

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Гарант Максим Алексеевич  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 27.11.2023 16:00:22  
Уникальный программный ключ:  
7708e7a47e66a8ee02711b298d7e78bd1e40bf88

Приложение  
к рабочей программе дисциплины

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**  
**ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**  
**Психофизиология профессиональной деятельности**

---

*(наименование дисциплины(модуля))*

Направление подготовки / специальность

38.03.03 Управление персоналом

*(код и наименование)*

Направленность (профиль)/специализация

Управление человеческими ресурсами

*(наименование)*

## Содержание

1. Пояснительная записка.
2. Типовые контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций.
3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации.

## 1. Пояснительная записка

Цель промежуточной аттестации – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

Формы промежуточной аттестации: *зачет, 4 семестр (ДФО), 4 курс (ЗФО)*

### Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины

ОПК-1 знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации
ПК-9 знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике

### Результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Оценочные материалы (семестр 4 семестр (ДФО), 4 курс (ЗФО))
ОПК-1 знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	Обучающийся знает: основы экономики и социологии труда, методологии управления персоналом, закономерности, принципы и методы управления персоналом основы современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом	Вопросы (№ 1- 16)
	Обучающийся умеет: применять теоретические положения в управленческой деятельности с учетом базовых категорий экономики и социологии труда применять теоретические положения в управленческой деятельности по отношению к персоналу. использовать в культурологическом знании методы естественных и математических наук	Задания (№ 1- 8)
	Обучающийся владеет: навыками реализации основных управленческих функций с учетом базовых категорий экономики и социологии труда методами реализации основных управленческих функций в сфере управления персоналом. сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом	Задания (№ 1-2)
ПК-9 знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике	Обучающийся знает: основ политики организации по безопасности труда. основную нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала	Вопросы (№ 17-29 )
	Обучающийся умеет: ориентироваться в специфике нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда использовать технологии управления безопасностью труда персонала в системе кадровой безопасности организации ориентироваться в специфике различных режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала	Задания (№ 9 -11)
	Обучающийся владеет: процедурами выбора технологий управления безопасностью труда	Задания (№ 3-6)

	персонала технологиями управления безопасностью труда персонала способностью производить расчёт продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала	
--	---	--

Промежуточная аттестация (зачет) проводится в одной из следующих форм:

- 1) собеседование;
- 2) выполнение заданий в ЭИОС СамГУПС.

## 2. Типовые<sup>1</sup> контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций

### 2.1 Типовые вопросы (тестовые задания) для оценки образовательного результата

Проверяемый образовательный результат:

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ОПК-1 знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	Обучающийся знает: основы экономики и социологии труда, методологии управления персоналом, закономерности, принципы и методы управления персоналом, основы современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом

#### **Примерные задания:**

#### **1. Принцип соответствия работника занимаемой должности заключается в соответствии...**

- A. установленного возрастного ценза для различных категорий должностей;
- B. планируемой последовательности занимаемых конкретным работником ступеней фактической последовательности;
- C. нравственных и деловых качеств претендентов требованиям замещаемых должностей;
- D. продолжительности периода работы в одной должности и на одном и том же участке работы требованиям замещаемых должностей

#### **2. Начальным этапом процесса найма персонала является:**

- A. проведение собеседования с кандидатом;
- B. установление требований к кандидату на должность;
- C. анализ содержания и требования работы;
- D. проведение тестирования;
- E. определение источников и путей покрытия потребности в персонале.

#### **3. К основным методам оценки результатов труда управленческих работников относятся:**

- A. хронометраж;
- B. анкетный метод;
- C. сравнение плановых показателей работы с фактическими;
- D. управление по целям;
- E. описательный метод.

#### **4. Затраты на мероприятия по оценке работ и работников складываются из затрат на:**

- A. трудоустройство высвобождаемого персонала;
- B. исследование уровня отдачи работающего персонала;
- C. формирование штата профессиональных оценщиков;
- D. разработку новых положений о подразделениях;
- E. выбор систем оценки для различных подразделений и категорий работников.

#### **5. К внешним факторам среды организации, учитываемым при проведении персонал-маркетинга, относятся:**

- A. источники покрытия кадровой потребности;
- B. особенности социальных потребностей;
- C. развитие технологии;
- D. финансовые ресурсы организации;
- E. кадровая политика организаций-конкурентов.

