

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Садыкова Айша Гиматовна
Должность: Директор Высшей школы креативных индустрий
Дата подписания: 25.05.2026 16:45:33
Уникальный программный ключ:
d72783635b7f7c872e79a746e849dc01a0c6a07a

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

УТВЕРЖДАЮ
Директор Высшей школы
креативных индустрий
Садыкова А.Г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«Социальная психология управления»

Направление подготовки	39.04.02 Социальная работа
Направленность (профиль)	Управление и проектирование в социальной работе
Форма обучения	очная
Год начала обучения	2026
Реализуется в семестре	3

Введение

1. Фонд оценочных средств по дисциплине «Социальная психология управления» предназначен для контроля достижения обучающимися требуемых компетенций посредством оценивания полученных ими результатов обучения, соответствующих индикаторам достижения компетенций образовательной программы высшего образования по направлению подготовки 39.04.02 Социальная работа, направленности (профиля) «Управление и проектирование в социальной работе».

2 ФОС является приложением к программе дисциплины «Социальная психология управления».

3. Разработчик: Луговая О.М., доцент кафедры социологии и социальных инноваций.

4. Проведена экспертиза ФОС. Члены экспертной группы, проводившие внутреннюю экспертизу:

Председатель: Рубежной А.А. – председатель УМК Высшей школы креативных индустрий.

Члены экспертной группы:

Лушников Д.А. член УМК Высшей школы креативных индустрий, заведующий кафедрой социологии и социальных инноваций.

Митрофанова С.В., член УМК Высшей школы креативных индустрий, доцент кафедры социологии и социальных инноваций.

Представитель организации-работодателя Нечитайло И.Н., заведующая отделением долговременного ухода на дому № 2 ГБУСО «Краевой центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов».

Экспертное заключение: фонд оценочных средств соответствует ОП ВО по направлению подготовки 39.04.02 Социальная работа, направленность (профиль) «Управление и проектирование в социальной работе» и рекомендуется для оценивания уровня сформированности компетенций при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов по дисциплине «Социальная психология управления».

«22» апреля 2026 г.

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 (удовлетвори тельно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
Компетенция: УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> ИД-1 УК-3 Понимает способы формирования команд	не понимает психологические особенности организации команды	понимает с трудом психологические особенности организации команды	понимает психологические особенности организации команды	понимает и использует психологические особенности организации команды
Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> ИД-2 УК-3 Демонстрировать способность формировать команду	не демонстрирует способность вырабатывать командную стратегию для достижения поставленной цели; проводить мероприятия по формированию команды с целью эффективности деятельности сотрудников	демонстрирует с большими ошибками способность вырабатывать командную стратегию для достижения поставленной цели; проводить мероприятия по формированию команды с целью эффективности деятельности сотрудников	демонстрирует способность вырабатывать командную стратегию для достижения поставленной цели; проводить мероприятия по формированию команды с целью эффективности деятельности сотрудников	демонстрирует на высоком уровне способность вырабатывать командную стратегию для достижения поставленной цели; проводить мероприятия по формированию команды с целью эффективности деятельности сотрудников
Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> ИД-3УК-3 Демонстрирует способность руководить работой командой	не способен формировать команду.	способен в основном формировать команду, но имеет трудности в использовании эффективных форм и методов	способен формировать команду	способен формировать команду эффективными методами

