

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Шебзухова Татьяна Александровна

Должность: Директор Пятигорского института (филиал) Северо-Кавказского
федерального университета

Дата подписания: 11.06.2024 12:00:55

Уникальный программный ключ:

d74ce93cd40e39275c3ba2f58486412a218e198f

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ**

**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования**

«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Пятигорский институт (филиал) СКФУ

УТВЕРЖДАЮ

Заместитель директора по учебной работе

Пятигорского института (филиал) СКФУ

Н.В.Данченко

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

«Психология управления и лидерства»

Направление подготовки	<u>42.03.01 Реклама и связи с общественностью</u>
Направленность (профиль)	<u>Коммуникативные технологии и реклама</u>
Год начала обучения:	2024 год
Форма обучения	Очная
Реализуется	2 семестр

Введение

1. Назначение: Фонд оценочных средств предназначен для проверки уровня сформированности компетенций по дисциплине «Психология управления и лидерства» студентов, обучающихся по направлению подготовки 42.03.01 Реклама и связи с общественностью (направленность (профиль) «Коммуникативные технологии и реклама») очная форма обучения.

2. Фонд оценочных средств является приложением к программе дисциплины «Психология управления и лидерства».

3. Разработчик: Янукян Мадлена Багратовна, доцент кафедры истории и философии права.

4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

Председатель: Бондаренко Н.Г., зав. кафедрой истории и философии права

Члены комиссии:

Крюкова Л.В., доцент кафедры истории и философии права,

Васильева И.А. доцент кафедры истории и философии права

Представитель организации-работодателя

Носолева В.А., директор ООО «Финэкс»

Экспертное заключение: фонд оценочных средств соответствует образовательной программе по направлению подготовки 42.03.01 Реклама и связи с общественностью и рекомендуется для проверки уровня сформированности компетенций.

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 компетенций			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетворительно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворительно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
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.				
Результаты обучения по дисциплине: Индикатор: ИД-1 _{УК-2} формулирует цель проекта, определяет совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение и определяет ожидаемые результаты решения задач	Не способен формулировать цель проекта, определять совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивать ее достижение и определять ожидаемые результаты решения задач	Не совсем корректно формулирует цель проекта, определяет совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение и определяет ожидаемые результаты решения задач	В целом правильно формулирует цель проекта, определяет совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение и определяет ожидаемые результаты решения задач	Грамотно формулирует цель проекта, определяет совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение и определяет ожидаемые результаты решения задач
Индикатор: ИД-2 _{УК-2} разрабатывает план действий для решения задач проекта, выбирая оптимальный способ их решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений	Не способен разрабатывать план действий для решения задач проекта, выбирать оптимальный способ их решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений	Не совсем корректно разрабатывает план действий для решения задач проекта, выбирая оптимальный способ их решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений	В целом корректно разрабатывает план действий для решения задач проекта, выбирая оптимальный способ их решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений	Грамотно разрабатывает план действий для решения задач проекта, выбирая оптимальный способ их решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений
Индикатор: ИД-3 _{УК-2} обеспечивает выполнение проекта в соответствии с установленными целями, сроками и затратами, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений, в том числе с использованием цифровых инструментов.	Не способен обеспечивать выполнение проекта в соответствии с установленными целями, сроками и затратами, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений, в том числе с использованием цифровых инструментов.	Не совсем корректно обеспечивает выполнение проекта в соответствии с установленными целями, сроками и затратами, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений, в том числе с использованием цифровых инструментов.	В целом правильно обеспечивает выполнение проекта в соответствии с установленными целями, сроками и затратами, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений, в том числе с использованием цифровых инструментов.	Грамотно обеспечивает выполнение проекта в соответствии с установленными целями, сроками и затратами, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений, в том числе с использованием цифровых инструментов.
Компетенция: УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде				
Результаты обучения по дисциплине: Индикатор: ИД-1 _{УК-3} участвует в межличностном и групповом взаимодействии, используя инклюзивный	Не способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде. Не может применять методы командообразования и командного	Допускает существенные ошибки при применении методов командообразования и командного взаимодействия	Допускает незначительные ошибки при организации группового и межличностного взаимодействия, при применении методов	Успешно участвует в межличностном и групповом взаимодействии, используя инклюзивный подход, эффективную коммуникацию.

