; подобрать оптимальные варианты организации стимулирования работников с учётом их психологических характеристики при принятии управленческих решений и построении организационно-управленческих моделей путём их адаптации к конкретным задачам управления	Лекции, лабораторные занятия, самостоятельная работа	Зачёт	Задания из раздела 3.1 – 1-40 Задания из раздела 3.2 – темы 1-10 Тестовые задания 3.3– 1-34 Практические задания из раздела 3.5		
	<b>Иметь навыки:</b> выявления межличностных отношений в трудовых коллективах и улучшения психологического климата в коллективе для принятия управленческих решений и построения организационно-управленческих моделей путём их адаптации к конкретным задачам управления	Лекции, лабораторные занятия, самостоятельная работа	Зачёт	Задания из раздела 3.1 – 1-40 Задания из раздела 3.2 – темы 1-10 Тестовые задания 3.3 – 1-34 Практические задания из раздела 3.5		
	<b>Знать:</b> основные параметры психологических характеристик с целью их максимального использования в трудовой деятельности; основные профессионально-значимые свойства и психические состояния человека в трудовой деятельности; основные теории мотивации и стимулирования труда для принятия управленческих решений и построения организационно-управленческих моделей путём их адаптации к конкретным задачам управления	Лекции, лабораторные занятия, самостоятельная работа	Зачёт	Задания из раздела 3.1 – 1-40 Задания из раздела 3.2 – темы 1-10 Тестовые задания 3.3 – 1-34 Практические задания из раздела 3.5		

## 2.4 Критерии оценки на зачёте

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 Допуск к сдаче зачёта

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

## 2.8 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

### 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. Понятие, задачи и методы психологии труда.
2. Понятие способностей и основные критерии профессиональной успешности.
3. Пути становления гармонии между человеком и профессией.
4. Профориентация и профотбор.
5. Профессиограммы и психограммы.
6. Общие понятия об индивидуально-типологических свойствах личности.
7. Сенсорные и перцептивные свойства.
8. Атенционные свойства.
9. Психомоторные свойства.
10. Мнемические свойства.
11. Имажинитивные свойства.
12. Мыслительные свойства.
13. Волевые свойства.
14. Понятие и классификация психических состояний в трудовой деятельности.
15. Состояние утомления.
16. Состояние монотонности.
17. Эмоциональное напряжение.
18. Состояние психологической готовности к деятельности.
19. Условия труда и психические состояния человека.
20. Методы оценки психических состояний человека.
21. Предмет, задачи и связь социологии труда с другими экономическими науками.
22. Виды и общие понятия о методах социологических исследований.
23. Методы сбора первичной социологической информации.
24. Обработка и анализ первичной социологической информации.
25. Трудовые перемещения.

26. Понятие, аспекты и стадии трудовой адаптации.
27. Основные факторы трудовой адаптации.
28. Управление трудовой адаптацией.
29. Потребности и интересы.
30. Ценности и ценностные ориентации.
31. Мотивы трудового поведения.
32. Понятие и функции стимулирования труда.
33. Виды стимулов.
34. Требования к организации стимулирования труда.
35. Основные теории стимулирования труда.
36. Обогащение индивидуального труда.
37. Понятие и механизм социального контроля.
38. Укрепление трудовой дисциплины.
39. Участие работников в прибылях и капитале предприятий.
40. Роль государства в регулировании процессов в сфере труда.

### **3.2 Вопросы для устного опроса**

#### **Тема 1. Понятие, задачи и методы психологии труда.**

1. Определение психологии труда.
2. Предмет психологии труда.
3. Российские учёные, внёсшие вклад в развитие психологии труда.
4. Основные задачи психологии труда в прикладных исследованиях.
5. Понятие гуманизации труда.
6. Методы психологии труда.