Компетенция: ПК-5 Способен к планированию и организации деятельности учреждений и подразделений, а также их сотрудников, реализующих деятельность по социальной защите граждан.				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> ИД-1 ПК-5 Понимает основы планирования и организации деятельности учреждений социальной защиты	Не понимает психологически е основы управленческой деятельности; сущность организации как социально-психологического феномена; психологически е особенности кадровых технологий	с трудом понимает психологически е основы управленческой деятельности; сущность организации как социально-психологического феномена; психологически е особенности кадровых технологий	понимает психологически е основы управленческой деятельности; сущность организации как социально-психологического феномена; психологически е особенности кадровых технологий, но допускает некоторые неточности	понимает психологически е основы управленческой деятельности; сущность организации как социально-психологического феномена; психологически е особенности кадровых технологий и использует в практической деятельности.
Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> ИД-2 ПК-5 Разрабатывает план развития персонала в учреждениях социальной сферы	не может использовать социально-психологически е методы управления, паблик-рилейшенз в управленческой деятельности	с трудом объясняет, как можно использовать социально-психологически е методы управления, паблик-рилейшенз в управленческой деятельности	способен использовать социально-психологически е методы управления, паблик-рилейшенз в управленческой деятельности	способен на высоком уровне использовать социально-психологически е методы управления, паблик-рилейшенз в управленческой деятельности
Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> ИД-3 ПК-5 Демонстрирует способность к планированию деятельности учреждений социальной сферы	не способен использовать PR- технологии в управленческой деятельности; различные способы мотивации персонала к профессиональной деятельности.	испытывает затруднения в использовании PR- технологий в управленческой деятельности; различных способов мотивации персонала к профессиональной деятельности	способен использовать PR- технологии в управленческой деятельности; различные способы мотивации персонала к профессиональной деятельности.	способен на высоком уровне использовать PR- технологии в управленческой деятельности; различные способы мотивации персонала к профессиональной деятельности.
Компетенция: ПК-6 Способен к проведению мероприятий по повышению эффективности деятельности подразделений и сотрудников, реализующих деятельность по социальной защите граждан, и проведению их контроля				

Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> ИД-1 ПК-6 Имеет представление об организационно-управленческих технологиях управления	не способен использовать инновационные социально-психологические методы управления, способствующие повышению эффективности деятельности учреждений социальной защиты населения	затрудняется использовать инновационные социально-психологические методы управления, способствующие повышению эффективности деятельности учреждений социальной защиты населения	использует инновационные социально-психологические методы управления, способствующие повышению эффективности деятельности учреждений социальной защиты населения	Демонстрирует эффективную способность использовать инновационные социально-психологические методы управления, способствующие повышению эффективности деятельности учреждений социальной защиты населения
Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> ИД-2 ПК-6 Проводит мероприятия по повышению эффективности деятельности подразделений и сотрудников, реализующих деятельность по социальной защите граждан	не способен использовать кадровые технологии для эффективной деятельности сотрудников учреждений социальной защиты	затрудняется использовать кадровые технологии для эффективной деятельности сотрудников учреждений социальной защиты	использует кадровые технологии для эффективной деятельности сотрудников учреждений социальной защиты, при этом может допустить неточности	использует кадровые технологии для эффективной деятельности сотрудников учреждений социальной защиты,
Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> ИД-3 ПК-6 Демонстрирует способность к использованию технологий повышения эффективности деятельности учреждений социальной защиты граждан	не способен использовать технологии формирования здорового образа жизни сотрудников учреждений социальной защиты	затрудняется использовать технологии формирования здорового образа жизни сотрудников учреждений социальной защиты	способен использовать технологии формирования здорового образа жизни сотрудников учреждений социальной защиты	демонстрирует способность использовать технологии формирования здорового образа жизни сотрудников учреждений социальной защиты

