

**Оценочные средства для проведения аттестации
по дисциплине «Психология управления»
для обучающихся 2022года поступления
по образовательной программе
37.05.01 Клиническая психология,
направленность (профиль) Патопсихологическая диагностика и психотерапия
форма обучения очная
на 2026-2027 учебный год**

1. Оценочные средства для проведения текущего контроля на занятиях (ТК), оценки самостоятельной работы обучающихся (СР), проведения промежуточной аттестации (ПА), позволяющие проверить сформированность у обучающихся предусмотренных программой дисциплины знаний (з) / умений (у) / навыков (н) (ЗУН):

УК-2.1.1. Знает принципы, методы и требования, предъявляемые к проектной работе; методы, критерии и параметры оценки результатов выполнения проекта; методы представления и описания результатов проектной деятельности

Результаты освоения ОП (компетенции)	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.1.1. Знает принципы, методы и требования, предъявляемые к проектной работе; методы, критерии и параметры оценки результатов выполнения проекта; методы представления и описания результатов проектной деятельности	з-1. Знает подходы и установленные нормы, приёмы оформления и изложения итогов проектной деятельности которым должна соответствовать проектная работа

№	Раздел(ы), подразделы(ы) дисциплины (модули, модульные единицы), формирующий(е) данный ЗУН	Тип задания	Содержание задания	Правильный ответ	Для какого вида контроля предназначен		
					ТК	СР	ПА
1.	Модуль 1. Психология управления: основы, методы, теории, подходы. Модульная единица 1.	1. Выбор нескольких правильных ответов	Выберите три верных ответа из шести. Какие параметры и критерии оценки	1) степень достижения целей проекта и соответствие плановым КРІ	да	да	нет

	Психология управления как наука: основные положения. Предмет, цель, задачи психологии управления. Психология управления в контексте её междисциплинарных связей. Методы психологии управления. Специфика психологии управления как области научного знания и практики. Предмет, цель, задачи психологии управления. Модульная единица 2. «Классические» теории организации. Современные подходы к анализу управления. Модуль 2. Организация: понятие, характеристики, структура, процессы. переменные. Модульная единица 3. Основные характеристики организаций. Понятие и основные признаки социальной организации. Внешние и внутренние переменные организации Модульная единица 4. Организационная структура и организационные процессы.		результатов выполнения проекта являются наиболее релевантными с точки зрения психологии управления и учета человеческого фактора? 1) степень достижения целей проекта и соответствие плановым KPI 2) уровень сплоченности команды и психологического климата в коллективе 3) удовлетворенность участников проекта и ключевых стейкхолдеров 4) количество сверхурочных часов, отработанных командой, как главный показатель успеха 5) возраст и стаж руководителя проекта как основа оценки качества 6) полное отсутствие конфликтов и разногласий в команде на всех этапах	2) уровень сплоченности команды и психологического климата в коллективе 3) удовлетворенность участников проекта и ключевых стейкхолдеров			
		2. Ситуационн	В консалтинговой компании	социометрические методы	да	нет	да

		ые задачи/кейсы	реализовывался сложный аналитический проект. Формальный руководитель проекта выстроил работу по жесткому регламенту. Однако в ходе работы выявились сильные неформальные лидеры, которые брали на себя психологическую поддержку команды и генерацию неординарных идей, часто в обход формальных процедур. При итоговой оценке результатов проекта и распределении премий руководитель оценил только формальные КРІ (количество сданных отчетов), полностью проигнорировав вклад неформальных лидеров в психологическую устойчивость команды. В итоге ключевые сотрудники уволились. Вопрос: Какие методы психологии управления следовало использовать для выявления и оценки				
--	--	-------------------------------	--	--	--	--	--

			вклада неформальной структуры в результаты проекта?				
--	--	--	---	--	--	--	--

УК-3.1.1. Знает принципы подбора эффективной команды; основные условия эффективной командной работы; основы стратегического управления человеческими ресурсами, нормативные правовые акты, касающиеся организации и осуществления профессиональной деятельности; модели организационного поведения, факторы формирования организационных отношений; стратегии и принципы командной работы, основные характеристики организационного климата и взаимодействия членов команды в организации.

