

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Кислова Наталья Николаевна

Должность: Проректор по УМР и качеству образования

Дата подписания: 31.08.2026 18:07:40

Уникальный программный ключ:

52802513f5b14a975b3e9b13008093d5726b159bf6064f865ae65b96a966c035

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

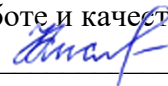
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Самарский государственный социально-педагогический университет»

Кафедра психологии и социальной педагогики

Утверждаю

Проректор по учебно-методической
работе и качеству образования



Н.Н. Кислова

Белкин Антон Игоревич

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения промежуточной аттестации по дисциплине
«Психология руководства»

Направление подготовки: 37.03.01 Психология

Направленность (профиль): «Социальная психология»

Квалификация выпускника

Бакалавр

Рассмотрено

Протокол №11 от 30.06.2026 г.

Заседания кафедры психологии и социальной педагогики

Одобрено

Начальник

образовательных программ

Управления



Н.А. Доманина

Пояснительная записка

Фонд оценочных средств (далее – ФОС) для промежуточной аттестации по дисциплине «Психология руководства» разработан в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом - бакалавриат по направлению 37.03.01 Психология, утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 29 июля 2020 г. № 839, основной профессиональной образовательной программой «Социальная психология», с учетом требований профессиональных стандартов «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 июля 2015 г. № 514н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 августа 2015 г., регистрационный № 38575), «Психолог в социальной сфере», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 сентября 2023 г. N 716н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 октября 2023 г., регистрационный № 75620).

Цель ФОС для промежуточной аттестации – установление уровня сформированности компетенций: ПК-1

Задачи ФОС для промежуточной аттестации – контроль качества и уровня достижения результатов обучения по формируемой в соответствии с учебным планом компетенцией:

ПК-1 Способность к постановке профессиональных задач в области научно-исследовательской деятельности

ПК-1.1 Знает основы научно-исследовательской деятельности

Знает ведущие профессионально важные качества руководителя

ПК-1.3 Владеет навыком постановки профессиональных задач в области научно-исследовательской деятельности

Владеет навыками определения стиля руководства и особенностей его применения на практике

Требование к процедуре оценки:

Помещение: особых требований нет

Оборудование: особых требований нет

Инструменты: особых требований нет

Расходные материалы: листы с заданиями, листы для ответов, ручки

Доступ к дополнительным справочным материалам: особых требований нет

Нормы времени: 1 час 30 минут

Проверяемые компетенции:

ПК-1 Способность к постановке профессиональных задач в области научно-исследовательской деятельности

Проверяемые индикаторы компетенции:

ПК-1.1 Знает основы научно-исследовательской деятельности

ПК-1.3 Владеет навыком постановки профессиональных задач в области научно-исследовательской деятельности

Проверяемые результаты обучения:

Знает ведущие профессионально важные качества руководителя

Владеет навыками определения стиля руководства и особенностей его применения на практике

Задание 1. Тест для проверки сформированности компетенций (ПК-1.1 и ПК-1.3) на основе имеющихся представлений о содержании основных понятий, используемых в данных компетенциях.

Инструкция: ответ на каждый вопрос предполагает выбор одного или нескольких ответов. Наличие верного ответа не означает, что другие варианты ответов обязательно неправильны они просто, могут касаться частных случаев, содержать неточности. В качестве верного, предполагается наиболее точный из предложенных ответ, наиболее полный и лучше сформулированный.

1. Член группы, который в значимых ситуациях способен оказывать существенное влияние на поведение остальных участников
 - 1) авторитет
 - *2) лидер
 - 3) ведомый
 - 4) аутсайдер
2. Особенности лидера (Б. Парыгин):
 - *1) сфера деятельности микросреда
 - *2) возникает стихийно
 - 3) регуляция официальных отношений в группе
 - 4) явление стабильное
3. Занимать руководящий пост, контролировать ресурсы или источники информации являются потребностью:
 - 1) в аффирмации
 - 2) в уважении
 - 3) в достижении