#### **6. Проектировка потребности в специалистах по управлению персоналом для менее развитой системы на базе анализа состава кадров специалистов в развитой системе - это:**

<sup>1</sup> Приводятся типовые вопросы и задания. Оценочные средства, предназначенные для проведения аттестационного мероприятия, хранятся на кафедре в достаточном для проведения оценочных процедур количестве вариантов. Оценочные средства подлежат актуализации с учетом развития науки, образования, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы. Ответственность за нераспространение содержания оценочных средств среди обучающихся университета несут заведующий кафедрой и преподаватель – разработчик оценочных средств.

- A. экспертный метод;
- B. метод прямого счета;
- C. нормативный;
- D. многофакторный корреляционный анализ.

**7. Расстановка кадров - это:**

- A. система мер по оценке профессиональной пригодности человека;
- B. система мероприятий, включающая привлечение лиц, ищущих работу;
- C. направление работников именно туда, где они могут быть использованы с максимальным эффектом;
- D. отбор наиболее подходящих кандидатов и процедуру их зачисления в штат и ввода в должность;
- E. закрепление работников за рабочими местами.

**8. К документам персонального учёта относятся:**

- A. должностная картотека;
- B. личные карточки формы Т2;
- C. учётная карточка научного, научно-педагогического работника формы Т4;
- D. штатно-должностная книга;
- E. штатное расписание формы Т3.

**9. Документ, в котором представлен вариант профессионального развития и должностного перемещения сотрудников в организации называется:**

- A. карьерограмма;
- B. должностная инструкция;
- C. профессиограмма;
- D. личностная спецификация;
- E. схема служебных замещений.

**10. Потребность в увеличении численности персонала зависит от:**

- A) роста объема производства;
- B) повышения производительности труда;
- C) снижения производительности труда;
- D) соотношение роста объема производства и производительности труда.

**11. Оптимальным источником комплектования кадров в условиях рыночной экономики считается:**

- A) подготовка и переобучение работников на предприятии;
- B) специализированные кадровые агентства, фирмы;
- C) государственная служба занятости;
- D) свободный найм работников через рекламу в СМИ.

**12. Термин «профотбор» означает:**

- A) формирование представлений о профессии;
- B) определение пригодности человека к той или иной профессии;
- C) определение круга профессий, наиболее подходящих для человека
- D) отбор работников по состоянию здоровья.

**13. Должностная инструкция на предприятии разрабатывается с целью:**

- A) определение определенных квалификационных требований, обязанностей, прав и ответственности персонала предприятия;
- B) найма рабочих на предприятие;
- C) отбора персонала для занимания определенной должности;
- D) согласно действующему законодательству;
- E) достижения стратегических целей предприятия.

**14. Какой раздел не содержит должностная инструкция?**

- A) «Общие положения»;
- B) «Основные задачи»;
- C) «Должностные обязанности»;
- D) «Управленческие полномочия»;
- E) «Выводы».

**15. Определение квалификации специалиста, уровня знаний либо отзыв о его способностях, деловых и иных качествах:**

- A) аттестация;
- B) дискриминация;
- C) авторизация;
- D) должностная инструкция;
- E) апробация.

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ПК-9 знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и	Обучающийся знает: основ политики организации по безопасности труда. основную нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала

эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике

**Примерные задания:**

17. В соответствие с гигиенической классификацией труда условия труда могут быть оптимальными, если:

- а) обеспечивается наибольшая производительность труда при наименьшей напряженности организма. Факторы среды и труда не превышают безопасных гигиенических норм;
- б) изменение функционального состояния организма восстанавливается к началу следующей смены. Гигиенические нормативы не превышают допустимых значений;
- в) происходит ухудшение здоровья или оказывается негативное влияние на потомство. Гигиенические нормы превышают допустимые значения;
- г) существует реальная угроза жизни человека и риск возникновения тяжелых заболеваний.