#### **Тема 2. Профессиональная успешность.**

1. Понятие профессии.
2. Понятие способностей человека.
3. Показатели для оценки профессиональной успешности.
4. Пути достижения гармонии между человеком и профессией.
5. Мотивы выбора профессии, устанавливающей гармонию с человеком.
6. Понятие профессиограммы.
7. Содержание профессиограммы.
8. Понятие психограммы.
9. Содержание психограммы.
10. Понятие профориентации.
11. Понятие профотбора.
12. Понятие профессиональной пригодности.
13. Показатели оценки профессиональной пригодности.
14. Этапы профессионального отбора.
15. Психологические факторы пригодности человека к труду.
16. Типы профессиональной пригодности.

#### **Тема 3. Профессионально значимые свойства в труде и их динамика.**

1. Индивидуальные характеристики высшей нервной деятельности человека, влияющие на профессиональную деятельность человека.
2. Типы высшей нервной деятельности человека.
3. Что называют типом темперамента.
4. Сенсорные свойства.
5. От чего зависит скорость ощущения?
6. Перцептивные свойства.
7. Виды восприятия.

8. Аттeнционные свойства.
9. Функции внимания.
10. Понятие психомоторных свойств.
11. Психомоторные свойства.
12. Процессы, осуществляющиеся в памяти.
13. Виды памяти.
14. Мнемические свойства.
15. Виды воображения.
16. Этапы творческого воображения.
17. Виды мышления.
18. Цель мышления.
19. Функции практического мышления.
20. Мыслительные свойства.
21. Факторы, препятствующие успешному мыслительному процессу.
22. Волевые свойства.
23. Понятие волевого усилия.

#### **Тема 4. Состояние человека в труде.**

1. Понятие психических состояний человека в трудовой деятельности.
2. Классификация психических состояний в трудовой деятельности.
3. Понятие состояния утомления.
4. Причины возникновения и развития утомления.
5. Классификация утомления.
6. Психические характеристики состояния утомления.
7. Стадии утомления.
8. Профилактика утомления.
9. Понятие монотонности трудовой деятельности.
10. Виды монотонности.
11. Характеристики проявления состояния монотонности.
12. Как влияют утомление и монотонность на трудовую деятельность человека?
13. Способы борьбы с монотонностью.
14. Виды эмоциональных состояний.
15. Типы поведения человека в состоянии эмоционального напряжения.
16. Пути повышения надёжности человека в экстремальных условиях.
17. Понятие психологической готовности к деятельности.
18. Виды психологической готовности к деятельности.
19. Что необходимо для формирования состояния психологической готовности к деятельности.
20. Факторы, влияющие на психические состояния человека.
21. Индивидуализация условий труда и психические состояния человека.
22. Методы оценки психических состояний человека.

#### **Тема 5. Понятие социологии труда.**

1. Понятие социальных отношений.
2. Понятие социально-трудовых отношений.
3. Понятие социологии труда.
4. Предмет социологии труда.
5. Виды социально-трудовых отношений.
6. Основные социальные процессы в сфере труда.
7. Цель социологии труда.
8. Задачи социологии труда.
9. Методы социологии труда.

## **Тема 6. Методы социологических исследований.**

1. Понятие социологического исследования.
2. Функции социологических исследований.
3. Цели социологических исследований.
4. Виды социологических исследований.
5. Этапы социологического исследования.
6. Методы сбора первичной социологической информации.
7. Виды документов.
8. Виды наблюдений.
9. Разновидности опроса.
10. Анкетный опрос.
11. Правила подготовки вопросов для анкетного опроса.
12. Виды интервью.
13. Социометрический опрос.
14. Экспертный опрос.
15. Эксперимент как метод сбора первичной социологической информации.
16. Правила проведения социологического эксперимента.
17. Игровой метод сбора первичной социологической информации.
18. Цель обработки социологической информации.
19. Методы анализа социологической информации.
20. Понятие метода квантификации.
21. Этапы обработки первичной социологической информации.
22. Типы шкал, применяемые для социологического анализа.

