

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Садыкова Алёна Григорьевна
Должность: Директор Высшей школы креативных индустрий
Дата подписания: 10.06.2024 15:53:58
Уникальный программный ключ:
d72783635b7f7c872e79a746e849dcb1abc6ab7a

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
Психология управления и лидерства

Направление подготовки	54.03.01 Дизайн
Направленность (профиль)	Графический и коммуникационный дизайн
Год начала обучения	2026
2025	
Форма обучения	Очная
Реализуется в семестре	<u>2</u>

Введение

1. Назначение: предназначен для объективной оценки уровня сформированности компетенций
2. ФОС является приложением к программе дисциплины (модуля) «Психология управления и лидерства»
3. Разработчик Назаренко Т.И., доцент кафедры социальной психологии и психологии безопасности.

4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

Председатель Рубежной А.А. – председатель УМК высшей школы креативных индустрий.

Члены комиссии:

Лупандина Н.Д. – член УМК высшей школы креативных индустрий, зам. директора по учебной работе

Землянский Д.А. – член УМК высшей школы креативных индустрий, и.о. заведующего кафедрой дизайна

Представитель организации-работодателя: Могильный В.Н. - член Союза архитекторов России, директор ООО творческая мастерская «Образ».

Экспертное заключение: фонд оценочных средств соответствует ОП ВО по направлению подготовки/ специальности 42.03.01 Реклама и связи с общественностью, направленность (профиль)/специализация «Цифровой дизайн в рекламе» и рекомендуется для оценивания уровня сформированности компетенций при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов по дисциплине «Психология управления и лидерства».

5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

1. Описание критериев оценивания компетенции на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Уровни сформированности компетенции(ий), индикатора(ов)	Дескрипторы			
	Минимальный уровень не достигнут (неудовлетворительно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворительно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
<i>Компетенция: 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</i>				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): Индикатор: УК-2 И ИД-1. УК-2. Формулирует в рамках поставленной цели проекта совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение; определяет ожидаемые результаты решения выделенных задач Д-1. УК-2. Формулирует в рамках поставленной цели проекта совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение; определяет ожидаемые результаты решения выделенных задач	Не формулирует в рамках поставленной цели проекта совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение; определяет ожидаемые результаты решения выделенных задач	Не совсем корректно формулирует в рамках поставленной цели проекта совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение; определяет ожидаемые результаты решения выделенных задач	В целом правильно формулирует в рамках поставленной цели проекта совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение; определяет ожидаемые результаты решения выделенных задач	Грамотно формулирует в рамках поставленной цели проекта совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение; определяет ожидаемые результаты решения выделенных задач
<i>Компетенция: УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</i>				
Результаты обучения по дисциплине: Индикатор: ИД-1 Способен реализовывать свою роль в команде, организовать межличностное и групповое взаимодействие, эффективную коммуникацию в команде используя методы	Не способен реализовывать свою роль в команде, организовать межличностное и групповое взаимодействие, эффективную коммуникацию	С трудом реализовывает свою роль в команде, организовать межличностное и групповое взаимодействие, эффективную коммуникацию в команде используя методы командообра	способен реализовывать свою роль в команде, организовать межличностное и групповое взаимодействие, эффективную коммуникацию в команде используя методы командообра	В совершенстве способен реализовывать свою роль в команде, организовать межличностное и групповое взаимодействие, эффективную коммуникацию в команде используя методы командообраз

командообразования, командного взаимодействия на основе знаний менеджмента, психологии, права.	ю в команде используя методы командообразования, командного взаимодействия на основе знаний менеджмента, психологии, права.	зования,	зования, командного взаимодействия на основе знаний менеджмента, психологии, права.	ования, командного взаимодействия на основе знаний менеджмента, психологии, права.
<i>Индикатор: ИД-2</i> Использует методологию достижения успеха с применением современных управленческих методов, информационных технологий и технологий форсайта в командной работе для получения оптимальных результатов реализации проекта	Не умеет использовать методологию достижения успеха с применением современных управленческих методов, информационных технологий и технологий форсайта в командной работе для получения оптимальных результатов реализации проекта	Имеет расплывчатое представление о методологии достижения успеха с применением современных управленческих методов, информационных технологий и технологий форсайта в командной работе.	Использует методологию достижения успеха с применением современных управленческих методов, информационных технологий и технологий форсайта в командной работе для получения оптимальных результатов реализации проекта	Без труда использует методологию достижения успеха с применением современных управленческих методов, информационных технологий и технологий форсайта в командной работе для получения оптимальных результатов реализации проекта
<i>Индикатор: ИД-3</i> Реализует инклюзивный подход в социальном и профессиональном взаимодействии	Не реализует инклюзивный подход в социальном и профессиональном взаимодействии	С трудом реализует инклюзивный подход в социальном и профессиональном взаимодействии	Реализует инклюзивный подход в социальном и профессиональном взаимодействии	Без труда реализует инклюзивный подход в социальном и профессиональном взаимодействии