18. В соответствие с гигиенической классификацией труда условия труда могут быть допустимыми, если:

- а) обеспечивается наибольшая производительность труда при наименьшей напряженности организма. Факторы среды и труда не превышают безопасных гигиенических норм;
- б) изменение функционального состояния организма восстанавливается к началу следующей смены. Гигиенические нормативы не превышают допустимых значений;
- в) происходит ухудшение здоровья или оказывается негативное влияние на потомство. Гигиенические нормы превышают допустимые значения;
- г) существует реальная угроза жизни человека и риск возникновения тяжелых заболеваний.

19. Отнесение условий труда к классу (подклассу) условий труда при воздействии химического фактора осуществляется в зависимости от соотношения фактической концентрации вредных химических веществ в воздухе рабочей зоны к:

- А) только среднесменной концентрации данных веществ (ПДК<sub>сс</sub>)
- Б) только максимальной предельно допустимой концентрации данных веществ (ПДК<sub>макс</sub>)
- В) максимальной и (или) среднесменной предельно допустимой концентрации данных веществ (ПДК<sub>макс</sub>, ПДК<sub>сс</sub>)

20. Какие факторы определяют микроклимат на рабочем месте?

- А) влажность воздуха
- Б) скорость движения воздуха
- В) температура воздуха
- Г) инфракрасное излучение
- Д) атмосферное давление
- Е) ультрафиолетовая радиация

21. Ознакомление работников с результатами проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах организует:

- А) служба охраны труда (специалист по охране труда)
- Б) председатель комиссии по проведению специальной оценки условий труда
- В) работодатель
- Г) комиссия по проведению специальной оценки условий труда
- Д) организация, проводящая специальную оценку условий труда

22. Какие объекты измеряются и (или) оцениваются в целях определения класса условий труда при оценке биологического фактора:

- А) продукты жизнедеятельности патогенных микроорганизмов
- Б) патогенные микроорганизмы
- В) микроорганизмы-продуценты
- Г) живые клетки и споры, содержащиеся в бактериальных препаратах

23. Какую величину не должны превышать уровни звукового давления, измеренные по шкале шумомера «Лин», для колеблющегося во времени и прерывистого инфразвука в целях проведения специальной оценки условий труда?

- А) 120 дБ
- Б) 80 дБ
- В) 100 дБ
- Г) 110 дБ

24. Допустимым считается такое состояние среды и человека, при котором воздействующие факторы:

- а) могут нанести травму или привести к летальному исходу за короткий период времени воздействия, вызвать разрушения в природной среде;
- б) оказывают негативное влияние на здоровье человека, вызывая при длительном воздействии заболевания и (или) приводят к деградации природной среды;
- в) не оказывают негативное влияние на здоровье человека, но могут привести к дискомфорту, снижая эффективность деятельности человека;
- г) создают оптимальные условия деятельности и отдыха, проявления наивысшей работоспособности, гарантирующей сохранение здоровья человека и целостности среды обитания.

25. Вредным считается такое состояние среды и человека, при котором воздействующие факторы:

- а) могут нанести травму или привести к летальному исходу за короткий период времени воздействия, вызвать разрушения в природной среде;
- б) оказывают негативное влияние на здоровье человека, вызывая при длительном воздействии заболевания и (или) приводят к деградации природной среды;
- в) не оказывают негативное влияние на здоровье человека, но могут привести к дискомфорту, снижая эффективность деятельности человека;
- г) создают оптимальные условия деятельности и отдыха, проявления наивысшей работоспособности, гарантирующей сохранение здоровья человека и целостности среды обитания.

26. На какие категории по энергозатратам делятся выполняемые в производственном помещении работы?

- а) физические и умственные;
- б) легкие и тяжелые;
- в) ручные и механизированные;
- г) легкие, средней тяжести и тяжелые.

27. Какими параметрами характеризуются метеорологические условия на производстве?

- а) влажностью, скоростью движения воздуха и барометрическим давлением;
- б) температурой, влажностью и барометрическим давлением;
- в) температурой, влажностью и скоростью движения воздуха;
- г) только температурой и влажностью воздуха.

28. Какие системы искусственного освещения используются на практике?

- а) общая, местная, совмещенная;
- б) комбинированная и общая;
- в) общая, местная, комбинированная;
- г) общая и совмещенная.

29. Какая система освещения является наиболее экономичной при эксплуатации?

- а) все системы имеют одинаковую экономичность;
- б) только местная;
- в) общая;
- г) комбинированная.

