

**Оценочные средства для проведения аттестации
по дисциплине «Психология управления»
для обучающихся 2026 года поступления
по образовательной программе
38.03.02 «Менеджмент»
форма обучения очно-заочная
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-3.1.1 Знает типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия

Результаты освоения ОП (компетенции)	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1.1 Знает типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия	з-1. Знает теоретические основы образования, становления и развития групп, динамические процессы в малых группах

№	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. Введение в предмет «Психологии управления». Модульная единица 1. Основные положения психологии управления.	1. Выбор нескольких правильных ответов	Выберите три верных ответа из шести. Какие из перечисленных методов относятся к командообразованию	2.совместные тренинги и ролевые игры 3.корпоративные мероприятия вне	да	да	нет

	Модуль 2. Предпосылки эффективной работы руководителя. Модульная единица 2. Командообразование как условие продуктивного управления. Модульная единица 3. Руководитель как субъект общения. Модульная единица 4. Общественные и межличностные отношения. Модуль 3. Функционирование руководителя в организации. Модульная единица 5. Основные компоненты деятельности руководителя. Модульная единица 6. Феномен власти, её виды и ресурсы. Модульная единица 7. Управление организационной культурой и организационными коммуникациями.		(тимбилдингу)?: 1. Жесткий авторитарный контроль 2. Совместные тренинги и ролевые игры 3. Корпоративные мероприятия вне работы 4. Сокращение коммуникации между отделами 5. Создание кросс-функциональных проектных групп 6. Игнорирование конфликтов в коллективе	работы 5. создание кросс-функциональных проектных групп			
		2. Ситуационные задачи/кейсы	В отдел, где 5 лет работал дружный коллектив («ветераны»), пришел новый руководитель — молодой амбициозный специалист со стороны. Он попытался сразу внедрить новые правила и жесткую систему отчетности, не учитывая сложившиеся неформальные нормы. Коллектив встретил его	стадия нормального функционирования.	да	нет	да

			настороженно, а через месяц двое ключевых сотрудников написали заявление об уходе. Вопрос: Какую стадию развития группы (по Такмену или иной модели) переживал отдел до прихода нового руководителя?				
--	--	--	--	--	--	--	--

УК-3.2.1 Умеет действовать в духе сотрудничества, проявлять уважение к мнению и культуре других, принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации

Результаты освоения ОП (компетенции)	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.2.1 Умеет действовать в духе сотрудничества, проявлять уважение к мнению и культуре других, принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации	у-1. Умеет продуктивно выстраивать профессиональное общение и взаимодействие с соблюдением этических принципов

№	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 1. Введение в предмет «Психологии управления». Модульная единица 1. Основные положения психологии	1. Выбор нескольких правильных ответов	Выберите три верных ответа из шести. Какие преимущества дает кооперация в	1.синергия (общий результат выше индивидуального) 2.снижение уровня	да	да	нет

	управления. Модуль 2. Предпосылки эффективной работы руководителя. Модульная единица 2. Командообразование как условие продуктивного управления. Модульная единица 3. Руководитель как субъект общения. Модульная единица 4. Общественные и межличностные отношения. Модуль 3. Функционирование руководителя в организации. Модульная единица 5. Основные компоненты деятельности руководителя. Модульная единица 6. Феномен власти, её виды и ресурсы. Модульная единица 7. Управление организационной культурой и организационными коммуникациями.		команде? 1. Синергия (общий результат выше индивидуального) 2. Снижение уровня конфликтов 3. Полное устранение конкуренции 4. Ускорение достижения целей 5. Отсутствие необходимости в коммуникации 6. Автоматическое повышение зарплат	конфликтов 4. ускорение достижения целей			
		2. Ситуационные задачи/кейсы	Молодого руководителя отдела рекламы, Дмитрия, захвалили за успешный проект. Он стал опаздывать на совещания, перебивать коллег, обесценивать их идеи, говоря: «Я лучше знаю, как надо, у меня уже был крутой результат». В итоге отдел перестал генерировать идеи, инициатива исчезла, а лучший дизайнер уволился, сказав: «Я там не нужен, там есть	завышенная самооценка	да	нет	да

