

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

Направление подготовки	37.03.02 Конфликтология
Направленность (профиль)	Конфликт - менеджмент
Год начала обучения	2026
Форма обучения	очная
Реализуется в семестре	4

Введение

1. Назначение: предназначен для объективной оценки уровня сформированности компетенций

2. ФОС является приложением к программе дисциплины (модуля) «Психология управления»

3. Разработчик Терещенко Э.В., к.псх.н, доцент, заведующий кафедрой 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 «Психология управления».

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 компетенци(ий),			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетворите льно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворите льно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
<i>Компетенция:</i> (УК-6)Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни				
<i>Индикатор:</i> ИД-1 УК-6 устанавливает личные и профессиональ ные цели в соответствии с уровнем своих ресурсов и приоритетов действий, для успешного развития в избранной сфере профессиональ ной деятельности;	Неверно устанавливает личные и профессиональ ные цели в соответствии с уровнем своих ресурсов и приоритетов действий, для успешного развития в избранной сфере профессиональ ной деятельности;	Допускает существенные ошибки при установке личны х и профессиональ ных целей в соответствии с уровнем своих ресурсов и приоритетов действий, для успешного развития в избранной сфере профессиональ ной деятельности;	Без ошибок учитывает устанавливает личные и профессиональ ные цели в соответствии с уровнем своих ресурсов и приоритетов действий	Грамотно и уверенно устанавливает личные и профессиональ ные цели в соответствии с уровнем своих ресурсов и приоритетов действий, для успешного развития в избранной сфере профессиональ ной деятельности;
ИД -2УК-6 реализует и корректирует стратегию личностного и профессиональ ного развития, с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и	Не способен реализовывать стратегию личностного и профессиональ ного развития, с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда;	Неуверенно и с ошибками реализует и корректирует стратегию личностного и профессиональ ного развития, с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития и	Допускает незначительны е ошибки при реализации стратегий личностного и профессиональ ного развития, с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития	Без ошибок реализует и корректирует стратегию личностного и профессиональ ного развития, с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы

требований рынка труда;		требований рынка труда;	деятельности и требований рынка труда;	развития деятельности и требований рынка труда;
ИД-3УК-6 критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач в избранной сфере профессиональной деятельности	Неверно оценивает эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач в избранной сфере профессиональной деятельности	Неуверенно оценивает эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач в избранной сфере профессиональной деятельности	Частично верно, без грубых ошибок оценивает эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач в избранной сфере профессиональной деятельности	Способен точно оценивать эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач в избранной сфере профессиональной деятельности
(УК-10)Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности				
ИД-2 УК-10 применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей	Не способен применять методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей	Допускает существенные ошибки при применении методов личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей	Допускает незначительные ошибки при применении методов личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей	Верно применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей
(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				
ИД-2 _{ПК-5} – определяет методы минимизации конфликтогенн	Неверно определяет методы минимизации конфликтогенног	Неуверенно и с ошибками определяет методы минимизации	Частично верно определяет методы минимизации	Грамотно и уверенно определяет методы

ого потенциала тактических и стратегических решений в управлении	о потенциала тактических и стратегических решений в управлении	конфликтногенного потенциала тактических и стратегических решений в управлении	конфликтногенного потенциала тактических и стратегических решений в управлении	минимизации конфликтногенного потенциала тактических и стратегических решений в управлении
(ПК-6)Способен участвовать в разработке стратегии управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, направленные на ее реализацию, в том числе в условиях кризисных ситуаций и повышенной конфликтногенности				
ИД-2 _{ПК-6} – разрабатывает программы по снижению конфликтности персонала и руководства организаций на основе использования способов, методов, приемов неконфликтного (толерантного) взаимодействия	Не способен разрабатывать программы по снижению конфликтности персонала и руководства организаций на основе использования способов, методов, приемов неконфликтного (толерантного) взаимодействия	Неуверенно разрабатывает программы по снижению конфликтности персонала и руководства организаций на основе использования способов, методов, приемов неконфликтного (толерантного) взаимодействия	Частично верно разрабатывает программы по снижению конфликтности персонала и руководства организаций на основе использования способов, методов, приемов неконфликтного (толерантного) взаимодействия	Без ошибок разрабатывает программы по снижению конфликтности персонала и руководства организаций на основе использования способов, методов, приемов неконфликтного (толерантного) взаимодействия