## **Тема 7. Трудовые перемещения и трудовая адаптация.**

1. Понятие трудовых перемещений.
2. Причины, вызывающие трудовые перемещения.
3. Виды трудовых перемещений.
4. Понятие трудовой карьеры.
5. Функции управления трудовыми перемещениями внутри предприятия.
6. Задачи трудовых перемещений внутри предприятия.
7. Категории работников, которые чаще всего затрагивают трудовые перемещения.
8. Основания для осуществления трудовых перемещений.
9. Понятие трудовой адаптации.
10. Аспекты трудовой адаптации.
11. Предпосылки успешной трудовой адаптации.
12. Стадии трудовой адаптации.
13. Факторы трудовой адаптации.
14. Понятие процесса управления трудовой адаптацией.
15. Показатели для оценки успешности трудовой адаптации.
16. Мероприятия для осуществления контроля трудовой адаптации.

## **Тема 8. Мотивация трудовой деятельности.**

1. Побудительные силы человека.
2. Потребности человека.
3. Интересы человека.
4. Понятие ценностей человека.
5. Понятие общественных идеалов.
6. Классификация ценностей человека.
7. Социальные нормы.
8. Понятие мотива трудового поведения.

9. Функции мотивов трудового поведения.
10. Виды мотивов трудового поведения.
11. Понятие мотивационного ядра.

### **Тема 9. Стимулирование труда.**

1. Понятие стимулирования труда.
2. Функции стимулирования труда.
3. Виды стимулов.
4. Требования к организации стимулирования труда.
5. Требования к применению положительных стимулов.
6. Основные теории стимулирования труда.
7. Основные мероприятия по обогащению индивидуального труда.

### **Тема 10. Социальный контроль в сфере труда**

1. Понятие социального контроля в сфере труда.
2. Функции социального контроля в сфере труда.
3. Виды социального контроля в сфере труда.
4. Элементы социального контроля в сфере труда.
5. Понятие дисциплины труда.
6. Показатели дисциплины труда.
7. Понятие дисциплинарной политики.
8. Санкции при осуществлении дисциплинарной политики.
9. Способы участия работников в прибылях предприятия.
10. Способы участия работников в капитале предприятия.
11. Функции государства в регулировании процессов в сфере труда.

## **3.3 Тестовые задания**

### **1. Психология труда – это**

- : наука о состоянии психической деятельности человека;
- : наука, изучающая влияние психологических факторов человека на его трудовую деятельность;
- : наука, изучающая психические процессы, происходящие в сознании человека;
- : наука, изучающая психологические аспекты взаимоотношений между людьми.

### **2. Кто является основоположником российской психологии труда?**

- : И.П. Павлов;
- : В.М. Бехтерев;
- : И.М. Сеченов;
- : Н.Е. Введенский.

### **3. Основные задачи психологии труда в прикладных исследованиях.**

#### **Q (отметьте все правильные ответы (2))**

- : снижение издержек на оплату труда;
- : повышение интенсивности труда;
- : гуманизация труда;
- : повышение производительности труда;
- : совершенствование управления в сфере труда;
- : организация контроля в сфере труда.

### **4. Профессия – это**

- : индивидуальные особенности личности, являющиеся субъективными условиями успешного осуществления определённого рода деятельности;

- : описание особенностей той или иной деятельности и требований, которые она предъявляет к человеку по знаниям, умению, навыкам, индивидуальным особенностям;
- : вид трудовой деятельности, занятий, требующих от человека определённой подготовки и соответствующих психологических характеристик личности;
- : характеристика динамики включения в работу различных психологических структур личности, их взаимодействие и степень напряжённости в различные периоды рабочего времени.