- *4) во власти
- 4. Стиль лидерства как сильная выраженность ориентации на задачу и слабая выраженность ориентации на людей (Херси, Бланшар):
 - *1) директивный
 - 2) поддерживающий
 - 3) участвующий
 - 4) делегирующий
- 5. Стиль лидерства как слабая выраженность ориентации на задачу и сильная выраженность ориентации на людей (Херси, Бланшар):
 - *1) участвующий
 - 2) директивный
 - 3) поддерживающий
 - 4) делегирующий
- 6. Стиль лидерства как сильная выраженность ориентации на задачу и сильная выраженность ориентации на людей (Херси, Бланшар):
 - *1) поддерживающий
 - 2) директивный
 - 3) участвующий
 - 4) делегирующий
- 7. Стиль лидерства как слабая выраженность ориентации на задачу и слабая выраженность ориентации на людей (Херси, Бланшар):
 - *1) делегирующий
 - 2) директивный
 - 3) поддерживающий
 - 4) участвующий
- 8. Предпосылки теории Мак-Грегора:
 - *1) работники ленивы по природе
 - *2) работники избегают ответственности
 - 3) люди способны к самоорганизации и самоконтролю
 - 4) работники стремятся к ответственности и свободе принятия решений
- 9. Теории Д.Мак-Грегора, которой характерен авторитарный взгляд, ведущий к прямому регулированию и жесткому контролю: *1) теория X
 - 2) теория Y
 - 3) двухфакторная теория
 - 4) теория подкрепления мотива
- 10. Тезис "в разных условиях эффективными являются разные типы лидерства" относит к:
 - *1) ситуационной модели Ф.Фидлера
 - 2) РМ-теории лидерства
 - 3) модели К.Левина
 - 4) модели Р.Блейка, Дж.Моутона
- 11. Автор теории организации с внеличным, беспристрастным характером формальной, бюрократической организации:
 - *1) Г. Форд
 - 2) Ф. Тейлор
 - 3) Г. Форд
 - 4) М. Вебер
- 12. Автор теории, в которой сочетаются два принципиально противоположных взгляда на человека: положительный и отрицательный:
 - 1) А. Маслоу
 - 2) К. Левин
 - *3) Д. Мак-Грегор
 - 4) Ф. Херцберг
- 13. Ф. Тейлор основоположник:
 - *1) школы научного управления
 - 2) школы "человеческих отношений"
 - 3) административной школы
 - 4) бюрократической школы

14. Автор теории, в которой мотиваторы удовлетворенности работой связывались с содержанием работы и внутренними потребностями:
- 1) А. Маслоу
 - *2) Ф. Хецберг
 - 3) Д. Мак-Грегор
 - 4) Э. Берн
15. Автор теории организации утверждающий, что на рост производительности оказывают влияние не материальные, а психологические факторы:
- *1) Э. Мейо
 - 2) Ф. Тейлор
 - 3) М. Вебер
 - 4) А. Файоль
16. Автор концепции административного управления:
- *1) А. Файоль
 - 2) Ф. Тейлор
 - 3) Э. Мэйо
 - 4) М. Вебер
17. Использование межличностных отношений как фактор роста эффективности каждого работающего - это основополагающий принцип школы:
- *1) человеческих отношений
 - 2) научного управления
 - 3) бюрократической
 - 4) административной
18. Автор теории организации, утверждающий, что рабочие от природы ленивы и не в состоянии сами рационализировать свой труд:
- 1) Г. Форд
 - 2) Г. Файоль
 - 3) М. Вебер
 - *4) Ф. Тейлор
19. Автор теории организации, во главу угла ставящий разделение труда, децентрацию власти:
- 1) Ф. Тейлор
 - 2) Г. Форд
 - *3) А. Файоль
 - 4) М. Вебер
20. Принципы научного управления людьми в условиях организации разработал:
- *1) Ф. Тейлор
 - 2) А. Файоль
 - 3) Э Мэйо
 - 4) М. Вебер

Оценочный лист к заданию 1 (модельный ответ):

1 -2	6-1	11-1	16-1
2 – 1,2	7-1	12-3	17-1
3-4	8-1	13-1	18-4
4-1	9-1	14-2	19-3
5-1	10-1	15-1	20-1

Критерии оценки:

Оценивается каждый ответ на вопрос.

1 балл –правильный ответ

0 баллов – неправильный ответ

Максимальное количество баллов – 20.

Задание 2. Тест для проверки сформированности компетенций (ПК-1.1 и ПК-1.3) на основе имеющихся представлений о содержании основных понятий, используемых в данных компетенциях.

Инструкция: ответ на каждый вопрос предполагает выбор одного или нескольких ответов. Наличие верного ответа не означает, что другие варианты ответов обязательно неправильны они просто, могут касаться частных,

содержать неточности. В качестве верного, предполагается наиболее точный из предложенных ответ, наиболее полный и лучше сформулированный.