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
		Форма обучения очная Семестр 2	
1.	Содержательно-процессуальная модель	О какой модели самоопределения идёт речь? - Осознание ценности общественно-полезного труда и необходимости профессиональной подготовки (ценностно-нравственная основа самоопределения). - Ориентировка в социально-экономической ситуации и прогнозирование престижности выбираемого труда. - Общая ориентировка в мире профессионального труда и выделение профессиональной цели – мечты. - Определение ближних профессиональных целей как этапов и путей к дальней цели. - Информирование о профессиях и специальностях, соответствующих профессиональных учебных заведениях и местах трудоустройства. - Представление о препятствиях, осложняющих достижение профессиональных целей, а также знание своих достоинств, способствующих реализации намеченных планов и перспектив. - Наличие системы резервных вариантов выбора на случай неудачи по основному варианту самоопределения. - Начало практической реализации личной профессиональной перспективы, и постоянная корректировка намеченных планов по принципу обратной связи.	УК-2
2.	4	Степень общей и специальной профессиональной подготовки работника, обладающего необходимыми знаниями, умениями и навыками для выполнения определенных видов работ – это? - Совершенство - Идеал - Специальность - Квалификация	УК-2

		5.Должность	
3.	5	Структура профессионального самоопределения не включает в себя: 1.Личность и индивидуальность участника профессионального самоопределения 2.Мотивационно-ценностная группа 3.Внешняя и внутренняя деятельность участника профессионального самоопределения 4.Прогностическая деятельность участника профессионального самоопределения 5.Жизненное самоопределение	УК-2
4.	3	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 1.И. П. Павлов 2.В. А. Петровский 3.Н. С. Пряжников 4.П. Б. Ганнушкин 5.К. Ясперс	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)	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-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: 1.Аксиологическая 2.Регулятивная 3.Прогностическая	УК-3
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

В рамках рейтинговой системы успеваемость студентов по каждой дисциплине оценивается в ходе текущего контроля и промежуточной аттестации. Рейтинговая система оценки знаний студентов основана на использовании совокупности контрольных мероприятий по проверке пройденного материала (контрольных точек), оптимально расположенных на всем временном интервале изучения дисциплины. Принципы рейтинговой системы оценки знаний студентов основываются на требованиях, описанных в Положении об организации образовательного процесса на основе рейтинговой системы оценки знаний студентов в ФГАОУ ВО «СКФУ».

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.

Оценка «отлично» выставляется студенту, если используемый словарный запас соответствует поставленной задаче; практически нет нарушений в использовании лексики; используются грамматические структуры в соответствии с поставленной коммуникативной задачей. Практически отсутствуют ошибки (допускается 1–2 негрубые ошибки).

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если используемый словарный запас соответствует поставленной коммуникативной задаче, однако встречаются отдельные неточности в употреблении слов (2–3), либо словарный запас ограничен, но лексика использована правильно; имеется ряд грамматических ошибок, не затрудняющих понимание текста (не более 4).

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если использован неоправданно ограниченный словарный запас; часто встречаются нарушения в использовании лексики, некоторые из них могут затруднять понимание текста (не более 4); многочисленны ошибки элементарного уровня, либо ошибки немногочисленны, но затрудняют понимание текста (допускается 6–7 ошибок в 3–4 разделах грамматики)

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если студент не отвечает на вопросы преподавателя

Оценка «зачтено» выставляется студенту, если выставляется студенту, если изучаемый материал освоен полностью, без пробелов; исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно излагает материал; свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний; использует в ответе дополнительный материал все предусмотренные программой задания выполнены, качество их выполнения оценено

числом баллов, близким к максимальному; анализирует полученные результаты; проявляет самостоятельность при выполнении заданий.

Оценка «не зачтено» выставляется студенту, если выставляется студенту, если он допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы, необходимые практические компетенции не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному.