

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Ушвицкий Лев Исакович  
Должность: и.о. директора Института экономики и управления  
Дата подписания: 10.06.2026  
Уникальный программный ключ:  
46f7031a7046958ffdb4e91f81e17726731d35a8

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

**УТВЕРЖДАЮ**  
Директор  
института экономики и управления,  
д-р экон. наук, профессор  
Ушвицкий Л.И.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**Психология управления и лидерства**

Направление подготовки	38.03.01 Экономика
Направленность (профиль)	Финансы
Год начала обучения	2026
Форма обучения	очная
Реализуется в семестре	2

**Ставрополь, 2026**

## Введение

1. Назначение: Фонд оценочных средств обеспечивает объективный контроль достижения запланированных результатов обучения по дисциплине «Психология управления и лидерства» студентов, обучающихся по направлению подготовки 38.03.01 Экономика.
2. ФОС является приложением к программе дисциплины «Психология управления и лидерства»
3. Разработчик: Назаренко Т.И., канд. психол. наук, доцент кафедры социальной психологии и психологии безопасности.

4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

Председатель: Куш Е.Н. - председатель УМК института экономики и управления, канд. экон. наук, доцент кафедры экономической безопасности и аудита.

Члены комиссии:

Пучкова Е. Е. - член УМК института экономики и управления, и.о. замдиректора по учебной работе; канд. экон. наук, доцент кафедры экономической безопасности и аудита;

Бабенко М.А. - член УМК института экономики и управления, канд. экон. наук, доцент кафедры финансов и кредита

Представитель организации-работодателя: Пустынникова Л.В., директор ООО «Брокер Центр»

Экспертное заключение: фонд оценочных средств по дисциплине «Психология управления и лидерства» рекомендуется для оценки результатов обучения и уровня сформированности компетенций у обучающихся образовательной программы высшего образования «Финансы» по направлению подготовки 38.03.01 Экономика.

19 мая 2026 г.

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 оптимальных способов 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 психологических основах организационной структуры. В ответе допускает грубые ошибки	Проводит анализ вариантов решения управленческих задач без опоры на информацию по психологии управления группой, психологии лидерства и психологических основах организационной структуры. В ответе допускает существенные ошибки	Способен проанализировать варианты решения управленческих задач; использует информацию по психологии управления группой, психологии лидерства и психологических основах организационной структуры. В ответе допускает незначительные ошибки	Четко и грамотно проводит анализ вариантов решения управленческих задач; использует информацию по психологии управления группой, психологии лидерства и психологических основах организационной структуры в соответствии с решаемыми задачами.

<p>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.</p>	<p>Допускаются грубые ошибки в создании проекта/плана психологического сопровождения организационно-управленческой деятельности в организациях в соответствии с поставленными целями. Не может обосновать свой ответ</p>	<p>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</p>	<p>Предлагает план психологического сопровождения организационно-управленческой деятельности в организациях в соответствии с поставленными целями.</p>	<p>Предлагает и обосновывает план психологического сопровождения организационно-управленческой деятельности в организациях в соответствии с поставленными целями.</p>
<p><i>Компетенция:</i> УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</p>				
<p><i>Индикатор:</i> ИД-1 УК-3 участвует в межличностном и групповом взаимодействии, используя инклюзивный подход, эффективную коммуникацию, методы командообразования и командного взаимодействия при совместной работе в рамках поставленной задачи.</p>	<p>Не способен применять эффективные технологии коммуникации, методы командного взаимодействия в совместной работе в рамках поставленной задачи.</p>	<p>Допускает существенные ошибки при применении технологий коммуникации, методов командного взаимодействия в совместной работе в рамках поставленной задачи.</p>	<p>Использует эффективные технологии коммуникации, в выборе методов командного взаимодействия в совместной работе в рамках поставленной задачи может допускать несущественные ошибки.</p>	<p>Использует эффективные технологии коммуникации, правильно выбирает методы командного взаимодействия в совместной работе в рамках поставленной задачи. Обосновывает свои действия.</p>
<p>ИД-2 УК-3 обеспечивает работу команды для получения оптимальных результатов совместной работы, с учетом</p>	<p>С трудом определяет цель и задачи команды для получения оптимальных результатов совместной работы ее</p>	<p>Допускает существенные ошибки при определении цели и задач команды для получения оптимальных результатов</p>	<p>Определяет цель и задачи команды для получения оптимальных результатов совместной работы ее членов,</p>	<p>Точно определяет цель и задачи команды для получения оптимальных результатов совместной работы ее</p>