## 2.2 Типовые задания для оценки навыкового образовательного результата

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ОПК-1 знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	Обучающийся умеет: применять теоретические положения в управленческой деятельности с учетом базовых категорий экономики и социологии труда применять теоретические положения в управленческой деятельности по отношению к персоналу. использовать в культурологическом знании методы естественных и математических наук

### **Примерные вопросы:**

#### **1. Потребность в найме — это что и зачем?**

Хорошо, когда в компании существует стратегический план по найму сотрудников на год, пять и больше лет вперед. В этом случае рекрутеры заранее знают, какие ресурсы им понадобятся в каждый отрезок времени.

В небольших организациях подбор обычно ситуативный и закрывает текущие потребности. Например, замена сотрудника, который уходит в декрет или длительный отпуск, подбор нового человека на место уволившегося.

Существует больше десятка способов оценить потребность в персонале. На нее влияет рынок в регионе, скорость и план развития компании, эффективность текущих сотрудников и другие факторы. В зависимости от кадровой политики компания может привлекать новые кадры или обучать персонал. Или сокращать.

Знание потребности в подборе персонала помогает:

#### **Задание**

Составить план закрытия вакансий.

Расставить приоритеты: кого искать первым.

#### **2. Какие методы поиска сотрудников есть?**

В зависимости от метода подбора компании выбирают разные инструменты поиска.

Массовый наём — поиск сотрудников на начальные позиции, которые не требуют специальной подготовки. Например, поиск разнорабочих, продавцов, водителей. Текучесть персонала на этих должностях может достигать 100% за год, поэтому компании ведут непрерывный поиск людей.

Поиск, как правило, оказывается непростым:

соискатели не умеют «искать работу»: находить вакансии, оценивать, насколько они соответствуют требованиям, не готовы долго вести переговоры с работодателем; не все доходят до собеседования: у кандидатов низкая мотивация, и много работодателей-конкурентов воюют за их внимание. Поэтому для массового найма используют чат-боты, обзвон кандидатов, поиск через рекламу в соцсетях и объявления в поисковиках.

Executive search (от англ. «поиск руководителей») — подбор управляющего персонала и редких специалистов. Его сложность в правильной постановке задачи и поиске человека, идеально подходящего под все требования. Может включать в себя хедхантинг — поиск и переманивание уже трудоустроенных сотрудников.

Как правило, таким поиском занимаются внешние рекрутеры (из кадровых агентств или фрилансеры), которые хорошо знают рынок, обладают нужными навыками для мотивации кандидата.

Однако работники служб управления персоналом подготовленные в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист по подбору персонала» могут самостоятельно осуществлять рекрутмент работников различного уровня.

#### **Задание**

Определите методы и пути подбора работников различных категорий с учетом специфики предприятия. Рынка труда, технических возможностей организации.

#### **3. Как уточнить требования к вакансии и обязанности сотрудника?**

Требования ко многим должностям сформированы в профессиональных стандартах. Но в каждой компании при организации подбора обнаруживаются свои требования и секреты успеха. Поэтому модели компетенций на разные должности обычно составляют, основываясь на опыте самых успешных сотрудников компании.

Чтобы понять, какие навыки и компетенции в компании нужнее всего, работодатели пользуются разными средствами оценки текущих сотрудников. Начиная от тестов, заканчивая внутренними собеседованиями. Еще один вариант — обратиться за помощью к консультантам или компаниям, которые помогут составить список требований, профессиональных навыков и личных качеств.

#### **Задание**

Каким образом формируются модели корпоративных компетенций? В чем их отличие от профессиональных стандартов? Разработайте условную модель корпоративных компетенций предприятия.

#### **18. Как написать текст вакансии?**

Хорошая вакансия содержит не только сухой список требований и условий работы.

После прочтения кандидат должен понять:

чем занимается компания;

какие цели будут стоять перед новым сотрудником;

почему эта работа лучше, чем у конкурентов;

подходит ли кандидат подо все требования.

#### **Задание**

Опишите вакансию специалиста по управлению персоналом транспортного предприятия.

Какая информация необходима, чтобы узнать больше о будущей работе.

#### **5. Как определить зарплату?**

Зарплата может быть средней, выше среднерыночной или ниже ее. От этого зависит процесс и результат найма.