1. Воздействие, которое предполагает формирование ценностей и типов поведения, направленного на осуществление миссии организации:
 - 1) менеджмент
 - 2) лидерство
 - 3) профотбор
 - *4) организационная культура
2. Лично демонстрируемые модели поведения, относящиеся к методам поддержания организационной культуры:
 - *1) ролевое поведение
 - 2) декларируемые
 - 3) внешние символы
 - 4) истории, легенды, мифы
3. К основным компонентам организационной культуры относят:
 - 1) бренд
 - 2) ценовая политика
 - *3) мировоззрение
 - *4) психологический климат
4. Содержательные теории мотивации:
 - *1) теория потребностей А. Маслоу
 - *2) теория Х У Д.Мак-Грегора
 - *3) двухфакторная теория Херцберга
 - 4) теория ожидания
 - 5) целевая теория мотивации
 - 6) теория модификации поведения
5. Потребность иметь надёжную, стабильную работу, быть социально защищенным является потребностью:
 - *1) в безопасности
 - 2) в аффилиации
 - 3) в уважении
 - 4) в независимости
6. Стремление нравится многим людям, поддерживать гармоничные отношения в коллективе относятся к потребности:
 - 1) в уважении
 - 2) в достижении
 - *3) в аффилиации
 - 4) в безопасности
7. Делать что-то лучше других, приблизиться к трудной цели, развиваться и становиться лучше относят к потребности:
 - 1) в аффирмации
 - 2) во власти
 - 3) в уважении
 - *4) в самоактуализации
8. Ротация работников, как метод стимулирования эффективности деятельности работников, характеризуется:
 - 1) членением трудовой деятельности работника на составные элементы
 - *2) изменением функций, с целью борьбы с монотонией и неудовлетворенностью
 - 3) введением бонусной премии
 - 4) введением сдельной оплаты труда
9. Автор теории иерархии потребности:
 - 1) Холланд
 - *2) А. Маслоу
 - 3) Мак Грегор
 - 4) Ф. Херцберг
10. Теория, где мотиваторы, вызывающие удовлетворенность работой связывались с содержанием работы и внутренними потребностями. Её автор:
 - 1) А. Маслоу

- *2) Ф. Хецберг
- 3) Мак Грегор
- 4) Холланд

- 11. Метод измерения социальных отношений, социального статуса членов организации:
 - 1) наблюдение
 - 2) интервьюирование
 - *3) социометрический опрос
 - 4) анкета

- 12. Показатели социально-психологического климата при изучении с помощью анкетного опроса:
 - *1) уровень конфликтности в организации
 - *2) реальная и потенциальная текучесть кадров
 - 3) особенности психологических защит в общении
 - 4) особенности темперамента

- 13. Подкрепление поведения поощрением более эффективно, чем наказанием. Этот тезис относится к:
 - *1) теории подкрепления
 - 2) целевой теории мотивации
 - 3) модификации поведения
 - 4) теории ожидания

- 14. Эффект возрастания производительности работника в группе:
 - 1) хотторнский эффект
 - 2) социальная ингибция
 - 3) мотивация
 - *4) социальная фасилитация

- 15. Автор Хотторнских экспериментов:
 - *1) Э. Мейо
 - 2) Ф. Селзник
 - 3) Ф. Херцберг
 - 4) Д. Мак-Грегор

- 16. Автор теории организации, в которой предлагаются довести трудовые операции рабочих до совершенства путём научных расчётов максимальной производительности труда:
 - 1) А. Файоль
 - *2) Ф. Тейлор
 - 3) М. Вебер
 - 4) Г. Форд

Оценочный лист к заданию 2 (модельный ответ):

1 -4	6-3	11-3	16-2
2 -1	7-4	12-1,2	
3-3, 4	8-2	13-1	
4-1,2,3	9-2	14-4	
5-1	10-2	15-1	

Критерии оценки:

Оценивается каждый ответ на вопрос.

1 балл –правильный ответ

0 баллов – неправильный ответ

Максимальное количество баллов – 16.

Задание 3. Индивидуальный проект для проверки сформированности компетенций (ПК-1.1 и ПК-1.3):

Провести изучение психологических особенностей руководителей в коллективе и их влияние на стиль и методы работы с персоналом. Разработка рекомендаций по подбору и оценке руководителей организации и оптимизации их управленческой деятельности.