Результаты освоения ОП (компетенции)	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1.1. Знает принципы подбора эффективной команды; основные условия эффективной командной работы; основы стратегического управления человеческими ресурсами, нормативные правовые акты, касающиеся организации и осуществления профессиональной деятельности; модели организационного поведения, факторы формирования организационных отношений; стратегии и принципы командной работы, основные характеристики организационного климата и взаимодействия членов команды в организации.	3-1. Знает как формировать результативные рабочие группы и выстраивать командное взаимодействие. Понимает, какие условия обеспечивают продуктивную работу коллектива

№	Раздел(ы), подразделы(ы) дисциплины (модули, модульные единицы), формирующий(е) данный ЗУН	Тип задания	Содержание задания	Правильный ответ	Для какого вида контроля предназначен		
					ТК	СР	ПА
2.	Модуль 4. Мотивация, стимулирование, оценка, теории, проблемы труда.	1. Выбор нескольких правильных	Выберите три верных ответа из шести. Какие из перечисленных	1) организационная структура и иерархия власти	да	да	нет

	Управление мотивацией трудовой деятельности Модульная единица 8. Теории мотивации трудовой деятельности. Основные направления в изучении мотивации трудовой деятельности. Модульная единица 9. Проблемы стимулирования труда. Формы оценки результатов труда и стимулирования труда. Модуль 5. Организационная культура, коммуникации, группы, конфликты, управление конфликтами. Модульная единица 10. Понятие организационной культуры. Структура организационной культуры. Изменения организационной культуры Модульная единица 11.	ответов	внутренних переменных организации напрямую влияют на формирование психологического климата и взаимодействие членов команды? 1) организационная структура и иерархия власти 2) корпоративная культура и система ценностей 3) технологии и характеристики выполняемых задач 4) макроэкономическая ситуация в стране 5) демографические тенденции в регионе 6) законодательство о защите прав потребителей	2) корпоративная культура и система ценностей 3) технологии и характеристики выполняемых задач			
	Общая характеристика процессов коммуникации в организациях. Каналы и сети организационных коммуникаций. Барьеры коммуникаций в организациях.	2. Ситуационные задачи/кейсы	В IT-компанию набрали пятерых гениальных программистов. Им дали одну общую задачу, но не назначили формального лидера, не прописали, кто за что конкретно отвечает, и не установили внутренних правил общения. В итоге	нормативное закрепление ролей	да	нет	да

			программисты сделали пять совершенно разных версий программы, поссорились из-за того, что «все делают не то», и ушли из проекта. Вопрос: Каких основных признаков социальной организации не хватило этой группе, чтобы стать эффективной командой?				
--	--	--	---	--	--	--	--

УК-3.2.1. Умеет вырабатывать стратегию сотрудничества и на ее основе организует работу команды для достижения поставленной цели; учитывать в своей социальной и профессиональной деятельности интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает/взаимодействует, в том числе посредством корректировки своих действий; предвидеть результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий; определять степень эффективности руководства командой.

Результаты освоения ОП (компетенции)	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.2.1. Умеет вырабатывать стратегию сотрудничества и на ее основе организует работу команды для достижения поставленной цели; учитывать в своей социальной и профессиональной деятельности интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает/взаимодействует, в том числе посредством корректировки своих действий; предвидеть результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий; определять степень эффективности руководства командой	у-1. Умеет использовать методы командной работы, а также в показателях и факторах, влияющих на организационный климат и коммуникацию внутри команды, ориентируется в моделях поведения в организации и механизмах построения рабочих отношений

№	Раздел(ы), подразделы(ы) дисциплины (модули, модульные единицы), формирующий(е) данный ЗУН	Тип задания	Содержание задания	Правильный ответ	Для какого вида контроля предназначен		
					ТК	СР	ПА
3.	Модуль 3. Власть, лидерство, руководство, стили, подходы в управлении. Феномен власти, её виды и ресурсы. Модульная единица 5. Руководство и лидерство в организации Модульная единица 6. Теории лидерства и руководства. Стил ь деятельности руководителя. Модульная единица 7. Современные и традиционные подходы к управлению организацией. Соотношение руководства и лидерства в организации. Модуль 5. Организационная культура, коммуникации, группы, конфликты, управление конфликтами. Модульная единица 10. Понятие организационной культуры. Структура организационной культуры. Изменения организационной культуры Модульная единица 11.	1. Выбор нескольких правильных ответов	Выберите три верных ответа из шести. Как руководитель должен корректировать свои действия на основе мнений и критики команды? 1) рефлексия собственного стиля управления и признание своих ошибок 2) изменение тактики коммуникации на основе обратной связи от команды 3) перераспределение задач с учетом изменившихся возможностей сотрудников 4) наказание сотрудников, позволивших себе усомниться в решениях руководителя 5) демонстрация непогрешимости статуса	1) рефлексия собственного стиля управления и признание своих ошибок 2) изменение тактики коммуникации на основе обратной связи от команды 3) перераспределение задач с учетом изменившихся возможностей сотрудников	да	да	нет