			только Дима». Вопрос: Какое личностное качество (или его отсутствие) руководителя стало причиной развала команды?				
--	--	--	---	--	--	--	--

УК-3.3.1 Владеет навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия методами оценки своих действий, планирования и управления временем

Результаты освоения ОП (компетенции)	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.3.1 Владеет навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия методами оценки своих действий, планирования и управления временем	н-1. Имеет навык (опыт деятельности) распределения обязанностей, функций, делегирования полномочий в рабочей группе, анализировать эффективность планирования и тайм-менеджмента

№	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 1. Введение в предмет «Психологии управления». Модульная единица 1. Основные положения психологии управления. Модуль 2. Предпосылки эффективной работы	1. Выбор нескольких правильных ответов	Выберите три верных ответа из шести. Какие навыки помогают руководителю эффективно управлять командой?	1.коммуникативная компетентность 2.умение разрешать конфликты 4.делегирование полномочий	да	да	нет

	руководителя. Модульная единица 2. Командообразование как условие продуктивного управления. Модульная единица 3. Руководитель как субъект общения. Модульная единица 4. Общественные и межличностные отношения. Модуль 3. Функционирование руководителя в организации. Модульная единица 5. Основные компоненты деятельности руководителя. Модульная единица 6. Феномен власти, её виды и ресурсы. Модульная единица 7. Управление организационной культурой и организационными коммуникациями.		1.Коммуникативная компетентность 2.Умение разрешать конфликты 3.Полный контроль без доверия 4.Делегирование полномочий 5.Игнорирование обратной связи 6. Нежелание делегировать				
		2. Ситуационн ые задачи/кейсы	В компании создали отдел из трех человек для запуска нового продукта. Руководитель сказал им: «Вы теперь команда! Работайте». Он поставил им общую амбициозную цель, но не распределил роли, не обучил их взаимодействию и не дал ресурсов. Через месяц каждый работал сам по себе, перетягивая задачи и обвиняя других в медлительности. Вопрос: Как можно назвать эту группу людей?	рабочая группа	да	нет	да

ОПК-3.1.1 Знает основные методы и модели принятия организационно-управленческих решений с учетом их социальной

значимости в условиях сложной и динамичной среды

Результаты освоения ОП (компетенции)	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
ОПК-3 Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия	ОПК-3.1.1 Знает основные методы и модели принятия организационно-управленческих решений с учетом их социальной значимости в условиях сложной и динамичной среды	-1. Знает особенности использования базовых методов и моделей управленческих решений исходя из социальной значимости в условиях сложной и динамичной среды

№	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.	Модуль 1. Введение в предмет «Психологии управления». Модульная единица 1. Основные положения психологии управления. Модуль 2. Предпосылки эффективной работы руководителя. Модульная единица 2. Командообразование как условие продуктивного управления. Модульная единица 3. Руководитель как субъект общения. Модульная единица 4.	1. Выбор нескольких правильных ответов	Выберите три верных ответа из шести. Какие факторы могут исказить процесс принятия решений? 1.Когнитивные искажения 2.Чёткий анализ данных 3.Эмоциональное давление 4.Рациональный подход 5.Групповое мышление 6.Использование только логики	1.когнитивные искажения 3.эмоциональное давление 5.групповое мышление	да	да	нет
		2.	Вы — дежурный	координирует	да	нет	да

	Общественные и межличностные отношения. Модуль 3. Функционирование руководителя в организации. Модульная единица 5. Основные компоненты деятельности руководителя. Модульная единица 6. Феномен власти, её виды и ресурсы. Модульная единица 7. Управление организационной культурой и организационными коммуникациями.	Ситуационные задачи/кейсы	администратор травмпункта. Поступила информация о массовом ДТП с автобусом, сейчас поступят 15-20 пострадавших. В смене всего 2 травматолога и 3 медсестры. Персонал в панике, не знают, за что хвататься. Вопрос: Как проявляется здесь руководитель как субъект общения?	действия			
--	--	---	--	-----------------	--	--	--

2. Вопросы для подготовки к промежуточной аттестации:

