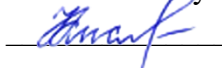


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце: федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
ФИО: Кислова Наталья Николаевна «Самарский государственный социально-педагогический университет»
Должность: Проректор по УМР и качеству образования Кафедра психологии и социальной педагогики
Дата подписания: 31.08.2026 18:07:40
Уникальный программный ключ:
52802513f5b14a975b3e9b13008093d5726b159bf6064f865ae65b96a966c035

Утверждаю
Проректор по учебно-методической
работе и качеству образования
 Н.Н. Кислова

Ярушкин Николай Николаевич

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения промежуточной аттестации по дисциплине
«Психология труда, инженерная психология и эргономика»

Направление подготовки: 37.03.01 Психология
Направленность (профиль): «Социальная психология»
Квалификация выпускника
Бакалавр

Рассмотрено
Протокол №11 от 30.06.2026 г.
Заседания кафедры психологии и социальной
педагогики

Одобрено
Начальник Управления
образовательных программ
 Н.А. Доманина

Пояснительная записка

Фонд оценочных средств (далее – ФОС) для промежуточной аттестации по дисциплине «Психология труда, инженерная психология и эргономика» разработан в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом - бакалавриат по направлению 37.03.01 Психология, утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 29 июля 2020 г. № 839, основной профессиональной образовательной программой «Социальная психология», с учетом требований профессиональных стандартов «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 июля 2015 г. № 514н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 августа 2015 г., регистрационный № 38575), «Психолог в социальной сфере», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 сентября 2023 г. N 716н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 октября 2023 г., регистрационный № 75620).

Цель ФОС для промежуточной аттестации – установление уровня сформированности компетенций: УК-6, ПК-5

Задачи ФОС для промежуточной аттестации – контроль качества и уровня достижения результатов обучения по формируемой в соответствии с учебным планом компетенцией:

УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

УК-6.2 Понимает важность планирования перспективных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда

Знает факторы, влияющие на эффективность профессиональной деятельности индивида

Умеет определить психологическое состояние индивида в процессе труда

ПК-5 Способность к проведению профилактической работы с персоналом организации (по ее запросу) с целью создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса

ПК-5.1 Знает психологические особенности управления персоналом в организации

Знает основные теории трудовой мотивации персонала в организации

ПК-5.2 Умеет планировать профилактическую психологическую работу с персоналом организации по ее запросу

Умеет учитывать динамику работоспособности индивида в процессе его профессиональной деятельности

Требование к процедуре оценки:

Помещение: особых требований нет

Оборудование: особых требований нет

Инструменты: особых требований нет

Расходные материалы: листы с заданиями, листы для ответов, ручки

Доступ к дополнительным справочным материалам: особых требований нет

Нормы времени: 1 час 30 минут

Проверяемые компетенции:

УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

ПК-5 Способность к проведению профилактической работы с персоналом организации (по ее запросу) с целью создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса

Проверяемые индикаторы достижения компетенции:

УК-6.2 Понимает важность планирования перспективных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда

ПК-5.1 Знает психологические особенности управления персоналом в организации

ПК-5.2 Умеет планировать профилактическую психологическую работу с персоналом организации по ее запросу

Проверяемые результаты обучения:

Знает факторы, влияющие на эффективность профессиональной деятельности индивида

Умеет определить психологическое состояние индивида в процессе труда

Знает основные теории трудовой мотивации персонала в организации

Умеет учитывать динамику работоспособности индивида в процессе его профессиональной деятельности

Задание 1. Тест для проверки сформированности компетенций (УК-6.2, ПК-5.1, ПК-5.2)

Инструкция: ответ на каждый вопрос предполагает выбор одного или нескольких ответов. Наличие верного ответа не означает, что другие варианты ответов обязательно неправильны они, просто, могут касаться частных, содержать неточности. В качестве верного, предполагается наиболее точный из предложенных ответ, наиболее полный и лучше сформулированный.