### **5. Способности человека – это**

- : индивидуальные особенности личности, являющиеся субъективными условиями успешного осуществления определённого рода деятельности;
- : описание особенностей той или иной деятельности и требований, которые она предъявляет к человеку по знаниям, умению, навыкам, индивидуальным особенностям;
- : характеристика динамики включения в работу различных психологических структур личности, их взаимодействие и степень напряжённости в различные периоды рабочего времени;
- : индивидуальные характеристики параметров скорости, точности, координации и слаженности выполнения операций и темп его деятельности.

### **6. Показатели для оценки профессиональной успешности.**

#### **Q (отметьте все правильные ответы (4))**

- : высокая должность в руководстве предприятия;
- : умение уйти от ответственности;
- : производительность труда;
- : качество продукции;
- : престижность профессии;
- : высокий уровень оплаты труда;
- : безошибочность действий;
- : уровень сложности решаемых задач;
- : умение отдавать приказы;
- : способность влиять на других работников.

### **7. Какие индивидуальные характеристики высшей нервной деятельности человека влияют на профессиональную деятельность человека?**

#### **Q (отметьте все правильные ответы (3))**

- : сила возбудительного и тормозного процесса;
- : уравновешенность возбудительного и тормозного процесса;
- : инертность возбудительного и тормозного процесса;
- : подвижность возбудительного и тормозного процесса;
- : приспособляемость возбудительного и тормозного процесса;
- : соотношение возбудительного и тормозного процесса.

### **8. Установите соответствие типов высшей нервной деятельности и типов темперамента человека.**

Ответ (номер типа темперамента)	Тип высшей нервной деятельности	Тип темперамента
	сильный, подвижный, уравновешенный	1) холерический
	слабый, инертный, неуравновешенный	2) сангвинический
	сильный, подвижный, неуравновешенный	3) флегматический
	сильный, инертный, уравновешенный	4) меланхолический

### 9. Что называют типом темперамента.

: психологические особенности человека, формирующие индивидуальность личности;

: внешнее проявление типа высшей нервной деятельности человека;

: психологические возможности человека в трудовой деятельности;

: психологические характеристики, формирующиеся в процессе трудовой деятельности.

### 10. Усиление чувствительности ощущений при ослаблении или утрате одного из них называется # # #.

: порогом ощущений;

: адаптацией ощущений;

: взаимодействием ощущений;

: синестезией;

: модальностью.

### 11. Психические состояния человека в трудовой деятельности – это # # #.

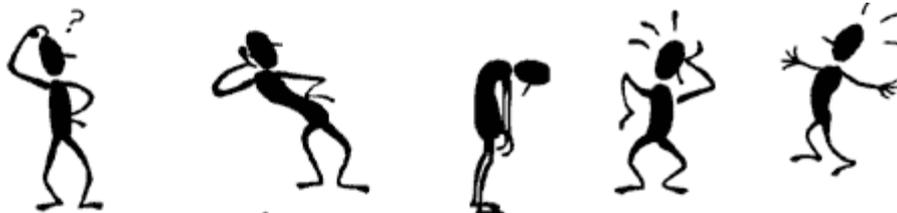
: относительно устойчивая организация компонентов психики, подчинённая активному взаимодействию человека с внешней средой в конкретной ситуации;

: состояния, возникающие в процессе трудовой деятельности и оказывающие существенное влияние на снижение производительности труда и отправление социальных функций человека;

: состояния, возникающие в результате интенсивной и (или) длительной трудовой деятельности и характеризующиеся временным нарушением отдельных психических и физиологических функций человека;

: состояния, возникающие при выполнении простых по содержанию и однообразных приёмов, движений, действий, которые не требуют их обдумывания, дополнительных перемещений и принятия самостоятельных решений.

### 12. Установите соответствие психических состояний человека изображениям.



--	--	--	--	--

1) вдохновения;

2) озарения;

3) задумчивости;

4) внимания;

5) созерцания;

6) печали;

7) страсти.