С зарплатой ниже рынка искать кандидатов придется долго. Скорее всего, на такую вакансию будут откликаться кандидаты не очень высокой квалификации и начинающие специалисты.

Если вы предлагаете высокий оклад, то готовьтесь не только к общению с профессионалами, но и с теми, кто откликнулся «на авось». Перед публикацией вакансии изучайте рынок и зарплату у конкурентов в вашем регионе.

Указывайте зарплату в вакансии. Это поможет собрать больше релевантных откликов.

Пишите размер оклада после вычета налогов. Большинство кандидатов ждет именно сумму «на руки», они будут разочарованы, если на собеседовании вы скажете обратное.

Задание.

Опишите зарплату менеджера высокого уровня строительной компании.

#### **6. Какие типы собеседований есть?**

По методу проведения:

Групповые интервью: они подходят для массового найма.

Индивидуальные интервью.

Ассессмент-центры: это комплексная оценка кандидата, которая включает решение кейсов, презентации, групповую работу и так далее — в зависимости от целей работодателя.

Профессиональные тесты и тесты способностей.

Стрессовые интервью.

Интервью по типам вопросов:



### **Задание**

Распределите, какие типы собеседования в большей степени подходят для различных категорий работников

#### **7. Как оценить результат подбора?**

Искали вы сотрудника сами или с помощью внешнего рекрутера, важно оценить результат. Ведь на поиск ушло столько сил, денег и времени!

В разных компаниях по-разному оценивают результаты, но самые популярные метрики выглядят так.  
время найма

Отрезок времени от начала поиска до выхода человека на работу. Меняется в зависимости от профессии, ситуации на рынке, времени года и так далее. Сравнивая и оценивая время найма, можно оценить качество работы рекрутера.

Эффективность разных источников, качество и количество откликов

Помогает разобраться, какие каналы лучше работают для привлечения сотрудников в компанию и на конкретную должность.

1. Сколько просмотров было у объявления в разных источниках?
2. Сколько людей оставило отклик?
3. Сколько кандидатов пришло из каждого канала (с сайта по поиску работы, через реферальную программу, из соцсетей и так далее)?
4. Откуда были самые релевантные отклики?
5. Сколько людей пришло на собеседования?
6. Откуда пришел принятый в компанию человек?

#### **8. Задание**

Опишите высокий и низкий результат подбора.

Что делать с теми, кто не подошел?

Обязательно ответить им: поблагодарить за отклик и правильно отказать.

Некоторых из кандидатов стоит взять на заметку. Если человек вам почти подходил, всегда есть шанс, что он окажется вам нужен в будущем, когда наберется опыта.

Собирать и хранить такие резюме удобно в системе управления персоналом Talantix. Можно оставить комментарии к каждому соискателю и вернуться к ним в любой момент.

ПК-9 знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике

Обучающийся умеет: ориентироваться в специфике нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда использовать технологии управления безопасностью труда персонала в системе кадровой безопасности организации ориентироваться в специфике различных режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала

#### **Примерные вопросы:**

**Ситуационная задача 9.** Трудовой договор заключен с работником в письменной форме в 2004 году. При проверке в трудовом договоре обнаружены многочисленные нарушения. Каким образом можно выявленные нарушения устранить?

- А. заключить новый трудовой договор с новыми условиями
- В. внести в трудовой договор изменения, заключив дополнительное соглашение
- С. обратиться в государственную инспекцию по труду
- Д. отменить трудовой договор через суд

**Ситуационная задача 10.** Рабочие Волков и Зайцев обратились к администрации цеха с просьбой заменить им старую спецодежду на новую в связи с истечением срока ее носки. Им объяснили, что данный срок не истек, так как Волков два месяца находился в командировке, а Зайцев 3,5 месяца болел. Кроме того, они были в отпуске по 42 дня каждый. Вернуться к вопросу рабочим предложили по истечении указанных сроков.  
Права ли администрация цеха?