1. Психология труда изучает:

- 1). Психологические закономерности поведения личности в процессе труда
- 2). Свойства личности, проявляющиеся во время трудовой деятельности
- 3). Психические процессы личности в их взаимосвязи с предметом и орудиями труда, с физической и социальной средой
- 4). Все вышеперечисленное
- 5). П.п. 1 и 3

2. Основные задачи, стоящие перед психологией труда в прикладных исследованиях:

- 1). Повышение производительности труда

- 2). Повышение качества труда
- 3). Повышение культуры труда
- 4). Гуманизация труда
- 5). П.п. 2 и 3
- 6). П.п. 1 и 4
- 7). Все вышеперечисленное
3. Под гуманизацией труда понимаются:
 - 1). Профилактика переутомления и профессиональных болезней
 - 2). Предупреждение производственного травматизма и профессиональной деформации личности
 - 3). Повышение содержательности труда
 - 4). Создание условий для всестороннего развития личности
 - 5). П.п. 1 и 4
 - 6). Все вышеперечисленное
4. Какие стороны состояния утомления анализируются в психологии труда:
 - 1). Субъективная сторона утомления (как переживание)
 - 2). Со стороны физиологических механизмов
 - 3). Со стороны понижения производительности труда
 - 4). П.п. 1 и 2
 - 5). Все вышеперечисленное
5. Основные фазы изменения работоспособности:
 - 1). Фаза первичной реакции
 - 2). Фаза вработываемости
 - 3). Фаза декомпенсации
 - 4). Фаза оптимальной работоспособности
 - 5). Фаза утомления
 - 6). П.п. 2, 4, 5
 - 7). Все вышеперечисленное
6. Формы поведения человека в экстремальной ситуации:
 - 1). Напряженный тип
 - 2). Возбудимый тип
 - 3). Трусливый тип
 - 4). Тормозной тип
 - 5). Агрессивно-бесконтрольный тип
 - 6). Подавляющий тип
 - 7). Прогрессивный тип
 - 8). П.п. 1, 2, 6, 7
 - 9). П.п. 1, 3, 4, 5, 7
7. Виды психологической готовности:
 - 1). Общая психологическая готовность
 - 2). Трудовая психологическая готовность
 - 3). Ситуативная психологическая готовность
 - 4). Боевая психологическая готовность
 - 5). П.п. 1, 2, 4
 - 6). П.п. 1, 3
8. Психологическая готовность включает в себя следующие компоненты:
 - 1). Аттенционные
 - 2). Мотивационные
 - 3). Имажинитивные
 - 4). Познавательные
 - 5). Интеллектуальные
 - 6). Эмоциональные
 - 7). Волевые
 - 8). П.п. 1, 3, 5
 - 9). П.п. 2, 4, 6, 7
9. Какие методы исследования используются в психологии труда:
 - 1). Физиологические
 - 2). Психофизиологические
 - 3). Психологические
 - 4). П.п. 2 и 3
 - 5). Все вышеперечисленное
10. Типы профессиограмм:
 - 1). Информационные
 - 2). Проективные

- 3). Ориентировочно-диагностические
- 4). Формирующие
- 5). Конструктивные
- 6). Методические
- 7). Констатирующие
- 8). Диагностические
- 9). П.п. 1, 3, 5, 6, 8
- 10). П.п. 2, 4, 7

11. Принципы профессионального отбора:

- 1). Принцип пригодности
- 2). Принцип системности
- 3). Принцип дифференциального прогнозирования
- 4). Принцип личностного подхода
- 5). Принцип динамичности
- 6). Все вышеперечисленное
- 7). П.п. 1, 3, 5

12. Требования к методам исследования профессионально значимых свойств:

- 1). Прогностичность (валидность)
- 2). Оперативность
- 3). Надежность
- 4). Дифференцированность
- 5). П.п. 1, 3, 4
- 6). П.п. 1, 2, 3