Индивидуальные варианты выполнения задания:

- 1). Коллектив производственных рабочих.
- 2). Коллектив строителей.
- 3). Коллектив работников автомобильного транспорта.
- 4). Коллектив работников железнодорожного транспорта.
- 5). Коллектив экономистов.
- 6). Коллектив бухгалтеров.

- 7). Коллектив инженерно-технических работников.
- 8). Коллектив менеджеров по продажам.
- 9). Коллектив руководителей низшего звена.
- 10). Коллектив административных органов.
- 11). Коллектив правоохранительных органов.
- 12). Коллектив военнослужащих.

Оценочный лист к заданию 3 (модельный ответ):

9 баллов – в полном объеме определены психологические особенности руководителей и их влияние на стиль и методы работы с персоналом. Разработаны рекомендации по подбору и оценке руководителей организации и оптимизации их управленческой деятельности;

6 баллов – определены психологические особенности руководителя и их влияние на стиль и методы работы с персоналом;

3 балла – выявлены лишь некоторые психологические особенности руководителя.

Максимальное количество баллов - 9 баллов.

Задание 4. Индивидуальный проект для проверки сформированности компетенций (ПК-1.1 и ПК-1.3):

Провести анализ применения современных технологий в работе с персоналом организации. Разработать рекомендации по снижению конфликтности, повышению сплоченности и эффективности трудового коллектива.

Индивидуальные варианты выполнения задания:

- 1). Коллектив производственных рабочих.
- 2). Коллектив строителей.
- 3). Коллектив работников автомобильного транспорта.
- 4). Коллектив работников железнодорожного транспорта.
- 5). Коллектив экономистов.
- 6). Коллектив бухгалтеров.
- 7). Коллектив инженерно-технических работников.
- 8). Коллектив менеджеров по продажам.
- 9). Коллектив руководителей низшего звена.
- 10). Коллектив административных органов.
- 11). Коллектив правоохранительных органов.
- 12). Коллектив военнослужащих.

Оценочный лист к заданию 4 (модельный ответ):

9 баллов – представлен хороший анализ применения современных технологий в работе с персоналом организации и разработаны рекомендации по снижению конфликтности, повышению сплоченности и эффективности трудового коллектива.

6 баллов – представлен анализ применения современных технологий в работе с персоналом организации и разработаны некоторые рекомендации по их использованию;

3 балла – представлен анализ применения некоторых технологий в работе с персоналом организации.

Максимальное количество баллов - 9 баллов.

Задание 5. Устный опрос (коллоквиум) по контрольным вопросам для проверки сформированности компетенций (ПК-1.1 и ПК-1.3) в виде комплекса конкретных теоретических знаний:

1. Междисциплинарная функция психологии руководителя.
2. История зарождения и развития психологии руководителя.
3. Функция руководителя в современном обществе.
4. Концепции направленности и интенциональности.
5. Креативность руководителя.
6. Стили руководства.
7. Этические принципы в работе руководителя.
8. Теория человеческого капитала и концепция «анализ человеческих ресурсов»
9. История зарождения и развития психологии руководства.
10. Виды подходов к явлению руководства в психологии.
11. Основные сходства и различия типов руководства.
12. Концепция руководства в психологии.
13. Функция руководителя в современном обществе.
14. Роль руководителя в условиях глобализации рынка.

15. Принципы эффективного взаимодействия человека и системы: самореализация и взаимная функциональность.
16. Этапы становления руководителя.
17. Модель подготовки руководителя.

Задание 6. Устный опрос (коллоквиум) по контрольным вопросам для проверки сформированности компетенций (ПК-1.1 и ПК-1.3) в виде комплекса конкретных теоретических знаний:

1. Роль психологии руководства в системе наук о менеджменте и деловом администрировании.
2. Концепция руководства в психологии.
3. Концепция диады в бизнесе.
4. Современные направления развития управления персоналом.
5. Индивидуальное планирование карьеры.
6. Руководство в управлении персоналом.
7. Междисциплинарная функция психологии руководства и ее роль в системе наук о менеджменте и деловом администрировании.
8. Руководство как фактор личностного роста и движущая сила социального и предпринимательского развития.

Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации

Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства	Максимальное количество баллов	Всего баллов	Уровень освоения компетенцией (в баллах)		
				Пороговый (56-70%)	Продвинутый (71-85%)	Высокий (86-100%)
ПК-1.1 ПК-1.3	Задание 1	20	20	10-12	13-16	17-20
	Задание 2	16	16	4-8	9-13	14-16
	Задание 3	9	9	3	6	9
	Задание 4	9	9	3	6	9