

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Палиева Надежда Андреевна
Должность: и.о. декана психолого-педагогического факультета
Дата подписания: 16.06.2026 09:00:18
Уникальный программный ключ:
с45abce04df3131d28edca0bf10941b11398d6f1

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 и лидерства

Направление подготовки	44.03.03 – Специальное (дефектологическое) образование
Направленность (профиль)	Образование детей с ограниченными возможностями здоровья (Учитель-дефектолог)
Год начала обучения	2026
Форма обучения	очная
Реализуется в семестре	2

Введение

1. Назначение: предназначен для объективной оценки уровня сформированности компетенций
2. ФОС является приложением к программе дисциплины (модуля) «Психология управления и лидерства»
3. Разработчик Назаренко Т.И., доцент кафедры социальной психологии и психологии безопасности.

4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

Председатель Борозинец Н.М., к.псих.н., доцент, зав. кафедрой коррекционной психологии и педагогики

Члены комиссии:

Шеховцова Т.С., к.п.н, доцент, доцент кафедры коррекционной психологии и педагогики

Эм Е.А., к.п.н, доцент, доцент кафедры коррекционной психологии и педагогики

Представитель организации-работодателя Егорова С.В., директор государственного казенного общеобразовательного учреждения «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа № 33 города Ставрополя»

Экспертное заключение: фонд оценочных средств соответствует ОП ВО по направлению подготовки 44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки), направленность (профиль) «Дошкольное образование и логопедия» и рекомендуется для оценивания уровня сформированности компетенций при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов по дисциплине «Психология управления и лидерства».

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 компетенций			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетвори тельно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворите льно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
<i>Компетенция:</i> УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> ИД-1 УК-2 формулирует цель проекта, определяет совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение и определяет ожидаемые результаты решения задач;	Студент слабо анализирует психологическую информацию по поставленной задаче по проблемам управления, затрудняется в поиске путей их решения. В ответе допускает грубые ошибки	Студент проводит анализ психологической информации по поставленной задаче по проблемам управления, но затрудняется в поиске путей их решения. Допускает существенные ошибки	Студент проводит анализ и систематизацию психологической информации по поставленной задаче по проблемам управления, определяет путь их решения. Допускает несущественные ошибки в ответе	Студент проводит анализ и систематизацию психологической информации по поставленной задаче по проблемам управления, намечает путь их решения. Ответ логически выстроен, решение аргументировано
ИД-2 УК-2 разрабатывает план действий для решения задач проекта, выбирая оптимальный способ их решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений	С трудом определяет варианты решения управленческих задач; не использует информацию по психологии управления группой, психологии лидерства и психологическим основам организационной структуры. В ответе	Проводит анализ вариантов решения управленческих задач без опоры на информацию по психологии управления группой, психологии лидерства и психологическим основам организационной структуры. В ответе допускает	Способен проанализировать варианты решения управленческих задач; использует информацию по психологии управления группой, психологии лидерства и психологическим основам организационной структуры. В ответе	Четко и грамотно проводит анализ вариантов решения управленческих задач; использует информацию по психологии управления группой, психологии лидерства и психологическим основам организационной структуры в

	допускает грубые ошибки	существенные ошибки	допускает незначительные ошибки	соответствии с решаемыми задачами.
ИД-3 УК-2 обеспечивает выполнение проекта в соответствии с установленным и целями, сроками и затратами, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений, в том числе с использованием цифровых инструментов.	Допускаются грубые ошибки в создании проекта/плана психологическо го сопровождения организационно - управленческой деятельности в организациях в соответствии с поставленными целями. Не может обосновать свой ответ	Допускаются существенные ошибки в создании проекта/плана психологическо го сопровождения организационно - управленческой деятельности в организациях в соответствии с поставленными целями. Обоснование решения слабое, без опоры на теоретические знания	Предлагает план психологическо го сопровождения организационно - управленческой деятельности в организациях в соответствии с поставленными целями.	Предлагает и обосновывает план психологическо го сопровождения организационно - управленческой деятельности в организациях в соответствии с поставленными целями.
<i>Компетенция:</i> УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде				
<i>Индикатор:</i> ИД-1 УК-3 участвует в межличностном и групповом взаимодействии , используя инклюзивный подход, эффективную коммуникацию, методы командообразов ания и командного взаимодействия при совместной работе в рамках поставленной задачи.	Не способен применять эффективные технологии коммуникации, методы командного взаимодействия в совместной работе в рамках поставленной задачи.	Допускает существенные ошибки при применении технологий коммуникации, методов командного взаимодействия в совместной работе в рамках поставленной задачи.	Использует эффективные технологии коммуникации, в выборе методов командного взаимодействия в совместной работе в рамках поставленной задачи может допускать несущественны е ошибки.	Использует эффективные технологии коммуникации, правильно выбирает методы командного взаимодействия в совместной работе в рамках поставленной задачи. Обосновывает свои действия.
ИД-2 УК-3 обеспечивает работу команды для получения	С трудом определяет цель и задачи команды для	Допускает существенные ошибки при определении	Определяет цель и задачи команды для получения	Точно определяет цель и задачи команды для