13. Индивидуальный стиль деятельности - это:

- 1). Совокупность приемов и способов деятельности, обусловленная определенными свойствами личности
- 2). Совокупность методов руководства коллективом

14. Карл Марбе разработал:

- 1). Теорию подверженности к несчастным случаям
- 2). Теорию психологической предрасположенности к несчастным случаям

15. Причины профессиональной гипокинезии:

- 1). Низкий уровень затрат энергии на мышечную работу
- 2). Высокий уровень затрат энергии на мышечную работу
- 3). Фиксированная рабочая поза
- 4). Частая смена рабочей позы
- 5). Однообразие трудовых действий
- 6). Разнообразная структура трудовых действий
- 7). П.п. 1, 3, 5
- 8). П.п. 2, 4, 6

16. К условиям развития личности работника относятся все следующие пункты, кроме:

- 1). Повышение содержательности труда
- 2). Повышение материальной заинтересованности
- 3). Повышение общеобразовательной и профессиональной подготовки работников
- 4). Вовлечение работников в управление производством

17. Исключите лишний пункт из перечня субъективных факторов, влияющих на эффективность трудовой деятельности:

- 1). Состояние работающего человека
- 2). Уровень профессиональной подготовленности
- 3). Санитарно-гигиенические факторы
- 4). Профессионально важные качества
- 5). Мотивация работника

18. Исследование сенсомоторных реакций относится к методам:

- 1). Психологическим
- 2). Психофизиологическим
- 3). Физиологическим

19. Какое понятие более емкое по своему содержанию:

- 1). Профессиограмма
- 2). Психограмма

20. Кто из известных отечественных ученых предложил широко используемую в профориентационной работе схему описания профессиональной деятельности под названием «Формула профессий»:

- 1). Платонов К.К.
- 2). Климов Е.А.
- 3). Ломов Б.Ф.

Оценочный лист к заданию 1 (модельный ответ):

1 - 4	6-9	11-6	16-2
2 - 6	7-6	12-5	17-3
3-5	8-9	13-1	18-2
4- 5	9-5	14-1	19-1
5-7	10-9	15-7	20-2

Критерии оценки:

Оценивается каждый ответ на вопрос.

1 балл –правильный ответ

0 баллов – неправильный ответ

Максимальное количество баллов – 20.

Задание 2. Тест для проверки сформированности компетенций (УК-6.2, ПК-5.1, ПК-5.2)

1. Эргономика изучает трудовую деятельность человека в системах:

- 1). Человек – техника
- 2). Человек – среда
- 3). Человек – техника – среда

2. Термин психотехника был предложен:

- 1). Г. Мюнстербергом
- 2). В. Штерном

3. Причины угасания психотехнических исследований в нашей стране:

- 1). Методологические ошибки
- 2). Недостаточная профессиональная подготовленность специалистов
- 3). Ликвидация безработицы в стране
- 4). Политические перегибы
- 5). П.п. 1 и 4
- 6). Все вышеперечисленное

4. Какое из двух суждений правильное:

1). Профессиональный отбор включает в себя отбор медицинский, отбор по уровню знаний, опыта, профессионально важных качеств

2). Профессиональный отбор включает в себя систему мероприятий, направленных на выявление лиц, которые по своим психофизиологическим качествам и свойствам личности, профессиональным способностям соответствуют требованиям конкретной специальности

5. К формам эмоционального напряжения в экстремальной ситуации не относится:

- 1). Возбудимая форма
- 2). Агрессивная форма
- 3). Тормозная форма

6. Исключите лишний пункт в перечне основных путей повышения надежности человека в экстремальных ситуациях:

- 1). Научно обоснованный профессиональный психологический отбор
- 2). Обеспечение человека надежной техникой
- 3). Воспитание эмоционально-волевых и моральных свойств личности
- 4). Создание наиболее благоприятного психологического климата и оптимизация условий труда.