### 13. Состояние утомления – это # # #.

: относительно устойчивая организация компонентов психики, подчинённая активному взаимодействию человека с внешней средой в конкретной ситуации;

: состояния, возникающие в процессе трудовой деятельности и оказывающие существенное влияние на снижение производительности труда и отправление социальных функций человека;

: состояния, возникающие в результате интенсивной и (или) длительной трудовой деятельности и характеризующиеся временным нарушением отдельных психических и физиологических функций человека;

: состояния, возникающие при выполнении простых по содержанию и однообразных приёмов, движений, действий, которые не требуют их обдумывания, дополнительных перемещений и принятия самостоятельных решений.

#### **14. Трудовой коллектив – это # # #.**

: 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;

: объединение людей, которое основано на единстве целей и задач, созданное для осуществления совместной деятельности и производства общественно ценного продукта или оказания услуг;

: ячейка общества, основанная на сочетании личных, групповых и общественных интересов.

#### **15. Какими признаками обладает трудовой коллектив?**

##### **Q(отметьте все правильные ответы (4))**

: наличие общих мотивов трудовой деятельности;

: групповое сознание членов коллектива;

: общность и постоянность целей для всех членов коллектива;

: жёсткая дисциплина и иерархическое соподчинение членов коллектива;

: неформальная ролевая структура коллектива;

: личная ответственность и обособленность участников при решении задач в коллективе;

: чёткое соблюдение принципа единоначалия в коллективе;

: особая внутренняя культура коллектива.

**16. На каком уровне развития находится трудовой коллектив, если у него есть внешняя и внутренняя организационная структура, но ещё отсутствует гармоничная взаимосвязь между формальными и неформальными интересами, возникают противоречия между отдельными его членами?**

: низком;

: среднем;

: высшем.

#### **17. Социальные отношения – это # # #.**

: изменение состояний социальных групп, коллективов и отдельных работников в процессе формирования и развития между ними социально-трудовых отношений;

: многообразие социально-трудовых отношений, социальных процессов и явлений в сфере труда;

: взаимодействия между членами социальных групп, а также между социальными группами в процессе жизнедеятельности и связанные с вопросами общественного положения, развития личности, образа жизни;

: взаимодействия между людьми в процессе совместной трудовой деятельности.

#### **18. Социально-трудовые отношения – это # # #.**

: изменение состояний социальных групп, коллективов и отдельных работников в процессе формирования и развития между ними социально-трудовых отношений;

: многообразие социально-трудовых отношений, социальных процессов и явлений в сфере труда;

: взаимодействия между членами социальных групп, а также между социальными группами в процессе жизнедеятельности и связанные с вопросами общественного положения, развития личности, образа жизни;

: взаимодействия между людьми в процессе совместной трудовой деятельности.

### **19. Социология труда – это # # #.**

: наука, изучающая многообразие социально-трудовых отношений, социальных процессов и явлений в сфере труда

: наука, изучающая многообразные взаимодействия между членами социальных групп, а также между социальными группами в процессе жизнедеятельности

: наука, изучающая изменение состояний социальных групп, коллективов и отдельных работников в процессе формирования и развития между ними социально-трудовых отношений.

### **20. Социологические исследования – это # # #.**

: регулярное получение и обновление информации о социальных явлениях и процессах в сфере труда;

: выработка на основе полученной информации рекомендаций, мероприятий по оптимизации социальных процессов;

: сбор, обработка и анализ материалов о социальной действительности, связях и зависимости социальных процессов и явлений;

: разработка рекомендаций по регулированию, управлению, прогнозированию и планированию социальных процессов в сфере труда.

### **21. Какая из функций социологических исследований занимается выработкой на основе полученной информации рекомендаций, мероприятий по оптимизации социальных процессов?**

: информационно-исследовательская;

: организационно-внедренческая;

: пропагандистская;

: методическая.

### **22. Цели социологических исследований.**

#### **Q(отметьте все правильные ответы (2))**

: учебные;

: фактические;

: прикладные;

: теоретические;

: пропагандистские;

: рекомендательные.

