

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Палиева Надежда Андреевна  
Должность: и.о. декана психолого-педагогического факультета  
Дата подписания: 03.06.2026 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**

Организационный конфликт-менеджмент

Направление подготовки	37.03.02 Конфликтология
Направленность (профиль)	Конфликт-менеджмент
Форма обучения	очная
Год начала обучения	2026
Реализуется в 6 семестре	

## Введение

1. Назначение: ФОС предназначен для объективной оценки уровня сформированности компетенций.

2. ФОС является приложением к программе дисциплины (модуля) «Организационный конфликт-менеджмент»

3. Разработчик Кокорова С.Д., старший преподаватель 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 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль) «Конфликт-менеджмент» и рекомендуется для оценивания уровня сформированности компетенций при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов по дисциплине «Организационный конфликт-менеджмент».

5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

## 1. Описание показателей и критериев оценивания на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Компетенция (ии), индикатор (ы)	Уровни сформированности компетенци(ий)			
	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: ПК-2</i> Способен определять уровни, типы, виды и стадии конфликтов и конфликтного поведения, использовать адекватные, надежные и валидные методы, способы, средства и модели диагностики и оценки конфликта на микро-, мезо- и макросоциальных уровнях в различных сферах жизнедеятельности человека и общества				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): ИД-1 ПК-2 - диагностирует уровни, типы, виды и стадии конфликтов и конфликтного поведения	Слабо диагностирует уровни, типы, виды и стадии конфликтов и конфликтного поведения	Умеет, но с недочетами диагностировать уровни, типы, виды и стадии конфликтов и конфликтного поведения	Правильно диагностирует уровни, типы, виды и стадии конфликтов и конфликтного поведения	В совершенстве обладает инструментами диагностики уровней, типов, видов и стадий конфликтов и конфликтного поведения
ИД-2 <sub>ПК-2</sub> - применяет конфликтологические методики	Плохо применяет конфликтологические методики	Применяет, но с трудностями конфликтологические методики	Применяет конфликтологические методики, адекватные целям, ситуации и контингенту респондентов	Умеет правильно применять конфликтологические методики, адекватные целям, ситуации и контингенту респондентов
<i>Компетенция: ПК-5</i> Способен анализировать конфликтные ситуации в организациях, получать информацию о состоянии организации и ее сотрудников, давать экспертные заключения о конфликтогенном потенциале организации, разрабатывать технологии разрешения корпоративных конфликтов, конфликтов в коммерческой деятельности и организации бизнеса, минимизировать конфликтогенный потенциал тактических и стратегических решений в управлении				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): ИД-1 <sub>ПК-5</sub> - определяет способы организации	Слабо определяет способы организации о социального взаимодействия	Умеет, но с недочетами определять способы организации социального взаимодействия	Правильно определяет способы организации социального взаимодействия	В совершенстве обладает навыками определения способов организации социального

бесконфликтно го социального взаимодействи я		я		взаимодействи я
ИД-2 <sub>ПК-5</sub> – определяет методы минимизации конфликтогенн ого потенциала тактических и стратегических решений в управлении	Слабо определяет методы минимизации конфликтогенно го потенциала тактических и стратегических решений в управлении	С трудом определяет методы минимизации конфликтогенн ого потенциала тактических и стратегических решений в управлении	Определяет методы минимизации конфликтогенн ого потенциала тактических и стратегических решений в управлении, но с недочетами	Правильно определяет методы минимизации конфликтогенн ого потенциала тактических и стратегических решений в управлении

### **Критерии оценивания компетенций**

*Оценка «отлично»* выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, правильно анализирует ситуацию межличностного взаимодействия, определяет адекватность выбора способов общения, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.

*Оценка «хорошо»* выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.

*Оценка «удовлетворительно»* выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.

*Оценка «неудовлетворительно»* выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы.



## ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Номер задания	Правильный ответ	Содержание вопроса	Компетенция
<b>Форма обучения очная Семестр 6</b>			
1.	а	Нобелевской премии за вклад в развитие теории принятия решений был удостоен: а) Г. Саймон б) Г. Минцберг в) В. Врум г) Н. Винер	ПК -2
2.	г	Проспективная функция организационного конфликта проявляется в том, что он помогает: а) высвечивать те места в организации, где старое пришло в несоответствие с новым б) выделять те проблемы, которые надо обсудить в коллективе в) понять, от каких организационных составляющих следует отказаться г) определить направление будущих изменений	ПК -2
3.	а	Конфликт отличается от конфликтной ситуации наличием ... Варианты ответа: а) инцидента б) проблемы в) реципиента г) объекта	ПК -2
4.	б	Делегирование вышестоящему начальнику ... Варианты ответа: а) невозможно б) возможно только в исключительных ситуациях в) возможно, но всегда носит разовый характер г) возможно и активно используется подчиненными	ПК -2
5.	в	Основные понятия, раскрывающие суть процесса делегирования — это задача, Варианты ответа: а) обязанности, информация б) время, обучение в) полномочия, ответственность	ПК -2