7. Для обеспечения высокой прогностической ценности и надежности методик необходимо соблюдать ряд принципов, отметьте из них один лишний:

- 1). Принцип научной обоснованности
- 2). Принцип детерминизма
- 3). Принцип объективности
- 4). Принцип практичности

8. Интерференция навыков – это:

- 1) Перестройка навыков
- 2) Положительное влияние старого навыка на формирование нового
- 3) Отрицательное влияние старого навыка на формирование нового

9. Основные этапы формирования навыка:

- 1). Предварительный
- 2). Дополнительный
- 3). Аналитический
- 4). Закрепительный
- 5). Синтетический
- 6). Автоматизация
- 7). П.п. 1, 2, 3, 4
- 8). П.п. 1, 3, 5, 6

10. Теории мотивации подразделяются на группы:

- 1). Положительные
- 2). Содержательные
- 3). Отрицательные
- 4). Процессуальные
- 5). П.п. 1 и 3
- 6). П.п. 2 и 4

Оценочный лист к заданию 2 (модельный ответ):

1 - 3	6-2
2 -2	7-2
3-6	8-3
4- 1	9-8
5-2	10-6

Критерии оценки:

Оценивается каждый ответ на вопрос.

1 балл –правильный ответ

0 баллов – неправильный ответ

Максимальное количество баллов – 20.

Задание 3. Индивидуальный проект для проверки сформированности компетенции (УК-6.2):

1. В целях оптимизации психологического профессионального подбора персонала разработайте на конкретную профессию профессиограмму с психограммой.

Индивидуальные варианты выполнения задания:

- 1). Школьный психолог;
- 2). Учитель;
- 3). Менеджер;
- 4). Экономист;
- 5). Бухгалтер;
- 6). Агроном;
- 7). Врач;
- 8). Медсестра;
- 9). Ветеринарный врач;
- 10). Строитель;
- 11). Полицейский;
- 12). Военнослужащий.

Оценочный лист к заданию 3 (модельный ответ):

9 баллов – представлена тщательно проработанная профессиограмма с психограммой, всесторонне раскрывающая суть конкретной профессии и ее основные особенности, определены важнейшие профессионально важные качества и соответствующие методики, позволяющие определить эти качества;

6 баллов – представлена профессиограмма с психограммой, в которой неубедительно определены профессионально важные качества;

3 балла – представлен лишь поверхностный вариант профессиограммы на конкретную профессию.
Максимальное количество баллов -9 баллов.

Задание 4. Индивидуальный проект для проверки сформированности компетенций (ПК-5.1, ПК-5.2):

Провести анкетирование работников конкретных трудовых коллективов и на основе полученных результатов разработать практические рекомендации по оптимизации их профессиональной деятельности.

Индивидуальные варианты выполнения задания:

- 1). Школьный коллектив;
- 2). Коллектив медработников;
- 3). Военное подразделение;
- 4). Коллектив правоохранительных органов;
- 5). Коллектив строителей;
- 6). Производственный коллектив;
- 7). Коллектив транспортников;
- 8). Коллектив работников исправительного учреждения;
- 9). Коллектив менеджеров по продажам;
- 10). Коллектив сельскохозяйственного предприятия;
- 11). Коллектив работников железнодорожного транспорта;
- 12). Коллектив административных органов.

Оценочный лист к заданию 4 (модельный ответ):

9 баллов – четко проведено анкетирование членов коллектива и разработаны на основе полученных результатов рекомендации, имеющие практическую значимость;
6 баллов – представлены результаты анкетирования, но составленные рекомендации недостаточно глубокие;
3 балла – представлены результаты весьма поверхностного исследования.
Максимальное количество баллов -9 баллов.