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
1.		Раскройте сущность команды	УК-3
2.		Опишите факторы, отличающие команду от традиционных формальных групп	УК-3
3.		Опишите управление как процесс командообразования	УК-3
4.		Опишите социально-психологические характеристики эффективной команды	УК-3
5.		Раскройте методы формирования команд	УК-3
6.		Опишите основные подходы к формированию команд	УК-3
7.		Характеристика стадии формирования команды: вход в рабочую группу	УК-3
8.		Характеристика стадии формирования команды: диагностика групповых проблем	УК-3
9.		Характеристика стадии формирования команды: подготовка решений и составление плана действий	УК-3
10.		Характеристика стадии формирования команды: реализация плана действий (активный процесс)	УК-3
11.		Характеристика стадии формирования команды: мониторинг и оценка результатов	УК-3
12.	1	Какая группа является командой? 1. группа людей (чаще всего 5 – 7, реже до 15 – 20), имеющих общие цели, взаимодополняющие навыки и умения, высокий уровень взаимозависимости и разделяющих ответственность за достижение конечных результатов. 2. ограниченная размером общность людей, выделяющаяся или выделяемая из социального целого по определенным признакам: характеру деятельности, социальной или классовой принадлежности, структуре, композиции, уровню развития и пр. 3. два лица или более, которые взаимодействуют между собой так, что каждое лицо влияет на другого (других) и испытывает на себе его влияние. 4. реальная социальная общность, не имеющая юридически фиксированного статуса, добровольно объединенная на основе интересов, дружбы и симпатий либо на основе прагматической пользы.	УК-3
13.	1.	Социально-психологическая характеристика эффективной команды:	УК-3

		1. большинство решений достигается консенсусом, который ясно демонстрирует, что каждый в целом согласен с принимаемым решением и желает двигаться вперед. 2. несколько человек доминируют в процессе дискуссии. Часто только они определяют точку зрения группы. 3. руководство остается постоянным при любом уровне эффективности. 4. руководитель может быть сильным или слабым, но всегда управляет деятельностью группы личностные чувства скрываются	
14.	4	К внешнему организационно-культурному контексту существования команды будут относиться такие характеристики как: 1. способы распределения власти. 2. сплоченность и связанность членов команды. 3. организация ролевого распределения. 4 наличие качества систем контроля	УК-3
15.	2	Социально-психологическая характеристика неэффективной команды: 1. конструктивная критика. 2. действия часто выполняются преждевременно, до того, как результат проходит проверку и принимается решение. для принятия решения достаточно простого большинства, предполагается, что меньшинство автоматически будет его выполнять. 3. люди свободно выражают свои чувства, предлагают идеи, касающиеся проблем и деятельности группы. 4. руководители группы не доминируют в ней. фактически время от времени руководство меняется в зависимости от обстоятельств и необходимых знаний и опыта.	УК-3
16.	3	Внутри командный культурный контекст характеризуется через описание следующих индикаторов: 1. компетентность руководящих органов материнской организации в управлении командной деятельностью. 2. сложность/структурированность внешнего мира. 3. принятые и разделенные всеми участниками нормы команды. 4. частота и сила стрессовых воздействий.	УК-3
17.	4.	При распределении неформальных ролевых функций в команде, выделяют поддерживающие роли, которые направлены на ... 1. постановку целей и выработку решений.	УК-3

		2. прояснению своих ценностей или идей. 3. инициирование деятельности для выработки новых решений. 4. создание оптимального социально-психологического климата.	
18.		Опишите социально-психологические методы управления	ПК-5
19.		Классификация социально-психологических методов управления	ПК-5
20.		Опишите эвристический метод в управлении	ПК-5
21.		Опишите общие психологические основания PR-деятельности	ПК-5
22.		Раскройте основные функции PR	ПК-5
23.		Опишите технологии PR	ПК-5
24.		Охарактеризуйте наиболее распространенные способы завоевания публичности.	ПК-5
25.	3.	Прямые методы социально-психологического руководства: 1. личный пример. 2. ориентирующую ситуацию. 3. убеждение. 4. изменение или сохранение ролевых элементов.	ПК-5
26.	1.	В классификации социально-психологических методов (Филиппов А. В.), регулирующие методы это: 1. связаны с упорядочением, изменением определенных сторон сознания. 2. направлены на получение психологических сведений об объекте и субъекте управления. 3. связаны с влиянием на эмоционально-волевые особенности людей. 4. связаны с формированием новых образований психики, сознания.	ПК-5
27.		В чем сущность кадровых технологий?	ПК-6
28.		Опишите требования к кадровым технологиям	ПК-6
29.		Охарактеризуйте конкурс как технологию управления персоналом	ПК-6
30.		Опишите элементы конкурсной процедуры	ПК-6
31.		Опишите выборы как кадровую технологию управления персоналом	ПК-6
32.		Охарактеризуйте подбор как кадровую технологию управления персоналом	ПК-6
33.		Опишите аттестацию как основной метод оценки деятельности персонала	ПК-6
34.		В чем сущность профессиональной карьеры?	ПК-6
35.		В чем сущность управления профессиональной карьерой	ПК-6
36.		Раскройте технику управления карьерой	ПК-6