подход, эффективную коммуникацию, методы командообразования и командного взаимодействия при совместной работе в рамках поставленной задачи	взаимодействия в рамках поставленной задачи.	при организации совместной деятельности членов команды.	командообразования является частично верным	Применяет методы командообразования и командного взаимодействия в рамках поставленной задачи.
ИД-2ук-3 обеспечивает работу команды для получения оптимальных результатов совместной работы, с учетом индивидуальных возможностей её членов, использования методологии достижения успеха, методов, информационных технологий и технологий форсайта	Не определяет цель и задачи команды для получения оптимальных результатов совместной деятельности ее членов, не применяет методологию достижения успеха, информационных технологий и технологии форсайта.	Демонстрирует существенные ошибки при обеспечении и работы команды, не выявляет индивидуальные возможности её членов.	Учитывает индивидуальные особенности членов команды для получения оптимальных результатов совместной работы, однако допускает незначительные ошибки при использовании информационных технологий и технологий форсайта	Без ошибок определяет цель и задачи команды для получения оптимальных результатов совместной работы ее членов, с учетом их индивидуальных возможностей. Использует новейшие технологии формирования команды
ИД-3ук-3 обеспечивает выполнение поставленных задач на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения.	Не может составлять протоколы и отчеты по результатам мониторинга командной работы. Не способен дать психологическую оценку существенных отклонений в группе и предложить методы их коррекции.	Допускает существенные ошибки при составлении протоколов и отчетов по результатам мониторинга командной работы. Дает психологическую оценку существенных отклонений, однако не предлагает методы их коррекции.	Составляет протоколы и отчеты по результатам мониторинга командной работы, дает психологическую оценку существенных отклонений, предлагает методы их коррекции, но допускает незначительные ошибки.	Успешно анализирует различные отклонения в команде, составляет протоколы и отчеты по результатам мониторинга командной работы, проводит коррекционные мероприятия.

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 - 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.		Чем является осознанное внешнее согласие с группой при внутреннем расхождении с ее позицией? А) психическое заражение Б) конформность В) убеждение Г) подражание	УК -2
2.		Стратегия отбора персонала, обучение и кадровый мониторинг.	УК -2
3.		Основная характеристика формирования групп и команд в управленческой деятельности.	УК -2
4.		Предмет труда как причина деформации.	УК -2
5.		Методы направленные на устранение профессиональной деформации	УК -2
6.		Переговоры в управлении организацией.	УК -2
7.		Стратегия поведения конфликтующих сторон в управлении.	УК -2
8.		Как называют конкретные группы, в которых личность приобщается к системам норм и ценностей, трансляторы социального опыта? А) факторами социализации; Б) группами социализации; В) институтами социализации	УК -3
9.		Вставьте пропущенное слово в следующее утверждение. Феномен воздействия или влияния индивида на мнения, оценки, отношения и поведение группы в целом или отдельных ее членов носит название А) Лидерство Б) Социальная категоризация В) Конформизм Г) Социальная идентификация	УК -3
10.		Существует ли иерархия среди лидеров? Если да, то какая? А) Да, традиционная (лидер-начальник – лидер-подчиненный); Б) Да, межклассовая;	УК -3

		В) Да, заданная системой ответственности; Г) Нет.	
11.		Понятие менеджмента.	УК -3
12.		Эволюция управленческой мысли.	УК -3
13.		Принятие управленческих решений.	УК -3
14.		Стратегии решения управленческих задач.	УК -3
15.		Методы решения задач.	УК -3
16.		Менеджер: типология и требования должностных позиций.	УК -3
17.		Профессиональная подготовка менеджеров.	УК -3
18.		Профессиональное здоровье менеджеров.	УК -3
19.		Характеристика лидерства в современном менеджменте.	УК -3
20.		Сущность профессиональной деформации личности.	УК -3
21.		Профессиональные средства и усвоенная технология как факторы деформации.	УК -3
22.		Общение и его роль в деятельности руководителя и подчинённых	УК -3
23.		Типология конфликтов.	УК -3
24.		Критерии конфликта. Функции и причины конфликтов.	УК -3
25.		Состояние расстройства, подавленности, свойственное человеку, осознающему невозможность осуществления потребности, перспективы, называется А)Мотивация Б) Фрустрация В)Аффект Г)Ажитация	УК-2
26.		Активность как всеобщая характеристика живого получила в человеческом обществе название: А)рефлекс Б) реакция В)сознание Г)деятельность	УК-2
27.		Толерантность — это: А) терпимость к чужому образу жизни, мнению, поведению, ценностям; Б) не терпимость к чужому поведению и оскорблению; В)терпимость к чужому образу жизни, поощрению;	УК-2

		Г) возбужденное поведение к чужому образу жизни и поведение.	
28.		Стратегия мягкого подхода к переговорам состоит в том, чтобы: А) избегать конфронтации Б) избегать личных оскорблений В) мягко, но неуклонно отстаивать свою позицию	УК-2
29.		Тактики решения управленческих задач.	УК-2
30.		Стили управления менеджеров.	УК-2
31.		Гендерные аспекты в управленческой деятельности	УК-2
32.		Стресс и управление им в деятельности руководителя.	УК-2
33.		Социальные факторы управленческих решений.	УК-2
34.		Динамика конфликта.	УК-2
35.		Психическое выгорание менеджеров.	УК-2
36.		Типы мотивации работников	УК-2
37.		Верно ли указана последовательность динамики развития межличностных отношений: а) дружеские отношения; б) знакомство; в) приятельские отношения; г) товарищеские отношения. А)да Б)Нет	УК-3
38.		К методам ведения деловых переговоров относят следующие: А) метод обмена мнениями, компромиссный метод, метод идентификации; Б) метод фальсификации, метод возможных допущений, метод интеграции; В) компромиссный метод, метод интеграции, вариационный метод.	УК-3
39.		Мотивация лидерства	УК-3
40.		Виды лидерства	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» ставится студенту, если он полно излагает материал, дает правильное определение основных понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.

Оценка «незачтено» выставляется студенту, если отсутствуют знания по изучаемой дисциплине или он не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, необходимые практические компетенции не сформированы. Не владеет основными умениями и навыками работы.