	Общая характеристика процессов коммуникации в организациях. Каналы и сети организационных коммуникаций. Барьеры коммуникаций в организациях. Модульная единица 12. Природа групп в организации. Формальные и неформальные рабочие группы. Модульная единица 13. Предупреждение и разрешение конфликтов в организации		даже при наличии очевидных ошибок б) полное устранение от принятия решений из-за страха критики				
		2. Ситуационные задачи/кейсы	Начальник отдела привык управлять авторитарно. После внедрения новой системы оценки «360 градусов» он получил жесткую критику от подчиненных: его называли «душным» и подавляющим инициативу. Вместо обиды он проанализировал отзывы, осознал, что выбранный им стиль тормозит инновации, и скорректировал свое поведение: внедрил практику еженедельных мозговых штурмов, где мнение стажера весомо наравне с мнением ветерана. Вопрос: Какую модель организационного поведения стал использовать руководитель?	демократическая модель	да	нет	да

УК-4.2.1. Умеет создавать на русском и иностранном языках письменные тексты по профессиональным вопросам

Результаты освоения ОП (компетенции)	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	УК-4.2.1. Умеет создавать на русском и иностранном языках письменные тексты по профессиональным вопросам	у-1. Умеет подготавливать содержательные и грамотно оформленные тексты по рабочим и отраслевым вопросам на русском и одном или нескольких иностранных языках

№	Раздел(ы), подразделы(ы) дисциплины (модули, модульные единицы), формирующий(е) данный ЗУН	Тип задания	Содержание задания	Правильный ответ	Для какого вида контроля предназначен		
					ТК	СР	ПА
4.	Модульная единица 5. Руководство и лидерство в организации Модульная единица 6. Теории лидерства и руководства. Стилль деятельности руководителя. Модульная единица 7. Современные и традиционные подходы к управлению организацией. Соотношение руководства и лидерства в организации. Модуль 6. Психолог в организации: роли, функции, направления, консультирование, этика. Модульная единица 14. Должностной статус психолога и особенности его	1. Выбор нескольких правильных ответов	Выберите три верных ответа из шести. Как в профессиональных письменных текстах на русском и английском языках следует разграничивать понятия «руководство» (management) и «лидерство» (leadership)? 1) указывать, что руководство связано с формальными полномочиями и должностным статусом 2) подчеркивать, что лидерство основано на неформальном влиянии и авторитете	1) указывать, что руководство связано с формальными полномочиями и должностным статусом 2) подчеркивать, что лидерство основано на неформальном влиянии и авторитете 3) использовать точные англоязычные эквиваленты (manager/leader, authority/ influence)	да	да	нет

	профессиональной позиции в организации, профессиональные требования и сферы компетентности. Основные функциональные роли психолога в организациях Модульная единица 15. Парадигма «Исследование-диагностика- оптимизация» и формы ее реализации при работе с персоналом организаций Модульная единица 16. Классификация видов консультационной помощи в организациях. Этические нормы и правила работы психолога в организации.		3) использовать точные англоязычные эквиваленты (manager/leader, authority/influence) 4) считать эти понятия полностью синонимичными и использовать их без различия 5) утверждать, что лидерство возможно только при наличии формальной должности директора 6) полностью исключать из текстов понятие «руководство» как устаревшее				
		2. Ситуационные задачи/кейсы	Ситуация: В компании только что ввели ставку организационного психолога. HR-директор попросил психолога самостоятельно подготовить проект своей должностной инструкции на русском языке, чтобы четко обозначить свой статус, функциональные роли (эксперт, диагност, консультант) и границы	должностная инструкция	да	нет	да

			компетенции. Вопрос: Какие нормативные документы и профессиональные стандарты должны быть положены в основу этого письменного текста?				
--	--	--	--	--	--	--	--

ПК-13.1.1. Знает особенности взаимодействия с работниками в области охраны психического здоровья, в подготовке межведомственных команд по оказанию психологической помощи социальным группам и отдельным лицам (клиентам, пациентам).

