

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Палиева Надежда Андреевна

Должность: и.о. декана психолого-педагогического факультета

Дата подписания: 05.06.2026 12:12:48

Уникальный программный ключ:

c45abce04df3131d28edca0bf10941b11398d6f1

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

Декан психолого-педагогического факультета
д.п.н., доцент Палиева Н.А.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
Психология управления

Направление подготовки
Направленность (профиль)
Год начала обучения
Форма обучения
Реализуется в семестре

37.03.01 Психология
Психологическое консультирование
2026
очная
7

Введение

1. Назначение: для проверки уровня сформированности компетенций по дисциплине «Психология управления»

2. ФОС является приложением к программе дисциплины (модуля) «Психология управления»

3. Разработчик Терещенко Э.В., заведующий кафедрой социальной психологии и психологии безопасности.

4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

Председатель Терещенко Э.В., заведующий кафедрой социальной психологии и психологии безопасности

Члены комиссии:

Козловская Н.В., доцент кафедры социальной психологии и психологии безопасности

Кокорова С.Д., ассистент кафедры социальной психологии и психологии безопасности

Представитель организации-работодателя Заика Е.В., директор ГБОУ «Краевой центр психолого-педагогической реабилитации и коррекции» г. Ставрополя

Экспертное заключение: Экспертное заключение фонд оценочных средств соответствует ОП ВО по направлению подготовки 37.03.01 Психология, направленность (профиль) «Психологическое консультирование» и рекомендуется для оценивания уровня сформированности компетенций при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов по дисциплине

5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

1. Описание критериев оценивания компетенции на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Компетенция (ии), индикатор (ы)	Уровни сформированности компетенци(ий),			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетворите льно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворител ьно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
<i>Компетенция:</i> УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни				
<i>Индикатор:</i> ИД-1 _{УК-6} – использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей	Результат выполненной работы выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей является неверным и (или) использован некорректный способ решения задачи	Результат выполненной работы выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей является верным, но использован некорректный способ решения задачи	Результат выполненной работы при использовании инструментов и методов управления временем, при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей я является частично верным	Результат выполненной работы при использовании инструментов и методов управления временем, при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей является верным
ИД-2 _{УК-6} – определяет приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессиональ ного роста	Не способен определять приоритеты собственной деятельности	Допускает существенные ошибки при определении приоритетов собственной деятельности, личностного развития	Без ошибок определяет приоритеты собственной деятельности	Без ошибок определяет приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессиональ ного роста
ИД-3 _{УК-6} – оценивает требования рынка труда и предложения образовательн ых услуг для выстраивания траектории	Демонстрирует полное отсутствие или недостаточность знаний и умений при оказании оценивании требований рынка	Демонстрирует существенные ошибки при оценивании требований рынка труда и предложений образовательны	Демонстрирует умение без ошибок оценивать требованиярын ка труда и предложения образовательн	Демонстрирует умение без ошибок оценивать требования рынка труда и предложения образовательн ых услуг для

собственного профессионального роста.	труда	х услуг	ых услуг	выстраивания траектории собственного профессионального роста.
ИД-4УК-6 – строит профессиональную карьеру и определяет стратегию профессионального развития	Не способен строить профессиональную карьеру и определять стратегию профессионального развития	Допускает существенные ошибки при построении профессиональной карьеры и определении стратегий профессионального развития	Без ошибок с определяет стратегию профессионального развития	Без ошибок строит профессиональную карьеру и определяет стратегию профессионального развития
<i>Компетенция:</i> УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> ИД-1УК-10 – оценивает экономические последствия принимаемых решений	Не может решить задачу по оцениванию экономических последствий принимаемых решений	Допускает существенные ошибки при оценивании экономических последствий принимаемых решений	Подбирает адекватные, методы диагностики и оценки проблем при оценивании экономических последствий принимаемых решений	Подбирает адекватные, надежные и валидные методы диагностики при оценивании экономических последствий принимаемых решений
ИД-2УК-10 – применяет нормативные правовые акты при принятии экономических решений	Не способен применять нормативные правовые акты при принятии экономических решений	Присутствуют существенные ошибки при применении нормативных правовых актов для принятия экономических решений	Составляет с небольшими неточностям план применения нормативных правовых актов для принятия экономических решений	Составляет без ошибок и неточностей план применения нормативных правовых актов для принятия экономических решений
<i>Компетенция:</i> ПК-4 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии организационного управления, обеспечивать их психологическое сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия				
ИД-1ПК-4 - разрабатывает и осуществляет мероприятия, направленные на реализацию стратегии	Результат выполненной работы по разработке и осуществлению мероприятий,	Результат выполненной работы по разработке и осуществлению мероприятий,	Результат выполненной работы по разработке и осуществлению	Результат выполненной работы по по разработке и осуществлению мероприятий,