1. Психология управления как составляющая эффективного управления людьми
2. Психологические требования к менеджеру.
3. Стратегии поведения руководителей в условиях конфликтной деятельности
4. Психологический портрет трудового коллектива
5. Методы психологического воздействия на персонал трудового коллектива.
6. Психологические модели управления людьми.
7. Психологические способы и приемы разрешения конфликтов в трудовом коллективе
8. Диагностика мотивации подчиненных руководителем
9. Структура и функции управленческого общения
10. Закономерности психологии общения
11. Эффективное общение как средство управления персоналом
12. Основные этапы формирования команды (модель Б.Такмана).
13. Ключевые методы и технологии командообразования.
14. Специфика командообразования в медицинских организациях.
15. Этические принципы работы в команде.
16. Распределение ролей в условиях командного взаимодействия.
17. Конфликт в управленческой деятельности.

18. Типы взаимодействия: кооперация и конкуренция.
19. Место конфликта в системе факторов, влияющих на функционирование организации
20. Понятие, специфика и виды человеческой коммуникации.
21. Коммуникативные барьеры.
22. Вербальные и невербальные средства коммуникации.
23. Обратная связь в межличностном общении.
24. Коммуникативная, перцептивная и интерактивная сторона общения
25. Психологические трудности в общении и методы их регулирования
26. Психология принятия управленческих решений
27. Психологические особенности взаимодействия с формальными и неформальными лидерами
28. Требования к управленческому решению
29. Субъективные и объективные факторы эффективного управленческого процесса
30. Психологические теории мотивации труда.
31. Психологические способы стимулирования труда
32. Особенности материального стимулирования труда на предприятии
33. Преимущества и недостатки морального стимулирования труда в управленческом процессе организацией
34. Структура и современные подходы к его психологическому анализу феномена лидерства
35. Особенности демократического стиля руководства организацией
36. Особенности авторитарного стиля управления организацией
37. Особенности либерального стиля руководства организацией
38. Психологическая культура руководителя
39. Психологические приемы влияния лидера
40. Развитие лидерских качеств руководителя.
41. Основные принципы самовоспитания и самообразования руководителя.
42. Способы и методы оценки действий руководителя.
43. Эффективные методы, принципы и техники тайм-менеджмента.
44. Специфика мотивационных факторов для сотрудников предпенсионного и пенсионного возраста в контексте классических теорий мотивации (Маслоу, Герцберг, МакКлелланд).
45. Возраст руководителя как переменная восприятия лидерских качеств: психологические механизмы формирования возрастных стереотипов в управленческой среде.
46. Управление психологическим климатом в межпоколенческих командах: идентификация конфликтогенных факторов и стратегии их профилактики.

47. Взаимосвязь стратегий профилактики профессионального выгорания и сохранения профессиональной активности в зрелом возрасте: управленческие практики формирования психологической устойчивости.
48. Преодоление психологических барьеров цифровой трансформации у сотрудников старших возрастных групп: роль менеджера в процессе адаптации.

3. Пример билета для промежуточной аттестации

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Волгоградский государственный медицинский университет»

Министерства здравоохранения Российской Федерации

Кафедра: общей и клинической психологии

Дисциплина: Психология управления

Специалитет по специальности 37.05.01 Клиническая психология, направленность (профиль) Патопсихологическая диагностика и психотерапия

Бакалавриат по образовательной программе 38.03.02 «Менеджмент» форма обучения очно-заочная
на 2026-2027 учебный год

Билет № 1

1. Психологические теории мотивации труда.

2. Психологические требования к менеджеру.

Ситуационная задача. Молодого руководителя отдела рекламы, Дмитрия, захвалили за успешный проект. Он стал опаздывать на совещания, перебивать коллег, обесценивать их идеи, говоря: «Я лучше знаю, как надо, у меня уже был крутой результат». В итоге отдел перестал генерировать идеи, инициатива исчезла, а лучший дизайнер уволился, сказав: «Я там не нужен, там есть только Дима».

Вопрос: Какое личностное качество (или его отсутствие) руководителя стало причиной развала команды?

Заведующий кафедрой ОиКП _____ М.Е.Волчанский

Рассмотрено на заседании кафедры общей и клинической психологии, протокол от « 29 » мая 2026 г. № 10.

Заведующий кафедрой



М.Е.Волчанский