Результаты освоения ОП (компетенции)	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
ПК-13. Способен к взаимодействию с работниками в области охраны психического здоровья, в подготовке межведомственных команд по оказанию психологической помощи социальным группам и отдельным лицам (клиентам, пациентам)	ПК-13.1.1. Знает особенности взаимодействия с работниками в области охраны психического здоровья, в подготовке межведомственных команд по оказанию психологической помощи социальным группам и отдельным лицам (клиентам, пациентам)	3-1. Знает особенности построения коммуникации и рабочих процедур в области охраны психического здоровья, включая взаимодействие с сотрудниками; владеет методиками подготовки и сопровождения межведомственных команд, ориентированных на оказание психологической помощи отдельным лицам и целевым социальным группам

№	Раздел(ы), подразделы(ы) дисциплины (модули, модульные единицы), формирующий(е) данный ЗУН	Тип задания	Содержание задания	Правильный ответ	Для какого вида контроля предназначен		
					ТК	СР	ПА
5.	Модуль 5. Организационная культура, коммуникации, группы, конфликты, управление конфликтами. Модульная единица 10. Понятие организационной	1. Выбор нескольких правильных ответов	Выберите три верных ответа из шести. Какие характеристики организационной культуры способствуют эффективной работе	1) культура взаимного уважения к компетенциям специалистов разного профиля 2) гибкость и	да	да	нет

культуры. Структура организационной культуры. Изменения организационной культуры Модульная единица 11. Общая характеристика процессов коммуникации в организациях. Каналы и сети организационных коммуникаций. Барьеры коммуникаций в организациях. Модульная единица 12. Природа групп в организации. Формальные и неформальные рабочие группы. Модульная единица 13. Предупреждение и разрешение конфликтов в организации. Модуль 6. Психолог в организации: роли, функции, направления, консультирование, этика. Модульная единица 14. Должностной статус психолога и особенности его профессиональной позиции в организации, профессиональные требования и сферы компетентности. Основные функциональные роли психолога в организациях		межведомственной команды по психологической помощи? 1) культура взаимного уважения к компетенциям специалистов разного профиля 2) гибкость и адаптивность к меняющимся потребностям клиентов 3) приоритет командной работы над индивидуальными достижениями	адаптивность к меняющимся потребностям клиентов 3) приоритет командной работы над индивидуальными достижениями			
	2. Ситуационные задачи/кейсы	В центре реабилитации для лиц с зависимостями работает межведомственная команда: врач-нарколог, психолог, социальный	профессиональный барьер коммуникации	да	нет	да

	Модульная единица 15. Парадигма «Исследование-диагностика- оптимизация» и формы ее реализации при работе с персоналом организаций Модульная единица 16. Классификация видов консультационной помощи в организациях. Этические нормы и правила работы психолога в организации.		работник и специалист по трудотерапии. Информация о пациентах передаётся фрагментарно: врач записывает данные в медицинскую карту, психолог ведёт свой журнал, социальный работник делает заметки в рабочей тетради. На еженедельных совещаниях специалисты часто не понимают терминологию друг друга: врач использует медицинские термины, психолог — психологические, социальный работник — социальные. Из-за этого возникают ошибки в передаче информации, дублирование усилий и конфликты. Пациенты жалуются, что им приходится повторно рассказывать одну и ту же историю разным специалистам. Вопрос: Какие барьеры коммуникации				
--	---	--	---	--	--	--	--

			проявляются в данной ситуации?				
--	--	--	--------------------------------	--	--	--	--

ПК-13.2.1. Умеет взаимодействовать с работниками в области охраны психического здоровья, в подготовке межведомственных команд по оказанию психологической помощи социальным группам и отдельным лицам (клиентам, пациентам).

Результаты освоения ОП (компетенции)	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
ПК-13. Способен к взаимодействию с работниками в области охраны психического здоровья, в подготовке межведомственных команд по оказанию психологической помощи социальным группам и отдельным лицам (клиентам, пациентам)	ПК-13.2.1. Умеет взаимодействовать с работниками в области охраны психического здоровья, в подготовке межведомственных команд по оказанию психологической помощи социальным группам и отдельным лицам (клиентам, пациентам)	у-1. Умеет эффективно выстраивать взаимодействие с экспертами в области охраны психического здоровья с целью создания межведомственных команд для оказания психологической поддержки разным социальным группам

№	Раздел(ы), подразделы(ы) дисциплины (модули, модульные единицы), формирующий(е) данный ЗУН	Тип задания	Содержание задания	Правильный ответ	Для какого вида контроля предназначен		
					ТК	СР	ПА
6.	Модуль 5. Организационная культура, коммуникации, группы, конфликты, управление конфликтами. Модульная единица 10. Понятие организационной культуры. Структура организационной культуры. Изменения организационной культуры Модульная единица 11. Общая характеристика процессов коммуникации в организациях. Каналы и сети	1. Выбор нескольких правильных ответов	Выберите три верных ответа из шести. Как психолог обеспечивает соблюдение этических норм при создании межведомственной команды по поддержке жертв насилия? 1) разрабатывает регламент обмена информацией с соблюдением	1) разрабатывает регламент обмена информацией с соблюдением конфиденциальности 2) проводит обучение всех членов команды этическим стандартам 3) организует этическую супервизию сложных случаев	да	да	нет

организационных коммуникаций. Барьеры коммуникаций в организациях. Модульная единица 12. Природа групп в организации. Формальные и неформальные рабочие группы. Модульная единица 13. Предупреждение и разрешение конфликтов в организации. Модуль 6. Психолог в организации: роли, функции, направления, консультирование, этика. Модульная единица 14. Должностной статус психолога и особенности его профессиональной позиции в организации, профессиональные требования и сферы компетентности. Основные функциональные роли психолога в организациях Модульная единица 15. Парадигма «Исследование-диагностика- оптимизация» и формы ее реализации при работе с персоналом организаций Модульная единица 16. Классификация видов		конфиденциальности 2) проводит обучение всех членов команды этическим стандартам 3) организует этическую супервизию сложных случаев 4) игнорирует этические вопросы в пользу скорости работы 5) делегирует все этические вопросы руководству учреждения 6) позволяет каждому специалисту самостоятельно определять этические нормы				
	2. Вопросы с развёрнутым ответом	Назовите основную функциональную роль психолога при выстраивании взаимодействия с экспертами в области охраны психического здоровья для создания межведомственной команды.	усиление взаимодействия команды	да	нет	да

	консультационной помощи в организациях. Этические нормы и правила работы психолога в организации.						
--	---	--	--	--	--	--	--

2. Вопросы для подготовки к промежуточной аттестации:

1. Предмет и основные направления исследований в области психологии управления.
2. История становления психологии управления как самостоятельной научной дисциплины.
3. Междисциплинарные связи психологии управления.
4. Понятия «труд», «работа», организационное поведение», «профессиональная роль», «трудовой пост» и их соотношение.
5. Классические теории организаций.
6. Системные теории организаций.
7. Понятие организации как социотехнической системы.
8. Типы организаций, их классификации по внешней целевой направленности. Особенности в регионе.
9. Постиндустриальное общество и формирование организаций нового типа.
10. Роль изучения возможностей и ограничений влияния «человеческого фактора на эффективность деятельности организаций. Место организационного консультирования в решении этих проблем. Особенности в регионе.
11. Основные характеристики организаций и система их взаимосвязей (общая модель). Особенности в регионе.
12. Цели организации, их иерархическая структура.
13. Развитие организаций, основные стадии. Факторы продолжительного существования организации.
14. Эффективность работы организации, основные критерии и их типология.
15. Методы системно-структурного анализа организации.
16. Иерархические уровни анализа деятельности человека в организации.
17. Стресс-факторы организационной среды и здоровье профессионалов. Особенности в регионе.
18. Трудовая мотивация и основные подходы к ее изучению. Особенности в регионе.
19. Удовлетворенность трудом, интегративный подход к оценке.
20. Значимость и субъективный смысл труда.
21. Индивидуальные ценности и групповые нормы.
22. Руководство и лидерство, лидерские позиции.
23. Стили руководства, модели взаимодействия «руководитель – группа» Особенности в регионе.
24. Групповая сплоченность, психологический климат в группе.
25. Реализация властных функций в организации. Особенности в регионе.
26. Системы оплаты и вознаграждения за труд, влияние на качество труда. Особенности в регионе.

27. Социокультурные и организационные нормы труда. Особенности в регионе.
28. Организационные ценности. Особенности в регионе.
29. Понятие «организационной культуры», методы ее изучения
30. Организационное развитие и инновационные технологии.
31. Новые формы труда и организационные взаимодействия в постиндустриальном обществе.
32. Основные типы исследований в психологии управления.
33. Классификации методов сбора и анализа данных, используемых в психологии управления.
34. Парадигма «исследование-диагностика-консультирования- коррекция» в психологии управления. Особенности в регионе.
35. Основные функциональные роли психолога в организациях.
36. Профессиональные требования и сферы компетентности организационного психолога.

В полном объеме фонд оценочных средств по дисциплине доступен в ЭИОС ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России.

Рассмотрено на заседании кафедры общей и клинической психологии, протокол от «___» _____ 202__

Заведующий кафедрой

М.Е. Волчанский