организационного управления	направленных на реализацию стратегии организационного управления является неверным и (или) использован некорректный способ решения задачи	направленных на реализацию стратегии организационного управления является верным, но использован некорректный способ решения задачи	мероприятий, направленных на реализацию стратегии организационного управления является частично верным	направленных на реализацию стратегии организационного управления является верным
ИД-2ПК-4 – проводит оценку организационных и социальных последствий;	Не способен проводить оценку организационных и социальных последствий;	Допускает существенные ошибки при проведении оценки организационных и социальных последствий	Без ошибок проводит оценку организационных последствий	Без ошибок проводит оценку организационных и социальных последствий;
ИД-3ПК-4 – применяет психологические технологии для сопровождения управленческих задач в организации	Не способен применять психологические технологии для сопровождения управленческих задач в организации	Присутствуют существенные ошибки при применении психологических технологий для сопровождения управленческих задач в организации	Составляет с небольшими неточностями план применения психологических технологий для сопровождения управленческих задач в организации	Составляет без ошибок и неточностей план применения психологических технологий для сопровождения управленческих задач в организации

Оценивание уровня сформированности компетенции по дисциплине осуществляется на основе «Положения о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры - в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет» в актуальной редакции.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Номер задания	Правильный ответ	Содержание вопроса	Компетенция
		Форма обучения очная Семестр 7	
1.	«координатор»	Кто выполняет организаторские функции в команде: подбирает членов команды, распределяет задания, организует коллективные обсуждения, намечает сроки выполнения заданий, контролирует правильность выполнения и	УК-6
2.	Стиль руководства	Как называется способ, система методов воздействия руководителя на подчиненных?	УК-6
3.		Перечислите стили руководства.	УК-6
4.		Назовите тип лидера, который в силу своих личностных качеств способен оказывать глубокое воздействие на последователей.	УК-6
5.		Перечислите этапы Модели развития команды Такмана.	УК-6
6.	Демократический стиль	Какой стиль руководства характеризуется полным доверием, основан на широком привлечении персонала к управлению организацией?	УК-10
7.		Какие элементы включает в себя процесс организационного консультирования?	УК-10
8.		Каковы главные задачи консультантов по организационному развитию?	УК-10
9.	Директивный стиль	Какой стиль управления характеризуется высокой централизацией руководства, доминированием единоначалия?	УК-10
10.		Кем разработана Модель «управленческой решетки»?	УК-10
11.		Какие цели Э. Мэйо ставил перед управлением?	ПК-4
12.		Я. С. Улицкий выделил определенные требования к личности руководителя. Кратко опишите их.	ПК-4
13.		Перечислите свойства организационной культуры	ПК-4
14.	Рационально-экономической концепции управления	В рамках какой концепции первостепенное значение присваивается функции каждого работника (выполняемому им труду), а организация представляется как система упорядоченных отношений между подразделениями и сотрудниками внутри подразделений?	ПК-4
15.		Что представляет собой структура персонала организации?	ПК-4
16.		Дайте определение понятию «психология управления».	ПК-4
17.		Соблюдение каких условий требуется для успешности управленческой	ПК-4

		деятельности? Дайте краткий ответ.	
18.	3	Кто говорил о том, что распределение функции планирования способствует удовлетворенности сотрудников при выполнении поставленных им задач, т.е. повышает их мотивацию? 1.Вилюнас 2.В.В.Добрынин 3.Херцберг	ПК-4
19.	3	Что является результатом деятельности объекта управления? 1.Информация 2.Функция управления 3.Готовая продукция организации 4.Управленческое решение	ПК-4
20.		Дайте определение понятию «организационное управление».	ПК-4
21.		Личный и профессиональный имидж: психотехнологии создания?	УК-6
22.		Мотивационно-потребностная сфера личности?	УК-6
23.		Идентификация и эмпатия в процессе восприятия и познания партнерами друг друга?	УК-6

2. Описание шкалы оценивания

В рамках рейтинговой системы успеваемость студентов по каждой дисциплине оценивается в ходе текущего контроля и промежуточной аттестации. Рейтинговая система оценки знаний студентов основана на использовании совокупности контрольных мероприятий по проверке пройденного материала (контрольных точек), оптимально расположенных на всем временном интервале изучения дисциплины. Принципы рейтинговой системы оценки знаний студентов основываются на требованиях, описанных в Положении об организации образовательного процесса на основе рейтинговой системы оценки знаний студентов в ФГАОУ ВО «СКФУ».

3. Критерии оценивания компетенций*

Оценка «отлично» выставляется студенту, если грамотно выполняет поиск необходимой информации, ее критический анализ; при обработке информации отличает факты от мнений, интерпретаций, оценок, формирует собственные мнения и суждения, аргументирует свои выводы и точку зрения; самостоятельно определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если корректно выполняет поиск необходимой информации, ее критический анализ; корректно формирует собственные мнения и суждения, аргументирует собственную позицию; определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если с некоторыми ошибками выполняет поиск необходимой информации, ее критический анализ; формирует собственные мнения и суждения; неуверенно определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если с трудом выполняет поиск необходимой информации, ее критический анализ; неуверенно формирует собственные мнения и суждения, с трудом аргументирует собственную позицию.