Критерии оценивания компетенций

Оценка «отлично» выставляется студенту, если грамотно выполняет поиск необходимой информации, ее критический анализ; при обработке информации отличает факты от мнений, интерпретаций, оценок, формирует собственные мнения и суждения, аргументирует свои выводы и точку зрения; самостоятельно определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если корректно выполняет поиск необходимой информации, ее критический анализ; корректно формирует собственные мнения и суждения, аргументирует собственную позицию; определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если с некоторыми ошибками выполняет поиск необходимой информации, ее критический анализ; формирует собственные мнения и суждения; неуверенно определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если с трудом выполняет поиск необходимой информации, ее критический анализ; неуверенно формирует собственные мнения и суждения, с трудом аргументирует собственную позицию.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Номер задания	Правильный ответ	Содержание вопроса	Компетенция
		Форма обучения очная Семестр	
1.		Что включает в себя организация рабочего времени?	УК -6
2.		На какие три вида по своему назначению подразделяется тайм-менеджмент?	УК -6
3.		Перечислите ступени Пирамиды Франклина.	УК -6
4.	а)	Рациональный, логический анализ информации, полученной из различных источников без опоры на эксперименты: а) размышление б) генерирование в) оценивание	УК -6
5.		Что такое личная эффективность?	УК-6
6.		Что такое конфликтологическая компетентность?	УК-6
7.	б)	Стиль конфликтного взаимодействия, для которого характерно как отсутствие стремления к кооперации, так и отсутствие тенденции к достижению собственных целей. а) приспособление б) избегание в) принуждение г) сотрудничество д) компромисс	УК-6
8.	г)	Акт блокирования поведения, направленного на достижение того или иного плана, или же характеризует психическое и эмоциональное состояние человека, возникшее после неудачи, неудовлетворения каких-либо потребностей: а) кризис б) конфликт в) стресс г) фрустрация	УК-6
9.		Назовите стадии принятия решения?	УК-10
10.		Перечислите психологические законы управления.	УК-10

11.		Перечислите группы методов управления	УК-10
12.	б)	Какая функция психологии управления рассматривает способы воздействия общественно-психологических явлений на развитие экономических и общественных феноменов, проявляющихся в социально-психологическом управлении: а) мировоззренческая б) регулятивная в) аксиологическая	УК-10
13.		Какие виды стратегий выделил Ю. Козелецкий?	УК-10
14.		Какие виды личностных профилей при принятии управленческого решения, связанных с индивидуально-психологическими особенностями руководителя выделил П. И. Кабушкин?	УК-10
15.	Решения осторожного типа	Какие управленческие решения связаны с тщательной оценкой гипотез, критичностью их анализа, руководителем, прежде чем прийти к решению, совершает упреждающую оценку гипотезы для предотвращения нежелательных последствий?.	УК-10
16.	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-10
17.		Психологические барьеры. На пути принятия управленческого решения часто возникают барьеры психологического характера. Отечественным психологом Р. И. Мокшанцевым описаны следующие барьеры и ограничения. Установите соответствие психологических барьеров с их характеристикой: 1. Поспешность. 2. Эмоциональная возбудимость. 3. Промедление. 4. Неспособность руководителей признавать свои ошибки. 5. Излишняя самоуверенность и самонадеянность 1. Управленческие решения часто принимаются в условиях дефицита времени, что приводит к поспешности в принятии окончательного решения, причем	УК-10

		<p>выбирается первый же вариант, который выглядит правильным.</p> <p>2. Под действием сильного эмоционального возбуждения можно принять скоропалительное решение. В этом случае рекомендуется взять эмоции под волевой контроль, снизить психоэмоциональное напряжение, а потом приступить к анализу альтернатив.</p> <p>3. Является серьезным ограничителем принятия решения.</p> <p>4. Чрезмерная убежденность в собственной правоте может нанести непоправимый ущерб делу. Для снятия этого ограничения рекомендуется реалистично смотреть на все происходящие события, осознать, что исправление ошибки — необходимый шаг на пути принятия правильного решения.</p> <p>5. Этот барьер тесным образом связан с предыдущим ограничением, так как излишняя самоуверенность приводит к большому количеству управленческих просчетов и ошибок</p>	
18.		<p>Соответствие между методами выработки управленческих решений (по В.Лисичкину) и их характеристиками:</p> <p>L1: Общенаучные</p> <p>L2: Интернаучные</p> <p>L3: Частные</p> <p>R1: Методы логического и эвристического характера — наблюдение, эксперимент, анализ, синтез, индукция, дедукция, экспертные оценки, коллективная генерация идей.</p> <p>R2: Методы, применяемые для широкого круга объектов из разных сфер деятельности — математическая статистика, компьютерное и математическое моделирование, метод граф и др.</p> <p>R3: Методы, специфичные для единого объекта или отрасли знаний — интуитивные, аналитические.</p>	УК-10
19.		<p>Добрынин выделил следующие этапы управленческого процесса. Определите их последовательность:</p> <p>1: Создание организационной модели.</p> <p>2: Подготовка условий реализации модели.</p> <p>3: Реализация организационной модели</p>	УК-10
20.	Причиной организационных	Что является причиной организационных конфликтов?	ПК-5