		г) полномочия, обязанности	
6.	а	Современный руководитель должен рассматривать конфликт как ... Варианты ответа: а) организационный инструмент, помогающий осуществлять изменения б) реальность, связанную с поведением людей в организации, и не затрагивающую интересы руководителя в) нежелательное явление, с которым надо бороться г) явление, которое следует приветствовать	ПК -2
7.	а г	Резюмирование применяется в основном а) в продолжительных беседах б) в непродолжительных беседах в) в незначительных беседах г) в ситуациях разногласий	ПК -2
8.	г	Решение не может приниматься с помощью ... Варианты ответа: а) интуиции б) опыта в) знания г) эмоций	ПК -2
9.	б	Возникновение внутриличностных конфликтов обусловлено противоречием: а) человека и общества б) человека с самим собой в) человека и предприятия г) двух отдельных фирм д) человека и группы лиц	ПК -2
10.	б	С точки зрения организационных уровней, к которым принадлежат стороны, конфликты можно разделить на: а) горизонтальные и наклонные б) наклонные и вертикальные г) горизонтальные и вертикальные д) продольные и поперечные	ПК -2
11.	а б	Плодотворный стиль взаимодействия включает следующие установки общающихся	ПК -2

		<ul style="list-style-type: none"> <li>а) партнерство</li> <li>б) соучастие</li> <li>в) соперничество</li> <li>г) манипуляцию</li> </ul>	
12.	д	8. По своим последствиям конфликты бывают: <ul style="list-style-type: none"> <li>а) позитивные и негативные</li> <li>б) деловые и личностные</li> <li>в) ситуационные и групповые</li> <li>г) межличностные и групповые</li> <li>д) конструктивные и деструктивные</li> </ul>	ПК - 5
13.	в	8. Какие конфликты предполагают возможность рациональных преобразований в организации? <ul style="list-style-type: none"> <li>а) межличностные</li> <li>б) внутриличностные</li> <li>в) конструктивные</li> <li>г) симметричные</li> <li>д) деструктивные</li> </ul>	ПК - 5
14.	в	В настоящее время отношение к конфликтам характеризуется как: <ul style="list-style-type: none"> <li>а) негативное;</li> <li>б) положительное;</li> <li>в) естественное явление, которым необходимо управлять.</li> </ul>	ПК - 5
15.	а	Убеждение как метод управления конфликтом относится к: <ul style="list-style-type: none"> <li>а) педагогическому способу;</li> <li>б) административному способу;</li> <li>в) психологическому способу.</li> </ul>	ПК - 5
16.	а	Компромисс — это стиль разрешения конфликтов, который заключается в том, что.... <ul style="list-style-type: none"> <li>а) стороны идут на взаимные уступки друг другу;</li> <li>б) при принятии решения партнеры могут оказывать друг на друга давление, принуждение;</li> <li>в) одна из сторон стремится любым путем выйти из конфликтной ситуации.</li> </ul>	ПК - 5
17.	а	Если человек старается не вступать в обсуждение вопросов, чреватых разногласиями, то этот стиль поведения называется:	ПК - 5

		<ul style="list-style-type: none"> <li>а) уклонение;</li> <li>б) принуждение;</li> <li>в) компромисс.</li> </ul>	
18.	б	<p>К межличностному конфликту не относится:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) межгрупповой конфликт;</li> <li>б) внутриличностный;</li> <li>в) конфликт между личностями.</li> </ul>	ПК - 5
19.	<ul style="list-style-type: none"> <li>а</li> <li>в</li> </ul>	<p>Стратегия наименьшего сопротивления в ходе общения означает</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) один из партнеров со всем соглашается</li> <li>б) один из партнеров только слушает</li> <li>в) один из партнеров неохотно поддакивает</li> <li>г) один из партнеров противоречит самому себе</li> </ul>	ПК - 5
20.	а	<p>Фрустрация — это:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) состояние дискомфорта, вызываемое непреодолимыми трудностями на пути к достижению цели;</li> <li>б) состояние озлобленности, повышенной конфликтности в коллективе;</li> <li>в) изучение уровня конфликтности в коллективе.</li> </ul>	ПК - 5

