

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

Психология управления персоналом: теория и практика

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

Введение

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

2. ФОС является приложением к программе дисциплины (модуля) Психология управления персоналом: теория и практика.

3. Разработчик: Лукьянов А.С., к.псих.н, доцент, доцент кафедры социальной психологии и психологии безопасности психолого-педагогического факультета.

4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

Председатель Терещенко Э.В., к.псих.н., доцент, заведующий кафедрой кафедры социальной психологии и психологии безопасности психолого-педагогического факультета.

Члены комиссии:

Козловская Н.В., к.псих.н., доцент, доцент кафедры социальной психологии и психологии безопасности психолого-педагогического факультета.

Кокорова С.Д., старший преподаватель кафедры социальной психологии и психологии безопасности психолого-педагогического факультета.

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 «Психология управления персоналом: теория и практика».

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 (неудовлетворительно) 2 балла | Минимальный уровень (удовлетворительно) 3 балла | Средний уровень (хорошо) 4 балла | Высокий уровень (отлично) 5 баллов |
| <i>Компетенция:</i> ПК-5 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 | | | | |
| <i>Индикатор:</i> ИД-1 _{ПК-5} – определяет способы организации бесконфликтного социального взаимодействия | Не в полной мере или слабо определяет цель и задачи бесконфликтного социального взаимодействия, обосновывает рабочую гипотезу, разрабатывает стратегию и способы организации бесконфликтного социального взаимодействия | В самых общих чертах определяет цель и задачи бесконфликтного социального взаимодействия, обосновывает рабочую гипотезу, разрабатывает стратегию и способы организации бесконфликтного социального взаимодействия | Практически без ошибок и проблем определяет цель и задачи бесконфликтного социального взаимодействия, обосновывает рабочую гипотезу, разрабатывает стратегию и способы организации бесконфликтного социального взаимодействия | Определяет цель и задачи медиации и фасилитации, обосновывает рабочую гипотезу, разрабатывает программу проведения и методическое обеспечение фасилитации и медиации |
| ИД-2 _{ПК-5} – определяет методы минимизации конфликтогенного потенциала тактических и стратегических решений в управлении | Не в полной мере или слабо анализирует и систематизирует информацию по теме конфликтогенного потенциала тактических и стратегических решений в управлении, адекватно | В самых общих чертах анализирует и систематизирует информацию по теме конфликтогенного потенциала тактических и стратегических решений в управлении, адекватно | Практически без ошибок и проблем анализирует и систематизирует информацию по теме конфликтогенного потенциала тактических и стратегически | Анализирует и систематизирует информацию по теме переговоров, адекватно использует разнообразные методические инструменты |

| | | | | |
|--|---|---|---|---|
| | использует разнообразные методические инструменты минимизации конфликтного потенциала решений | использует разнообразные методические инструменты минимизации конфликтного потенциала решений | х решений в управлении, адекватно использует разнообразные методические инструменты минимизации конфликтного потенциала решений | психологической подготовки сторон к переговорам |
|--|---|---|---|---|

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, 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 |
|---------------|------------------|---|-------------|
| 1. | в | <p>Формами проявления управленческих конфликтов являются:</p> <p>а) дезорганизация; несогласие б) напряженность; кризис в) несогласие; напряженность г) дезорганизация; напряженность д) разногласие; напряженность</p> | ПК-5 |
| 2. | б | <p>Напряженность как форма управленческого конфликта – это:</p> <p>а) социально-психологический климат в аппарате управления б) более острая форма управленческого конфликта, чем несогласие, которая характеризуется резким ростом сознательного нарушения в управленческих действиях со стороны различных субъектов управления в) резкое обострение во взаимоотношениях между различными субъектами управления г) открытое несогласие субъектов и объектов управления по поводу стиля управления вышестоящего субъекта управления д) нарушение принципа субординации в управлении</p> | ПК-5 |
| 3. | в | <p>Под конфликтами в сфере управления понимают:</p> <p>а) конфликты в процессе принятия управленческих решений б) конфликт между субъектами и объектами управлений в) конфликты, которые возникают в системах социального взаимодействия субъектов и объектов управления г) конфликты между</p> | ПК-5 |

| | | | |
|----|---|--|------|
| | | руководителем и подчиненными д) конфликты между субъектами управления различных уровней | |
| 4. | г | Несогласие как форма управленческого конфликта – это: а) открытое предъявление претензий руководителю б) отказ от существующих принципов управления в) выход отдельных субъектов и объектов управления из существующей системы управления г) отказ определенных субъектов или объектов управления от предписанных шаблонов и норм д) возражение со стороны отдельных субъектов или объектов управления по поводу стиля управления | ПК-5 |
| 5. | г | Основным противоречием в сфере управления является: а) противоречия делегирования полномочий б) противоречия подбора и постановки кадров в) противоречия карьеры г) противоречия между бюрократическими правилами системы управления и потребностью к свободе действий субъектов управления д) противоречия, связанные с нарушением функций объектов управления | ПК-5 |
| 6. | | Дайте определение понятия ресурсные конфликты в организации | ПК-5 |
| 7. | а | В классификации управленческих конфликтов по источнику выделяют: а) структурные конфликты; инновационные конфликты; позиционные конфликты; ценностные конфликты б) структурные конфликты; конфликты планирования; конфликты контроля; | ПК-5 |

| | | | |
|-----|---|--|------|
| | | <p>конфликты организации</p> <p>в) структурные конфликты; инновационные конфликты; позиционные конфликты; конфликты планирования</p> <p>г) структурные конфликты; инновационные конфликты; позиционные конфликты; конфликты мотивации</p> <p>д) ценностные конфликты; конфликты мотивации; конфликты планирования; конфликты контроля</p> | |
| 8. | г | <p>Конфронтация как форма управленческого конфликта – это:</p> <p>а) самая острая форма управленческого конфликта, ведущая к расколу и ликвидации существующей системы управления</p> <p>б) кризис существующей системы управления</p> <p>в) открытое противоборство в различных звеньях системы управления, которое характеризуется поляризацией интересов</p> <p>г) борьба за руководящее место в организации</p> <p>д) резкое обострение во взаимоотношениях между различными субъектами управления</p> | ПК-5 |
| 9. | | <p>Дайте определение понятия дезорганизация</p> | ПК-5 |
| 10. | | <p>Дайте определение понятия динамические конфликты в организации</p> | ПК-5 |
| 11. | | <p>Дайте определение понятия инновационные конфликты в организации</p> | ПК-5 |
| 12. | | <p>Дайте определение понятия структурные конфликты в организации</p> | ПК-5 |