

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Шеборова Татьяна Александровна

Должность: Директор Пятигорского института (филиал) Северо-Кавказского

федерального университета

Дата подписания: 21.05.2025 15:23:46

Уникальный программный ключ:

d74ce93cd40e3927c3ba193d486412e1cbe94

«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»

Специальность 38.05.02 Таможенное дело

Направленность (профиль) Таможенный контроль

Год начала обучения: 2025 год

Форма обучения Очная, заочная

Реализуется в семестре 2 2

## **Введение**

1. Назначение: Фонд оценочных средств предназначен для установления соответствия уровня сформированности компетенций у обучающихся требованиям образовательного стандарта и образовательной программы по специальности 38.05.02 Таможенное дело.
2. Фонд оценочных средств является приложением к программе дисциплины «Психология управления и лидерства».
3. Разработчик: Янукян Мадлена Багратовна, доцент кафедры государственно-правовых дисциплин
4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

Председатель: Бондаренко Н.Г., профессор кафедры государственно-правовых  
Члены комиссии: дисциплин

Крюкова Л.В., доцент кафедры государственно-правовых дисциплин,  
Васильева И.А., доцент кафедры государственно-правовых дисциплин

Представитель организации-работодателя - Матяц К.А., начальник отдела торговых ограничений, экспортного контроля и защиты интеллектуальной собственности Северо-Кавказской электронной таможни

Экспертное заключение: фонд оценочных средств соответствует ОП ВО по специальности 38.05.02 Таможенное дело, направленность (профиль) "Таможенный контроль" 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 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
<i>Компетенция: УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</i>				
Результаты обучения по дисциплине:  Индикатор: ИД-1ук-3 участвует в межличностном и групповом взаимодействии, используя инклюзивный подход, эффективную коммуникацию, методы командообразования и командного взаимодействия при совместной работе в рамках поставленной задачи	Не способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде. Не может применять методы командообразования и командного взаимодействия в рамках поставленной задачи.	Допускает существенные ошибки при применении методов командообразования и командного взаимодействия при организации совместной деятельности членов команды.	Допускает незначительные ошибки при организации группового и межличностного взаимодействия, при применении методов командообразования является частично верным	Успешно участвует в межличностном и групповом взаимодействии, используя инклюзивный подход, эффективную коммуникацию. 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,	Не определяет цель и задачи команды для получения оптимальных результатов совместной деятельности ее членов, не применяет	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	Без ошибок определяет цель и задачи команды для получения оптимальных результатов совместной работы ее членов, с

использования методологии достижения успеха, методов, информационных технологий и технологий форсайта	методологию достижения успеха, информационных технологий и технологии форсайта.		допускает незначительные ошибки при использовании информационных технологий и технологий форсайта	учетом их индивидуальных возможностей. Использует новейшие технологии формирования команды
ИД-3ук-з 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 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, 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

<b>Номер задания</b>	<b>Правильный ответ</b>	<b>Содержание вопроса</b>	<b>Компетенция</b>
<b>Форма обучения очная, семестр 2, Форма обучения заочная, семестр 2</b>			
1.	B	<p>Как называют конкретные группы, в которых личность приобщается к системам норм и ценностей, трансляторы социального опыта?</p> <p>а) факторами социализации;          б) группами социализации;          в) институтами социализации</p>	УК -3
2.	a,б,в	<p>Вставьте пропущенное слово в следующее утверждение.</p> <p>Феномен воздействия или влияния индивида на мнения, оценки, отношения и поведение группы в целом или отдельных ее членов носит название ....</p> <p>а) Лидерство          б) Социальная категоризация          в) Конформизм          г) Социальная идентификация</p>	УК -3
3.	A	<p>Верно ли указана последовательность динамики развития межличностных отношений: а) дружеские отношения; б) знакомство; в) приятельские отношения; г) товарищеские отношения.</p> <p>А) да          Б) Нет</p>	УК-3
4.	Б	<p>Чем является осознанное внешнее согласие с группой при внутреннем расхождении с ее позицией?</p> <p>А) психическое заражение          Б) конформность          В) убеждение          Г) подражание</p>	УК -3
5.	A	<p>Существует ли иерархия среди лидеров? Если да, то какая?</p> <p>А) Да, традиционная (лидер-начальник – лидер-подчиненный);          Б) Да, межклассовая;</p>	УК -3

		В) Да, заданная системой ответственности; Г) Нет.	
6.		Менеджмент: теоретические подходы, функции и мотивация управления.	УК -3
7.		Эволюция управленческой мысли.	УК -3
8.		Принятие управленческих решений.	УК -3
9.		Стратегии и тактики решения управленческих задач.	УК -3
10.		Методы решения задач.	УК -3
11.		Менеджер: типология и требования должностных позиций.	УК -3
12.		Профессиональная подготовка и стили управления менеджеров.	УК -3
13.		Профессиональное здоровье и психическое выгорание менеджеров.	УК -3
14.		Характеристика лидерства в современном менеджменте.	УК -3
15.		Стратегия отбора персонала, обучение и кадровый мониторинг.	УК -3
16.		Основная характеристика формирования групп и команд в управленческой деятельности.	УК -3
17.		Сущность профессиональной деформации личности.	УК -3
18.		Предмет труда как причина деформации.	УК -3
19.		Профессиональные средства и усвоенная технология как факторы деформации.	УК -3
20.		Методы направленные на устранение профессиональной деформации	УК -3
21.		Общение и его роль в деятельности руководителя и подчинённых	УК -3
22.		Переговоры в управлении организацией.	УК -3
23.		Типология конфликтов. Динамика конфликта.	УК -3
24.		Критерии конфликта. Функции и причины конфликтов.	УК -3
25.		Стратегия поведения конфликтующих сторон в управлении.	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».

Рейтинговая система оценки не предусмотрено для студентов, обучающихся на образовательных программах уровня высшего образования бакалавриата заочной формы обучения.

## **3. Критерии оценивания компетенций**

### ***Критерии оценивания:***

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.