индивидуальны х возможностей её членов, использования методологии достижения успеха, методов, информационн ых технологий и технологий форсайта.	членов, не учитывает их индивидуальны х возможности.	совместной работы ее членов, не учитывает их индивидуальны х возможности. С трудом использует современные технологии формирования команды.	учитывает в своем решении индивидуальны е возможности членов группы. Использует современные технологии формирования команды. В ответе может допускать несущественны е ошибки	членов, учитывает в своем решении индивидуальны е возможности членов группы. Использует современные технологии формирования команды. Ответ аргументирован и логически выстроен.
ИД-Зук-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 психологическо го компонента управленческой деятельности. В ответе может допускать несущественны е ошибки	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 психологическо го компонента управленческой деятельности.

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
<b>Форма обучения очная Семестр 2</b>			
1.	Содержательно-процессуальная модель	<p>О какой модели самоопределения идёт речь?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Осознание ценности общественно-полезного труда и необходимости профессиональной подготовки (ценностно-нравственная основа самоопределения).</li> <li>2. Ориентировка в социально-экономической ситуации и прогнозирование престижности выбираемого труда.</li> <li>3. Общая ориентировка в мире профессионального труда и выделение профессиональной цели – мечты.</li> <li>4. Определение ближних профессиональных целей как этапов и путей к дальней цели.</li> <li>5. Информирование о профессиях и специальностях, соответствующих профессиональных учебных заведениях и местах трудоустройства.</li> <li>6. Представление о препятствиях, осложняющих достижение профессиональных целей, а также знание своих достоинств, способствующих реализации намеченных планов и перспектив.</li> <li>7. Наличие системы резервных вариантов выбора на случай неудачи по основному варианту самоопределения.</li> <li>8. Начало практической реализации личной профессиональной перспективы, и постоянная корректировка намеченных планов по принципу обратной связи.</li> </ol>	УК-2
2.	4	<p>Степень общей и специальной профессиональной подготовки работника, обладающего необходимыми знаниями, умениями и навыками для выполнения определенных видов работ – это?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Совершенство</li> <li>2. Идеал</li> <li>3. Специальность</li> <li>4. Квалификация</li> <li>5. Должность</li> </ol>	УК-2

3.	5	<p>Структура профессионального самоопределения не включает в себя:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Личность и индивидуальность участника профессионального самоопределения</li> <li>2. Мотивационно-ценностная группа</li> <li>3. Внешняя и внутренняя деятельность участника профессионального самоопределения</li> <li>4. Прогностическая деятельность участника профессионального самоопределения</li> <li>5. Жизненное самоопределение</li> </ol>	УК-2
4.	3	<p>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</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. И. П. Павлов</li> <li>2. В. А. Петровский</li> <li>3. Н. С. Пряжников</li> <li>4. П. Б. Ганнушкин</li> <li>5. К. Ясперс</li> </ol>	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)	<p>Какая функция психологии управления рассматривает способы воздействия общественно-психологических явлений на развитие экономических и общественных феноменов, проявляющихся в социально-психологическом управлении:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>а) мировоззренческая</li> <li>б) регулятивная</li> <li>в) аксиологическая</li> </ol>	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:	УК-3

		1.Аксиологическая 2.Регулятивная 3.Прогностическая	
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

## **2. Описание шкалы оценивания**

Результаты обучения по дисциплине «Психология управления и лидерства», соотнесенные с индикаторами достижения компетенций УК-2, УК-3 оцениваются по пятибалльной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно».

Для получения зачета необходимо пройти мероприятия текущего контроля успеваемости в семестре на оценку не ниже «удовлетворительно».

## **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.