### **23. Повторные исследования среди работников одного трудового коллектива или предприятия в целом одинаковых по возрасту называются # # #.**

: кагортные;

: панельные;

: сплошные;

: выборочные;

: репрезентативные.

### **24. Трудовые перемещения – это # # #.**

: процесс приспособления человека к новому виду деятельности в новых условиях, в незнакомом коллективе;

- : процесс замещения вакантных рабочих мест и смены места приложения труда работниками;
- : процесс смены рабочих мест каждым конкретным работником.

**25 . Может ли несоответствие данного рабочего места запросам и интересам работника послужить причиной трудовых перемещений?**

- : да;
- : нет.

**26. Какие трудовые перемещения относятся к внутриорганизационным?**

- : межпрофессиональные, междолжностные, перемещения из одной категории работников в другую, внутрипрофессиональные;
- : перемещения между экономическими районами страны, между населёнными пунктами и внутри них;
- : между отраслями, между предприятиями;
- : внутри предприятия между подразделениями, внутри подразделений между рабочими местами, между профессиями, должностями, категориями.

**27. Потребности, интересы, желания, стремления, ценности, ценностные ориентации, идеалы, мотивы относятся # # #.**

- : к внешним побудительным силам человека;
- : к внутренним побудительным силам человека.

**28. Мотивация трудовой деятельности – это # # #.**

- : процесс формирования внешних побудительных сил человека;
- : процесс формирования внутренних побудительных сил человека;
- : процесс управления потребностями и интересами человека;
- : процесс управления мотивами поведения человека.

**29. Какие потребности являются самыми значимыми для человека?**

- : физиологические;
- : в безопасности;
- : социальные;
- : духовные;
- : эстетические;
- : в самореализации.

**30. Стимулирование труда – это # # #.**

- : устойчивое отношение к ситуациям и объектам, характеризующее более стабильную готовность работника к определённым действиям;
- : способ регулирования конкретных поступков человека;
- : опосредованное воздействие на работника на основе учёта его потребностей, желаний, стремлений, целей, мотивов поведения;
- : процесс формирования внешних побудительных сил человека;
- : процесс формирования внутренних побудительных сил человека.

**31. Функции стимулирования труда.**

**Q(отметьте все правильные ответы (5))**

- : ориентирующая;
- : экономическая;
- : социально-психологическая;
- : смыслообразующая;

- : опосредующая;
- : политическая;
- : воспитательная;
- : нравственная;
- : мобилизующая;
- : социальная.

**32. Установите соответствие видов стимулов в зависимости от признаков классификации.**

Ответ (№ вида)	Признак классификации	Виды стимулов
	по лежащим в их основе потребностям	1) индивидуальные, коллективные и общественные
	по субъектам интересов	2) поощряющие, негативные, активизирующие, блокирующие
	по направленности действия	3) денежные, неденежные, социальные, моральные, творческие

**33. Процесс преобразования социальной сферы носит название # # #.**

- : социальной политики;
- : социального развития;
- : социального планирования;
- : социального переустройства.

**34. Является ли одной из целей социальной политики улучшение качества трудовой жизни?**

- : да;
- : нет.

**3.4 Реферат**

Не предусмотрен.

**3.5 Практические задачи на зачёт**

**1. Составьте психограмму для профессии «Экономист». Какие характеристики, по Вашему мнению, наиболее значимые для данной профессии? Почему? Какие методы Вы примените для оценки наличия у соискателя на должность необходимых психологических характеристик? Обоснуйте свой ответ.**

Наименование психологических характеристик деятельности	Требования профессии к психологическим характеристикам человека
Психофизиологические функции работника, которые находятся под преимущественной нагрузкой	
Характеристика динамики включения в работу различных психологических структур личности, их взаимодействие и степень напряжённости в различные периоды рабочего времени	
Пространственное восприятие	
Восприятие временных интервалов	
Характеристики внимания и способы его организации	