Задание 5. Устный опрос (коллоквиум) по контрольным вопросам курса для проверки сформированности компетенции (УК-6.2; ПК-5.1; ПК-5.2):

1. Предмет и задачи психологии труда
2. Понятие о гуманизации труда
3. Научные проблемы психологии труда
4. Предмет эргономики
5. Научно-технические предпосылки возникновения и развития эргономики
6. Основные цели эргономики
7. Условия развития личности работника
8. Основная концепция эргономики и инженерной психологии
9. Практические задачи эргономики
10. История психологии труда
11. Причины прекращения психотехнических исследований
12. Основные направления исследований по психологии труда.
13. Классификация состояний человека в трудовой деятельности
14. Классификация напряжения
15. Факторы, повышающие напряжение
16. Состояние утомления и его признаки
17. Фазы изменения работоспособности
18. Состояние монотонности, его признаки и методы преодоления
19. Формы эмоционального напряжения и поведения человека в экстремальных ситуациях
20. Пути повышения надежности человека в экстремальных ситуациях
21. Экстремальные условия профессиональной деятельности
22. Состояние психологической готовности к деятельности в экстремальных ситуациях и его виды
23. Факторы, влияющие на эффективность трудовой деятельности
24. Методы исследования в психологии труда
25. Профессиограммы и их типы
26. Ориентировочная схема - экспресс изучения профессии
27. “Формула профессий” Е.А. Климова
28. Комплексная профессиограмма
29. Аналитическое профессиографирование
30. Основные методы профессиографирования
31. Проблемы изучения некоторых профессий в современной России
32. Профессиональный отбор, его виды и основные направления

33. Принципы профессионального отбора
34. Этапы разработки системы прогнозирования успешности профессиональной деятельности
35. Требования к методам исследования профессионально значимых свойств
36. Профессионально значимые свойства и их динамика
37. Основные требования к процедуре проведения психофизиологического отбора
38. Пути достижения гармонии между человеком и профессией
39. Периодизация развития человека как субъекта труда Е. А. Климова
40. Уровни профессионализма (по А. К. Марковой).
41. Основные факторы кризисов профессионального становления (по Э.Ф.Зеер)
42. Основные фазы кризисов профессионального развития (по Э.Ф.Зеер):
43. Профессиональные деструкции и основные тенденции развития профессиональных деструкций.
44. Основные концептуальные положения развития профессиональных деструкций.
45. Факторы, детерминирующие профессиональные деструкции.
46. Классификация уровней профессиональных деструкций.
47. Пути профессиональной реадaptации.
48. Акмеологический подход к проблеме исследования развития профессионала
49. Основные задачи акмеологии.
50. Причины роста случаев травм и их тяжести
51. Теория и закон К.Марбе
52. Понятие о предрасположенности и подверженности к несчастным случаям
53. Психологические и социально-психологические предпосылки несчастных случаев
54. Классификация трудовых умений и основные этапы формирования навыков
55. Критерии обученности, перестройка и интерференция навыков
56. Понятия “мотив” и “мотивация” и их виды
57. Содержательные теории мотивации (Тейлор, Мэйо, Маслоу, Герцберг, МакГрегор, МакКлелланд и Аткинсон)
58. Процессуальные теории мотивации (Врум, Портер и Поулер, Адамс, Скиннер)
59. Учет закономерностей изменения работоспособности в годовом, сезонном, месячном, недельном и сменном циклах
60. Рациональная организация и принципы организации сменных режимов труда и отдыха
61. Причины и последствия гипокинезии
62. Способы устранения или уменьшения гипокинезии

Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации

Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства	Максимальное количество баллов	Всего баллов	Уровень освоения компетенций (в баллах)		
				Пороговый (56-70%)	Продвинутый (71-85%)	Высокий (86-100%)
ПК-5, УК-6	Задание 1	20	20	4-8	9-14	15-20
	Задание 2	20	20	4-8	9-14	15-20
	Задание 3	9	9	3	6	9
	Задание 4	9	9	3	6	9