	конфликтов является несоответствие целей и потребностей работника		
21.		<p>Соотнесите понятия:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) конструктивные (функциональные) конфликты 2) деструктивные (дисфункциональные) конфликты 3) реалистические конфликты <ol style="list-style-type: none"> 1) приводят к принятию обоснованных решений и способствуют развитию взаимоотношений; 2) препятствуют эффективному взаимодействию и принятию решений; 3) вызваны неудовлетворением определенных требований участников или несправедливым, по мнению одной или обеих сторон, распределением между ними каких-либо преимуществ; 	ПК-5
22.		<p>Соотнесите понятия и их определения:??</p> <ol style="list-style-type: none"> а) системно-структурный анализ конфликта б) системно-генетический анализ конфликта в) системно-функциональный анализ конфликта <ol style="list-style-type: none"> 1. определение внешних проявлений свойств конфликта в системе отношений того социума или психики, в которых конфликт развивается, а также выявлении характера воздействия и способов воздействия одних элементов и подструктур конфликта на другие 2. рассмотрение конфликта как целого, состоящего из системы подструктур, которые в свою очередь состоят из элементов, не разлагаемых на подструктуры 3. раскрытие обусловленности конфликтов факторами макро- и микросреды, зависимости от субъективного мира участников конфликта, определение иерархии причин, порождающих конфликт 	
23.		<p>Последовательность способов разрешения конфликта по А. Ершову:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1: Изменение обстоятельств так, чтобы изменились цели оппонентов, в том числе через привлечение их к взаимодействию 	

		<p>2: Если есть объект, вызвавший конфликт, то выход из конфликта может быть связан с изменением некоторых его характеристик, в частности, его доступности для оппонента, возможности манипулирования</p> <p>3: Переориентация одной из сторон</p> <p>4: Уничтожение одной из сторон, например, через ее подчинение оппоненту</p>	
24.	<p>Базовые принципы конфликтного менеджмента</p> <p>1. принцип заинтересованности</p> <p>2. принцип системности</p> <p>3. принцип исключения</p> <p>4. принцип нейтралитета посредника</p> <p>5. принцип профилактики</p>	Перечислите базовые принципы конфликтного менеджмента	
25.	ситуационный	Какой подход основан на предположении, что лидерство возникает на требование обстановки?	(ПК-6)Способен участвовать в разработке стратегии управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, направленные на ее реализацию, в том числе в условиях кризисных ситуаций и

			повышенной конфликтности
26.		<p>Основу деятельности АТР (Антикризисный тип руководителя) составляет реализация следующих функций. Соотнесите функцию с характеристикой</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) стратегическая 2) административная 3) экспертно-инновационная 4) воспитательная 5) лидирующая <ol style="list-style-type: none"> 1) разработка на основе анализа ситуации и прогнозов новой стратегии и целей организации; 2) контроль и оценка результатов, осуществление коррекции деятельности, координация ее по времени, ресурсам, установление мер поощрений и наказаний; 3) постоянный мониторинг изменений, происходящих в различных сферах экономики, их квалифицированная оценка, создание условий для безотлагательного внедрения нововведений в практику; 4) создание в коллективе благоприятного морально-психологического климата, поддержание традиций, предотвращение и разрешение возникающих конфликтов, формирование стандартов поведения; 5) инициирование и интеграция деятельности, создание правильного общего настроения в работе и сохранение внутреннего единства коллектива 	
27.	<p>Антикризисная управленческая команда — состав руководителей и специалистов, объединенных одной целью и интересами,</p>	<p>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</p>	