Характеристики параметров скорости, точности, координации и слаженности выполнения операций	
Темп деятельности	
Преимущественный вид установок в деятельности (установка на скорость, точность, надёжность, безопасность работы)	
Скорость формирования и реконструкция навыков в трудовой деятельности	
Особенности хранения информации, объём и характер её для запоминания	
Требования к надёжности в работе	
Характеристика типичных ошибок в работе	
Наличие и частота ситуаций, которые вызывают эмоциональную напряжённость	
Требования к волевым качествам	
Особенности профессионального общения, требования к коммуникабельности личности	

**2. Проанализируйте социоматрицу №1. Составьте социоматрицу №2.** Какие отношения, по Вашему мнению, сложились в этом коллективе? Что Вы можете предложить по совершенствованию структуры данного коллектива?

### Социометрическая матрица №1

Социометрический критерий производственный  
(тип критерия)

Кто выбирает: фамилия, имя, отчество испытуемого i члена	Кого выбирают: j - члены																					Сделанные выборы		Сум- ма вы- бо- ров	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	по- лож. (+)	от- риц (-)		
1. Сергеев Т.С.	X		⊕			-	+			+												3	1	4	
2. Дмитриев В.В.		X					+		+			+						+				4		4	
3. Иванев С.П.	⊕	-	X												⊕							2	1	3	
4. Готов Н.П.		-		X	⊕	⊕	⊕															3	1	4	
5. Готов В.П.		-		⊕	X	+	⊕															3	1	4	
6. Парахин С.З.				⊕		X	⊕		-		+	⊕									-	4	2	6	
7. Лотов Н.Г.				⊕	⊕	⊕	X		-			+									-	4	2	6	
8. Фотов Г.С.		-						X	⊕				+					-	+		+	4	2	6	
9. Парахин А.Н.								⊕	X			⊕							⊕	-	⊕	4	1	5	
10. Митиков А.И.										X	⊕	⊕	⊕							-	-	4	2	6	
11. Кузьмин Т.В.										⊕	X	⊕	⊕						-	-	-	3	3	6	
12. Терзев К.С.										⊕	⊕	X	⊕							-	-	3	1	4	
13. Гревцев Ю.Н.						⊕				⊕	⊕	⊕	X							-	-	4	1	5	
14. Лотов В.Н.			+				+						+	X				⊕				4		4	
15. Фирсов С.С.		-	⊕	-										+	X	⊕		⊕			-	4	3	7	
16. Долгов Н.С.		-							-	+	-		+		⊕	X		⊕				4	3	7	
17. Шамрин Н.Г.													+	⊕			X		+			3		3	
18. Шалимов И.С.														+	⊕	⊕		X				3		3	
19. Шалимов М.М.				-		-	-	⊕				+						X	⊕	-		3	4	7	
20. Куликов А.С.				-		-	-	⊕							+	+		+	⊕	X		4	3	7	
21. Себотарёв П.С.				-		-	-	⊕				+						+	+	X		4	3	7	
Полученные выборы Σ(+)	1		3	3	2	4	7	1	4	5	3	4	13	3	4	3	1	4	5	2	2				
Σ(-)		6		4		4	3		3		1							1	1	5	6				
Всего выборов																									
Взаимные выборы	1		2	3	1	3	3	1	3	3	3	3	4	1	3	2	1	2	2	1	1			44	



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

**4.1 Положение о формах, периодичности и порядке проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся:**

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 практических занятиях
2.	Место и время проведения текущего контроля	В учебной аудитории в течение практического занятия
3.	Требования к техническому оснащению аудитории	В соответствии с ОП ВО и рабочей программой
4.	Ф.И.О. преподавателя (ей), проводящих процедуру контроля	Югов Е.А.
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	Югов Е.А.
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**

У преподавателя, осуществляющего процедуру контроля.

**Рецензент:** Генеральный директор ООО «Девицкий Колос» Семилукского района Воронежской области Зубков В.В.