**Ситуационная задача 11.** Старший инженер по технике безопасности ОАО «Строитель» Ушаков был уволен по сокращению штатов. Не согласившись с увольнением, он обратился с иском о восстановлении на работе в суд, указав в заявлении, что является единственным специалистом по охране труда в организации, где занято более 280 работников, 80 из которых непосредственно трудятся в условиях повышенной опасности. Фактическая ликвидация обществом собственной службы безопасности труда не соответствует Конституции РФ, законодательству об охране труда и общему смыслу правового регулирования труда в России. Одновременно в заявлении было указано, что общество на протяжении трех последних лет не выделяет средств

на охрану труда, обучение безопасности труда проводится лишь после настоятельных требований Ушакова и только в связи с конкретными фактами производственных нарушений.  
 В настоящее время обязанности по обеспечению безопасности труда возложены на руководителей подразделений, которые не имеют представления об этой работе. В организации принят коллективный договор, предусматривающий обязанности службы охраны труда и лично ее руководителя Ушакова. Профсоюзная организация в ОАО «Строитель» отсутствует.  
 Есть ли нарушения в действиях руководителя ОАО «Строитель»?  
 Ваше мнение по иску Ушакова. Дайте аргументированный ответ.

<p>ОПК-1 знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации</p>	<p>Обучающийся владеет: навыками реализации основных управленческих функций с учетом базовых категорий экономики и социологии труда методами реализации основных управленческих функций в сфере управления персоналом. сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом</p>
---	---

**Примерные кейсы:**

1. Оценка мотивации на работу с людьми.

**Ситуация:** В отделе по монтажу оборудования работает четыре человека:

- Валентин Николаевич, 62 года, пенсионер, стаж работы в области монтажа более 40 лет;
- Иван, 34 года, стаж в области монтажа 10 лет;
- Ольга, 38 лет, стаж работы в области монтажа 1 год;
- Лариса, 22 года, молодой специалист.

Валентин Николаевич имеет большой стаж в области монтажа, он боится сокращения и не передает кому-либо свой опыт. Кроме того, он считает, что в данной области должны работать только мужчины. Иван гордится тем, что он работает в области монтажа более 10 лет, знает все нюансы работы. Однако он боится делиться опытом, чтобы не потерять свою значимость. Ольга работала в другой профессиональной области. Год назад она решила сменить профессию и устроилась работать инженером по монтажу оборудования. Ольга тяжело осваивает новую профессию, но от коллег скрывает, что пришла в эту профессиональную сферу недавно. Коллеги-мужчины относятся к Ольге предвзято, хотя на вопросы по работе отвечают. Но секретами мастерства никто не делится.

Лариса только что окончила институт по данной специальности, опыта у нее нет, она обладает только теоретическими знаниями. Передавать ей свой опыт никто в коллективе не хочет, на вопросы по работе коллеги отвечают неохотно. В результате при монтаже Лариса допустила грубую ошибку, которая нанесла убытки компании и повлияла на результаты работы отдела и премию сотрудников.

**Задание:** Какую ошибку допустил начальник отдела монтажа в работе с персоналом? Что нужно было сделать руководителю, чтобы не допустить данной ситуации?

**Варианты ответов**

1. Сотрудник принимает позицию работников отдела и осуждает Ларису, считая, что в коллективе каждый отвечает за себя .
  2. Сотрудник принимает позицию Ларисы и осуждает остальных членов коллектива за то, что они не передают опыт коллеге, не умеют выстраивать отношения с членами коллектива и т. п.
  3. Сотрудник анализирует действия всех работников отдела, находя положительное и отрицательное в поведении каждого.
  4. Не отстаивает точку зрения одного из участников, не осуждает, предлагает адекватные методы решения проблемы
- Какой ответ в наибольшей степени отражает уровень взаимоотношений в коллективе?

**2. Кейс «Подбор работника»**

**Ситуация**

Кадровое агентство «Альфа» специализируется на подборе различного персонала. На прошлой неделе в агентство обратился клиент – наркологический центр «Бета» – с заявкой подобрать 10 % от общего состава сотрудников центра. Заказ был крупный и сложный по-своему, так как на рынке труда ресурс специалистов, необходимых центру, очень ограничен.

Система управления наркологическими медицинскими учреждениями такова, что высококвалифицированные специалисты пытаются найти место в коммерческих центрах. Это создает некоторую стагнацию на рынке в данном секторе. Получается, чтобы выполнить этот заказ, нужно обратиться к рынку медицинских работников, которые ищут работу в других секторах, и предложить им должности в наркологической клинике-заказчике.