оптимальных результатов совместной работы, с учетом индивидуальных возможностей её членов, использования методологии достижения успеха, методов, информационных технологий и технологий форсайта.	получения оптимальных результатов совместной работы ее членов, не учитывает их индивидуальные возможности.	цели и задач команды для получения оптимальных результатов совместной работы ее членов, не учитывает их индивидуальные возможности. С трудом использует современные технологии формирования команды.	оптимальных результатов совместной работы ее членов, учитывает в своем решении индивидуальные возможности членов группы. Использует современные технологии формирования команды. В ответе может допускать несущественные ошибки	получения оптимальных результатов совместной работы ее членов, учитывает в своем решении индивидуальные возможности членов группы. Использует современные технологии формирования команды. Ответ аргументирован и логически выстроен.
ИД-3 _{ук-3} обеспечивает выполнение поставленных задач на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения.	Не может составлять отчеты по результатам мониторинга командной работы, допускает грубые ошибки в определении коррекционных мероприятий	Допускает существенные ошибки при составлении отчета по результатам мониторинга командной работы, ; с трудом проводит анализ отклонений в команде	Анализирует различные отклонения в команде, составляет отчеты по результатам мониторинга командной работы, определяет коррекционные мероприятия на основе понимания содержания психологического компонента управленческой деятельности. В ответе может допускать	Проводит анализ отклонений в работе команды, составляет отчеты по результатам мониторинга командной работы, намечает и обосновывает необходимость и содержание коррекционных мероприятий на основе понимания содержания психологического компонента управленческой деятельности.

			несущественные ошибки	
--	--	--	-----------------------	--

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 2	
1.	Содержательно-процессуальная модель	О какой модели самоопределения идёт речь? - Осознание ценности общественно-полезного труда и необходимости профессиональной подготовки (ценностно-нравственная основа самоопределения). - Ориентировка в социально-экономической ситуации и прогнозирование престижности выбираемого труда. - Общая ориентировка в мире профессионального труда и выделение профессиональной цели – мечты. - Определение ближних профессиональных целей как этапов и путей к дальней цели. - Информирование о профессиях и специальностях, соответствующих профессиональных учебных заведениях и местах трудоустройства. - Представление о препятствиях, осложняющих достижение профессиональных целей, а также знание своих достоинств, способствующих реализации намеченных планов и перспектив. - Наличие системы резервных вариантов выбора на случай неудачи по основному варианту самоопределения. - Начало практической реализации личной профессиональной перспективы, и постоянная корректировка намеченных планов по принципу обратной связи.	УК-2
2.	4	Степень общей и специальной профессиональной подготовки работника, обладающего необходимыми знаниями, умениями и навыками для выполнения определенных видов работ – это? - Совершенство - Идеал - Специальность - Квалификация	УК-2

		5. Должность	
3.	5	Структура профессионального самоопределения не включает в себя: 1. Личность и индивидуальность участника профессионального самоопределения 2. Мотивационно-ценностная группа 3. Внешняя и внутренняя деятельность участника профессионального самоопределения 4. Прогностическая деятельность участника профессионального самоопределения 5. Жизненное самоопределение	УК-2
4.	3	Самоопределение в конкретной трудовой функции; Самоопределение на конкретном трудовом посту; Самоопределение на уровне конкретной специальности; Самоопределение в конкретной профессии; Жизненное самоопределение; Личностное самоопределение; Самоопределение личности в культуре – данные типы самоопределения выделил 1. И. П. Павлов 2. В. А. Петровский 3. Н. С. Пряжников 4. П. Б. Ганнушкин 5. К. Ясперс	УК-2
5.		Что такое личная эффективность?	УК-2
6.		Перечислите психологические законы управления.	УК-2
7.		Перечислите группы методов управления	УК-2
8.	б)	Какая функция психологии управления рассматривает способы воздействия общественно-психологических явлений на развитие экономических и общественных феноменов, проявляющихся в социально-психологическом управлении: а) мировоззренческая б) регулятивная в) аксиологическая	УК-2
9.	Инертные решения	Какие управленческие решения являются следствием неуверенного и осторожного поиска? После появления исходной гипотезы ее проверка идет медленно, обдумываются и неоднократно обосновываются все детали. Это приводит к потере временного ресурса;	УК-2

