

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Палиева Надежда Андреевна
Должность: и.о. декана психолого-педагогического факультета
Дата подписания: 03.06.2024 14:46:58
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, доктор педагогических наук, доцент
Палиева Н.А

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Психология управления и лидерства

Направление подготовки	37.03.02 Конфликтология
Направленность (профиль)	Конфликт-менеджмент
Год начала обучения	2026
Форма обучения	очная
Реализуется в семестре	<u>2</u>

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., к.п.н., доцент, доцент кафедры социальной психологии и психологии безопасности.
4. Проведена экспертиза ФОС.
Члены экспертной группы:
Председатель Терещенко Э.В., к.псх.н. доцент, заведующий кафедрой социальной психологии и психологии безопасности
Члены комиссии:
Козловская Н.В., к.псх.н., доцент, доцент кафедры социальной психологии и психологии безопасности
Кокорова С.Д., старший преподаватель кафедры социальной психологии и психологии безопасности
Представитель организации-работодателя:
Козлова Э.М., директор муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения лицей № 38 г. Ставрополя.

Экспертное заключение: фонд оценочных средств соответствует ОП ВО по направлению подготовки/ специальности 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль)/специализация Конфликт-менеджмент 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 <small>УК-2</small> 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 <small>УК-2</small> 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 <small>ук-2</small> обеспечивает выполнение проекта в соответствии с установленными 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 психологического сопровождения организационно-управленческой деятельности в организациях в соответствии с поставленными целями. Не может обосновать свой ответ	Допускаются существенные ошибки в создании проекта/плана психологического сопровождения организационно-управленческой деятельности в организациях в соответствии с поставленными целями. Обоснование решения слабое, без опоры на теоретические знания	Предлагает план психологического сопровождения организационно-управленческой деятельности в организациях в соответствии с поставленными целями.	Предлагает и обосновывает план психологического сопровождения организационно-управленческой деятельности в организациях в соответствии с поставленными целями.

Компетенция: УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

<i>Индикатор:</i> ИД-1 <small>ук-3</small> участвует в межличностном и групповом взаимодействии, используя инклюзивный подход, эффективную коммуникацию, методы командообразования 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 несущественные ошибки.	Использует эффективные технологии коммуникации, правильно выбирает методы командного взаимодействия в совместной работе в рамках поставленной задачи. Обосновывает свои действия.
ИД-2 <small>ук-3</small> 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

<p>оптимальных результатов совместной работы, с учетом индивидуальных возможностей её членов, использования методологии достижения успеха, методов, информационных технологий и технологий форсайта.</p>	<p>получения оптимальных результатов совместной работы ее членов, не учитывает их индивидуальных возможности.</p>	<p>цели и задач команды для получения оптимальных результатов совместной работы ее членов, не учитывает их индивидуальных возможности. С трудом использует современные технологии формирования команды.</p>	<p>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</p>	<p>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.</p>
<p>ИД-3_{ук-3} обеспечивает выполнение поставленных задач на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения.</p>	<p>Не может составлять отчеты по результатам мониторинга командной работы, допускает грубые ошибки в определении коррекционных мероприятий</p>	<p>Допускает существенные ошибки при составлении отчета по результатам мониторинга командной работы, ; с трудом проводит анализ отклонений в команде</p>	<p>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</p>	<p>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.</p>

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

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.

		2.В. А. Петровский 3.Н. С. Пряжников 4.П. Б. Ганнушкин 5.К. Ясперс
5.		Что такое личная эффективность?
6.		Перечислите психологические законы управления.
7.		Перечислите группы методов управления
8.	б)	Какая функция психологии управления рассматривает спос общественно-психологических явлений на развитие эконом общественных феноменов, проявляющихся в социально-пс управлении: а) мировоззренческая б) регулятивная в) аксиологическая
9.	Инертные решения	Какие управленческие решения являются следствием неуве осторожного поиска? После появления исходной гипотезы медленно, обдумываются и неоднократно обосновываются приводит к потере временного ресурса;
10.		Перечислите современные концепции в менеджменте. Дайте характеристику.
11.		Как называется состав руководителей и специалистов, объе целью и интересами, связанных с оздоровлением и посткри организации, профессионально подготовленных и способных достижение поставленной цели, готовых к сотрудничеству
12.		В чем состоит роль руководителя в структуре управления
13.		Опишите менеджмент «одной минуты». В чем выражается данной технологии управления?
14.		Перечислите формы управленческого воздействия руководи характеристику.
15.		Дайте характеристику решётке менеджеров как инструмент управления.
16.		Перечислите функции психологии управления.
17.	2, 3, 4	Для успешности управленческой деятельности требуется со условий: 1.Несоответствие субъекта и объекта управления 2.Применение ранее полученных психологией управления в 3.Учет закономерностей деятельности личности 4.Использование знаний о социально-психологических при противоречий и трудностей в управленческом процессе
18.		Дайте определение понятию «самоменеджмент».
19.		Перечислите элементы структуры формальной организации
20.		Перечислите известные Вам стили управления.
21.	Ситуационный	Какой подход основан на предположении, что лидерство во требование обстановки?
22.		Какие цели Э. Мэйо ставил перед управлением?
23.		Дайте определение понятию «мотивация»
24.		Что собой представляет «организационно-распорядительна
25.		Перечислите функции организационной культуры. Дайте и характеристику.
26.		Дайте определение понятию «манипуляция».

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