С первых телефонных интервью менеджер по подбору столкнулась с тем, что соискатели отказывались от предложения переквалифицироваться, объясняя это тем, что они не хотят лечить тех, кто, возможно, на почве наркомании совершили преступления. Менеджер по подбору стала подбирать информацию, чтобы разобраться, почему так относятся к этой работе, и выяснила, что существует совершенно противоположная позиция. Есть специалисты, которые считают, что наркоманы и алкоголики нужны нашему обществу, так как они стимулируют рост рынка труда в области

экспериментальной психологии, наркологии и других сферах медицинской деятельности. То есть если не будет людей упомянутых категорий в нашем обществе, то и пропадет потребность в работниках, которые их лечат и обслуживают. Перед менеджером по подбору встал выбор – продолжать поиск и всячески стараться приукрасить работу в наркологическом центре, чтобы выполнить заказ, или отказаться от него по моральным убеждениям, которых она тоже придерживалась.

### Вопросы и задания

Дайте свою оценку ситуации.

Чьей точки зрения Вы придерживаетесь?

Можно ли назвать отношение менеджера по подбору персонала непрофессиональным?

### Комментарии

В кейсе описана ситуация, в которой профессиональные задачи вступают в противоречие с общественными нормами и ценностями. С помощью этого кейса можно оценить умение соискателя спокойно, без враждебности воспринимать чужой образ жизни, поведение, обычаи, чувства, мнения, идеи, верования. Соискателю необходимо принять решение за руководителя отдела персонала.

ПК-9 знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике

Обучающий владеет: процедурами выбора технологий управления безопасностью труда персонала технологиями управления безопасностью труда персонала способностью производить расчёт продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала

### Примерные кейсы:

**Задача 3.** Заполните следующую таблицу «Специальные правила по охране труда работников отдельных категорий»

№ п/п	Категории работников	Дополнительные льготы и гарантии	Нормы права, предусматривающие особые правила и льготы	Примечание
	Работники, занятые на работах с вредными и опасными условиями труда			
	Женщины			
	Несовершеннолетние			
	Лица с пониженной трудоспособностью			

**Задача 4.** Какие особенности правового регулирования охраны труда предусмотрены для работников сельского хозяйства, транспорта, связи и других сфер деятельности? Приведите не менее 10 примеров. При ответе необходима ссылка на соответствующие нормы права.

**Задача 5.** Составьте перечень законных оснований для отказа гражданину в заключении трудового договора, предметом которого является работа в неблагоприятных условиях. При ответе сослнитесь на необходимые нормы права.

**Ситуационная задача 6.** В связи с увеличением цен на бензин и недостатком средств администрация завода приняла решение завозить молоко для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, один раз в неделю (недельную норму), а не ежедневно. Кроме того, было установлено, что при отсутствии молока работникам может выдаваться сухое молоко, сметана или творог.

Правомерно ли такое решение администрации? Кем устанавливаются нормы бесплатной выдачи молока? Возможна ли замена молока компенсационными выплатами?

