

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ  
ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ  
АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ  
Психология труда**

**Направление подготовки (специальность) 38.03.03 Управление персоналом  
Профиль подготовки (специализация) Управление персоналом организации  
Квалификация (степень) выпускника бакалавр**

## **СОДЕРЖАНИЕ**

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы .....
2. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования .....
3. Шкала оценивания .....
4. 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 .....
5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций ...
6. Материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности.....

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

### **Наименование и содержание компетенции**

ПК-30 - знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике

**Знать:** основы возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе

Этап 1: знать основы возникновения, профилактики трудовых споров и конфликтов в коллективе

Этап 2: знать основы разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе

**Уметь:** выявлять и разрешать трудовые споры и конфликты в коллективе

Этап 1: выявлять трудовые споры и конфликты в коллективе

Этап 2: разрешать трудовые споры и конфликты в коллективе

**Владеть:** навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации

Этап 1: навыками диагностики конфликтами и стрессами в организации

Этап 2: навыками управления конфликтами и стрессами в организации

## **2. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования.**

Таблица 1 - Показатели и критерии оценивания компетенций на 1 этапе

<b>Наименование компетенции</b>	<b>Критерии сформированности компетенции</b>	<b>Показатели</b>		<b>Способы оценки</b>
		<b>1</b>	<b>2</b>	
ПК-30 - знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике	сформировать знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике	- знать основы возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе - выявлять трудовые споры и конфликты в коллективе - навыки диагностики конфликтами и стрессами в организации	- знать основы возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе - выявлять трудовые споры и конфликты в коллективе - навыки диагностики конфликтами и стрессами в организации	- устный опрос - фронтальный опрос - тестирование - реферат - анализ ситуации

Таблица 2 - Показатели и критерии оценивания компетенций на 2 этапе

<b>Наименование компетенции</b>	<b>Критерии сформированности компетенции</b>	<b>Показатели</b>		<b>Способы оценки</b>
		<b>1</b>	<b>2</b>	
ПК-30 - знанием	сформировать	- знать основы	- устный опрос	

основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике	знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике	разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе - выявлять трудовые споры и конфликты в коллективе - навыки управления конфликтами и стрессами в организации	- фронтальный опрос - тестирование - реферат - анализ ситуации
---	---	---	---

### 3. Шкала оценивания.

Университет использует систему оценок соответствующего государственным регламентам в сфере образования и позволяющую обеспечивать интеграцию в международное образовательное пространство. Система оценок и описание систем оценок представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3 - Система оценок

Диапазон оценки, в баллах	Экзамен		Зачет
	европейская шкала (ECTS)	традиционная шкала	
[95;100]	<b>A – (5+)</b>	отлично – (5)	зачтено
[85;95)	<b>B – (5)</b>		
[70,85)	<b>C – (4)</b>		
[60;70)	<b>D – (3+)</b>		
[50;60)	<b>E – (3)</b>		
[33,3;50)	<b>FX – (2+)</b>		
[0;33,3)	<b>F – (2)</b>	удовлетворительно – (3)	незачтено
		неудовлетворительно – (2)	

Таблица 4 - Описание системы оценок

ECTS	Описание оценок	Традиционная шкала
<b>A</b>	<b>Превосходно</b> – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.	отлично (зачтено)
<b>B</b>	<b>Отлично</b> – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество	

	выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному.	
<b>C</b>	<b>Хорошо</b> – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено максимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.	<b>хорошо</b> (зачтено)
<b>D</b>	<b>Удовлетворительно</b> – теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.	<b>Удовлетворительно</b> (зачтено)
<b>E</b>	<b>Посредственно</b> – теоретическое содержание курса освоено частично, некоторые практические навыки работы не сформированы, многие предусмотренные программой обучения учебные задания не выполнены, либо качество выполнения некоторых из них оценено числом баллов, близким к минимальному	<b>Удовлетворительно</b> (незачтено)
<b>FX</b>	<b>Условно неудовлетворительно</b> – теоретическое содержание курса освоено частично, необходимые практические навыки работы не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено, либо качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному; при дополнительной самостоятельной работе над материалом курса возможно повышение качества выполнения учебных заданий.	<b>неудовлетворительно</b> (незачтено)
<b>F</b>	<b>Безусловно неудовлетворительно</b> – теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, все выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий.	