37.		Опишите ЗОЖ как технологию управления персоналом	ПК-6
38.	4.	Конкурс за занятие вакантной должности это: 1.назначение на должность кандидата. 2.собеседование с руководителем предприятия. 3. совещание руководителя структурного подразделения в вышестоящим начальством. 4. это соревнование между двумя и более кандидатами.	ПК-6
39.	1.	Выборы, как подход к организации и проведению конкурса при приеме на работу и на замещение вакантной должности: 1.соответствие или несоответствие вакантной должности определяется конкурсной комиссией на основе изучения официальных и неофициальных документов (характеристик от руководства, общественных и профсоюзных организаций), собеседования. 2.решение о соответствии кандидата принимается кадровой комиссией, возглавляемой непосредственно вышестоящим руководителем или назначенным им лицом. 3. позволяет в любых условиях провести наиболее демократичную и в значительной степени свободную от субъективизма конкурсную процедуру. 4. позволяет организовать конкурс с опорой на мнение руководства организации.	ПК-6
40.	2.	Конкурсные процедуры способствуют: 1. увеличению количества вакантных должностей. 2.демократизации и открытости сферы управления персоналом 3.четкие инструкции для технологии кадровой работы. 4. повышению субъективности решения о приеме на работу.	ПК-6
41.	2.	Управление своим психическим здоровьем предполагает: 1.беречь собственную психику от раскрытия ее резервов и развитие. 2.совершенствование психических процессов (памяти, внимания, воображения). 3.не делать акцентов на воспитание в себе дисциплины ума и чувств. 4.уменьшение физической нагрузки.	ПК-6
42.	4.	К стрессорам в управленческой деятельности не относится: 1. повышенную ответственность за качество работы подчиненных и результаты деятельности организации в целом. 2. высокие требования к надежности (безошибочности) собственной деятельности. 3. необходимость принимать слишком много решений. 4. двигательная активность управленца.	ПК-6

43.	3.	Методы отбора кандидатов на вакантную должность руководителя 1. наблюдения. 2. деловой. 3. игротехнический. 4. конструктивный.	ПК-6
-----	----	--	------

1. Описание шкалы оценивания

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена (ОФО – 3 семестр)

Результаты обучения по дисциплине «Социальная психология управления», соотнесенные с индикаторами достижения компетенции УК-3, ПК-5, ПК-6 оцениваются по пятибалльной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно».

2. 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 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 при ответе на практикоориентированные вопросы, принимает правильные управленческие решения, владеет навыками и приемами решения практических задач, выполняет тестовые задания на 100 процентов. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенций УК-3, ПК-5, ПК-6 достигнуты на высоком уровне.

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, владеет необходимыми навыками и приемами ответов на них, правильно применяет теоретические положения при решении практических задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения, выполняет тестовые задания на 70 процентов. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенций УК-3, ПК-5, ПК-6 достигнуты на хорошем уровне.

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 ответе на вопросы и при выполнении практических заданий и решении кейс-задач, выполняет тестовые задания на 50 процентов. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенций УК-3, ПК-5, ПК-6 достигнуты на базовом уровне.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями отвечает на вопросы, допускает существенные ошибки при решении заданий практического уровня, выполняет тестовые задания на 49 процентов и ниже. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенций УК-3, ПК-5, ПК-6 не достигнуты.