## 2.2. Перечень вопросов для подготовки обучающихся к промежуточной аттестации

### Вопросы для подготовке к зачету

1. Единство физиологических и психических функций организма в условиях профессиональной деятельности
2. Предмет исследования и задачи курса «Психофизиология профессиональной деятельности»
3. Понятия и свойства деятельности
4. Основные виды деятельности и их развитие у человека
5. Деятельность, труд, профессия, специальность
6. Классификация трудовой деятельности
7. Психологическая структура деятельности
8. Принципы изучения профессиональной деятельности. Психологический анализ деятельности
9. Методы изучения профессиональной деятельности
10. Виды профессиограмм, их структура и краткая характеристика основных разделов
11. Краткие сведения о функциях и строении нервной системы
12. Возбудимость, возбуждение и торможение, их участие в трудовой деятельности человека
13. Функциональная подвижность нервной системы. Стадии парабриоза и особенности их проявления при выполнении различных работ
14. Типологические особенности нервной системы. Учение И.П.Павлова о типах высшей нервной деятельности
15. Понятие о функциональной системе и ее элементах
16. Понятие рефлекса, рефлекторной дуги и анализатора. Роль различных анализаторов в трудовой деятельности человека
17. Условные и безусловные рефлексы, их участие в трудовой деятельности
18. Проявление стереотипа действий и их динамичности в различных видах работ. Физиологическая основа автоматизма действий
19. Кортикальная мозаика и доминанта, условия ее выработки и нарушения
20. Проблемы профессионального становления и профессиональных деструкций
21. Двигательный аппарат, его функции и строение
22. Сила и выносливость мышц. Условия, обеспечивающие высокий уровень мышечной работоспособности. Статическая и динамическая работа, изменение их соотношения под влиянием научно-технического прогресса
23. Гиподинамия, ее влияние на организм и способы уменьшения вредного воздействия. Физиологические принципы образования двигательных ансамблей в процессе труда и рациональной рабочей позы.
24. Единство и целостность живого организма, проявление этого свойства в процессе труда. Понятие гомеостаза. Гуморальный и нервный механизмы, их взаимосвязь и участие в регуляции функций и поддержании гомеостаза.
25. Увеличение энергетических затрат при выполнении различных работ. Анаэробный и аэробный способы выработки энергии
26. Усиление газообмена при мышечной работе. Понятие о кислородном долге
27. Влияние мышечной работы на деятельность сердечно-сосудистой системы. Влияние работы на морфологический состав крови
28. Общая характеристика функциональных состояний и их структура
29. Классификация функциональных состояний
30. Усталость, утомление и переутомление
31. Синдром хронической усталости (СХУ). Психологический стресс
32. Психологическая готовность к деятельности
33. Приемы управления функциональными состояниями
34. Мозг и психика
35. Психические процессы (ощущение, восприятие, наблюдение, память)
36. Психические процессы (внимание)
37. Психические процессы (мышление и речь)
38. Психические состояния (эмоции, чувства, воля)
39. Психические свойства личности (темперамент)
40. Психические свойства личности (характер и способности)
41. Работоспособность и производительность труда
42. Динамика работоспособности при различных видах труда
43. Значение профориентации и профотбора для повышения эффективности труда
44. Психологические основы профориентации
45. Психологические основы профотбора
46. Деятельная природа профессионализации. Психологический профиль личности и профессии

### **3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации**

#### **Критерии формирования оценок по ответам на вопросы, выполнению тестовых заданий**

- оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы составляет 100 – 90% от общего объема заданных вопросов;
- оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы – 89 – 76% от общего объема заданных вопросов;

- оценка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на тестовые вопросы – 75–60 % от общего объема заданных вопросов;

- оценка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов – менее 60% от общего объема заданных вопросов.

### **Критерии формирования оценок по результатам выполнения заданий**

**«Отлично/зачтено»** – ставится за работу, выполненную полностью без ошибок и недочетов.

**«Хорошо/зачтено»** – ставится за работу, выполненную полностью, но при наличии в ней не более одной негрубой ошибки и одного недочета, не более трех недочетов.

**«Удовлетворительно/зачтено»** – ставится за работу, если обучающийся правильно выполнил не менее 2/3 всей работы или допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной негрубой ошибки, не более трех негрубых ошибок, одной негрубой ошибки и двух недочетов.

**«Неудовлетворительно/не зачтено»** – ставится за работу, если число ошибок и недочетов превысило норму для оценки «удовлетворительно» или правильно выполнено менее 2/3 всей работы.

*Виды ошибок:*

- *грубые ошибки: незнание основных понятий, правил, норм; незнание приемов решения задач; ошибки, показывающие неправильное понимание условия предложенного задания.*

- *негрубые ошибки: неточности формулировок, определений; нерациональный выбор хода решения.*

- *недочеты: нерациональные приемы выполнения задания; отдельные погрешности в формулировке выводов; небрежное выполнение задания.*

### **Критерии формирования оценок к экзамену**

**«Отлично/зачтено»** – студент приобрел необходимые умения и навыки, продемонстрировал навык практического применения полученных знаний, не допустил логических и фактических ошибок

**«Хорошо/зачтено»** – студент приобрел необходимые умения и навыки, продемонстрировал навык практического применения полученных знаний; допустил незначительные ошибки и неточности.

**«Удовлетворительно/зачтено»** – студент допустил существенные ошибки.

**«Неудовлетворительно/не зачтено»** – студент демонстрирует фрагментарные знания изучаемого курса; отсутствуют необходимые умения и навыки, допущены грубые ошибки.