10.		Перечислите современные концепции в менеджменте. Дайте краткую характеристику.	УК-2
11.		Как называется состав руководителей и специалистов, объединенных одной целью и интересами, связанных с оздоровлением и посткризисным развитием организации, профессионально подготовленных и способных обеспечить достижение поставленной цели, готовых к сотрудничеству и взаимодействию	УК-2
12.		В чем состоит роль руководителя в структуре управления	УК-2
13.		Опишите менеджмент «одной минуты». В чем выражается эффективность данной технологии управления?	УК-2
14.		Перечислите формы управленческого воздействия руководителя. Дайте краткую характеристику.	УК-2
15.		Дайте характеристику решётке менеджеров как инструменту диагностики стиля управления.	УК-2
16.		Перечислите функции психологии управления.	УК-2
17.	2, 3, 4	Для успешности управленческой деятельности требуется соблюдение следующих условий: 1.Несоответствие субъекта и объекта управления 2.Применение ранее полученных психологией управления научных данных 3.Учет закономерностей деятельности личности 4.Использование знаний о социально-психологических причинах появления противоречий и трудностей в управленческом процессе	УК-2
18.		Дайте определение понятию «самоменеджмент».	УК-2
19.		Перечислите элементы структуры формальной организации.	УК-2
20.		Перечислите известные Вам стили управления.	УК-2
21.	Ситуационный	Какой подход основан на предположении, что лидерство возникает на требование обстановки?	УК-3
22.		Какие цели Э. Мэйо ставил перед управлением?	УК-3
23.		Дайте определение понятию «мотивация»	УК-3
24.		Что собой представляет «организационно-распорядительная деятельность»?	УК-3
25.		Перечислите функции организационной культуры. Дайте их краткую характеристику.	УК-3

26.		Дайте определение понятию «манипуляция».	УК-3
27.	1	Какая функция психологии управления позволяет определить реальные и мнимые социально-психологические ценности в жизнедеятельности организации: 1.Аксиологическая 2.Регулятивная 3.Прогностическая	УК-3
28.	1	Интеграция отдельных элементов в целое, в стойкую и эффективную систему, позволяющую добиваться поставленных целей – это ... 1.Функция организации 2.Функция целеполагания 3.Функция планирования	УК-3
29.		Опишите концепцию «партнёрства» в менеджменте.	УК-3
30.		Перечислите критерии эффективности управления. Приведите примеры.	УК-3
31.		Дайте краткую характеристику модели В. Врума	УК-3
32.		Перечислите типы мотивации работников.	УК-3
33.		В чем состоит роль руководителя в системе социальных целей управления?	УК-3
34.		Дайте определение понятия «Философия фирмы».	УК-3
35.		Какие Вам известны стили управления?	УК-3
36.		Перечислите социально-технологические подходы к формированию команды.	УК-3
37.		Какие стадии, операции включает технологическая цепочка в процессе формирования управленческой команды?	УК-3
38.		Обычно выделяют 5 технологических стадий формирования команды, какие?	УК-3
39.		Дайте определение понятию «социально-психологический климат».	УК-3
40.		Дайте определение понятию «управленческая команда».	УК-3

Критерии оценивания компетенций

Оценка «зачтено» выставляется студенту, если он проводит анализ и систематизацию психологической информации по поставленной задаче по проблемам управления, определяет варианты решения управленческих задач, анализирует отклонения в работе команды и намечает путь их решения; правильно выбирает методы командного взаимодействия в совместной работе в рамках поставленной задачи, четко и точно определяет цель и задачи команды для получения оптимальных результатов совместной работы ее членов, обосновывает необходимость и содержание коррекционных мероприятий на основе понимания содержания психологического компонента управленческой деятельности.

Оценка «не зачтено» выставляется студенту, если допускает существенные ошибки в проведении анализа и систематизации психологической информации по поставленной задаче по проблемам управления, не может точно определить варианты решения управленческих задач, не способен проанализировать и выделить отклонения в работе команды, наметить путь их решения; неправильно определяет методы командного взаимодействия в совместной работе в рамках поставленной задачи, не может четко и точно определить цель и задачи команды, необходимые для получения оптимальных результатов совместной работы ее членов, при определении содержания коррекционных мероприятий допускает существенные ошибки, при ответе не опирается на знания в области психологии управления и лидерства.