	<p>связанных с оздоровлением и посткризисным развитием организации, профессионально подготовленных и способных обеспечить достижение поставленной цели, готовых к сотрудничеству и взаимодействию</p>		
28.	<p>Стратегическое управление персоналом – это такое управление организацией, которое опирается на человеческий потенциал как основу организации, гибко реагирует на вызов со стороны внешнего окружения, проводит своевременные изменения в организации, позволяющие добиться конкурентных преимуществ, ориентируясь в своей деятельности на запрос потребителей.</p>	<p>Как называется управление организацией, которое опирается на человеческий потенциал как основу организации, гибко реагирует на вызов со стороны внешнего окружения, проводит своевременные изменения в организации, позволяющие добиться конкурентных преимуществ, ориентируясь в своей деятельности на запрос потребителей.</p>	
29.	1	Что является целью психологического сопровождения основного этапа	

		<p>антикризисного управления—</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. преодоление кризиса персонала благодаря развитию направленности, компетентности, профессионально важных качеств и психофизиологических свойств 1. определение отклонения какой-нибудь психической особенности по отношению к какому-нибудь эталону. 2. обеспечить эффективное принятие жизненно важных решений 	
30.	<p>Смысл данного метода состоит в графическом изображении структуры конфликта, формулировании ключевой проблемы, разделяющей оппонентов в конфликтной ситуации, а также всех причастных к конфликту (организаторы, подстрекатели, пособники, соучастники, посредники (медиаторы) и судьи), констатации интересов и опасений сторон.</p>	<p>В чем смысл картографического метода конфликтов?</p>	
31.	<p>Выделяют следующие основные методы управления и предупреждения конфликтов:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) внутриличностные 	<p>Перечислите методы управления и предупреждения конфликтов:</p>	

	<p>методы – методы воздействия на отдельную личность;</p> <p>2) структурные методы – методы по профилактике и разрешению организационных конфликтов;</p> <p>3) стили поведения в конфликте;</p> <p>4) персональные методы</p>		
32.	Структурные методы	Как называются методы по профилактике и разрешению организационных конфликтов?	
33.	<p>Карта конфликта составляется в три этапа:</p> <p>– этап 1: определение предмета конфликта;</p> <p>– этап 2: определение оппонентов, вовлеченных в конфликт;</p> <p>– этап 3: определение подлинных интересов оппонентов.</p>	<p>Установите правильную последовательность этапов при составлении Карты конфликтов.</p> <p>а) определение предмета конфликта;</p> <p>б) определение подлинных интересов оппонентов</p> <p>в) определение оппонентов, вовлеченных в конфликт;</p>	
34.	<p>а)</p> <p>б)</p> <p>г)</p>	<p>К общим функциям управленческой деятельности относят:</p> <p>в) целеполагание</p> <p>б) планирование</p> <p>в) интеграция</p> <p>г) координирование</p>	ПК-6

35.	а) б) г) д)	Дабин выделяет четыре специфических системы поведения: а) технологическую б) формальную в) управленческую г) неформальную д) внеформальную	
36.	а) б) в)	Функции организационной культуры: в) интегрирующая б) охранная в) регулирующая г) внушающая д) эстетическая	ПК-6
37.	в)	Метод, при использовании которого происходит распределение полномочий и обязанностей определенных сотрудников, а также строится иерархия управления процессом: а) инструктирование б) нормирование в) регламентирование	
38.		К основным ограничениям моделирования можно отнести следующие: +: Моделирование не дает оптимального решения, так как показывает лишь приблизительное поведение системы при заданных условиях +: Многие методы моделирования (метод вероятностного моделирования, моделирование теоретических распределений) можно использовать только при наличии элементов, которые описываются случайными числами -: Моделирование дает возможность аналитикам экспериментировать с виртуальной системой, не подвергаясь риску, связанному с проведением экспериментов с реальной системой	
39.	Кризис – это неожиданный случай или ряд событий, выходящих из-под контроля,	Дайте определение понятию «кризис».	

	<p>прерывающих нормальное функционирование организации и вызывающее настойчивое и нежелательное общественное внимание, которое угрожает нанести вред репутации организации.</p>		
40.	Социальные кризисы	Какие кризисы возникают при обострении противоречий или столкновении интересов различных социальных групп или образований (например, работников и работодателей, профсоюзов и предпринимателей, работников различных профессий, персонала и менеджеров и др.)?	
41.	<p>Типология Скотта Катлипа: критерий - динамика протекания кризиса:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. неожиданные кризисы (происходят внезапно, требуют заблаговременного общего плана действий); 2. назревающие (дают больше времени для изучения и планирования, но вступают в разрушительную стадию внезапно, важно 	Перечислите типологию Скотта Катлипа: критерий - динамика протекания кризиса.	

	<p>предпринять шаги до этого момента);</p> <p>3. непрерывные (длятся месяцами и даже годами, часто поддерживаются очередной волной слухов).</p>		
--	---	--	--