**4. 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.**

Таблица 5 - Код и наименование компетенции. Этап 1  
ПК-30 - знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
Знать: основы возникновения, профилактики трудовых споров и конфликтов в коллективе	<ol style="list-style-type: none"> <li>Психологические «пространства» профессионального и личностного самоопределения. Ориентировочная основа действий самоопределяющегося человека.</li> <li>Жизненные сценарии и жизненные стратегии (Э. Берн). Типологии профессионального и личностного самоопределения.</li> <li>Типы и уровни профессионального самоопределения. Уровни реализации имеющихся возможностей.</li> <li>Методы активизации профессионального самоопределения.</li> </ol>
Уметь: выявлять трудовые споры и конфликты в коллективе	<ol style="list-style-type: none"> <li>Характеристики активизирующей профконсультационной методики.</li> <li>«Формула профессий» (по Е.А. Климову).</li> <li>Уровни системного анализа трудовой деятельности (Е.М. Иванова).</li> <li>Трудовая деятельность как система, уровни анализа трудовой деятельности (В.Д. Шадриков).</li> </ol>
Навыки: диагностики конфликтами и стрессами в организации	<ol style="list-style-type: none"> <li>Трудности изучения профессиональной деятельности в условиях современной России.</li> <li>Сущность профессионального самоопределения. Основные задачи профессионального самоопределения и уровни их решения.</li> <li>Варианты смысла самоопределения (К. Маркс, В. Франкл, Дж. Ролз). Стремление к элитарности.</li> <li>Главная (идеальная) цель и основные задачи профессионального самоопределения. Основные группы задач профессионального самоопределения.</li> </ol>

Таблица 6 - Код и наименование компетенции. Этап 2  
ПК-30 - знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
Знать: основы разрешения трудовых споров и конфликтов	<ol style="list-style-type: none"> <li>Понятия: «модель специалиста», «профессиограмма», «психограмма», «модуль профессии», «формула профессий». Понятие «модель специалиста» (по А.К. Марковой).</li> <li>Понятия «профессиограмма» и «психограмма». Типы</li> </ol>

в коллективе	профессионаграмм (по Е.М. Ивановой). 15. Трактовка «мотивации» в психологии 16. Основные теории мотивации трудовой деятельности. Способы мотивации человека
Уметь: выявлять трудовые споры и конфликты в коллективе	17. Безработица и проблема удовлетворенности жизнью (по М. Аргайллу). 18. Способности как фактор профессиональной деятельности 19. Понятие профессионально важных качеств деятельности 20. Функциональные состояния как регулятор профессиональной деятельности
Навыки: управления конфликтами и стрессами в организации	21. Эмоционально-волевые процессы в регуляции профессиональной деятельности 22. Основные характеристики производственного коллектива. 23. Понятия: руководитель, менеджер, предприниматель. Основные модели кадрового менеджмента. 24. Проблема индивидуального стиля управленческой деятельности.

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

В процессе изучения дисциплины предусмотрены следующие формы контроля: текущий, промежуточный контроль (зачет), контроль самостоятельной работы студентов.

**Текущий контроль** успеваемости обучающихся осуществляется по всем видам контактной и самостоятельной работы, предусмотренным рабочей программой дисциплины. Текущий контроль успеваемости осуществляется преподавателем, ведущим аудиторные занятия.

Текущий контроль успеваемости может проводиться в следующих формах:

- устная (устный опрос, защита письменной работы, доклад по результатам самостоятельной работы и т.д.);
- письменная (письменный опрос, выполнение, расчетно-проектировочной и расчетно-графической работ и т.д.);
- тестовая (устное, письменное, компьютерное тестирование).

Результаты текущего контроля успеваемости фиксируются в журнале занятий с соблюдением требований по его ведению.

**Промежуточная аттестация** – это элемент образовательного процесса, призванный определить соответствие уровня и качества знаний, умений и навыков обучающихся, установленным требованиям согласно рабочей программе дисциплины. Промежуточная аттестация осуществляется по результатам текущего контроля.

Конкретный вид промежуточной аттестации по дисциплине определяется рабочим учебным планом и рабочей программой дисциплины.

Зачет, как правило, предполагает проверку усвоения учебного материала практические и семинарских занятий, выполнения лабораторных, расчетно-проектировочных и расчетно-графических работ, курсовых проектов (работ), а также проверку результатов учебной, производственной или преддипломной практик. В отдельных случаях зачеты могут устанавливаться по лекционным курсам, преимущественно описательного характера или тесно связанным с производственной практикой, или имеющим курсовые проекты и работы.

Экзамен, как правило, предполагает проверку учебных достижений обучаемы по всей программе дисциплины и преследует цель оценить полученные теоретические

знания, навыки самостоятельной работы, развитие творческого мышления, умения синтезировать полученные знания и их практического применения.

**6. Материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности**

Полный комплект оценочных средств для оценки знаний, умений и навыков находится у ведущего преподавателя.