Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 02.10.2026 09:43:43
Уникальный программный ключ:
04c19ed8bfb98f3b6cb77a486b9a8788b8322327

Фонд оценочных средств (модуля)*
Психология управления

Направление подготовки (специальность)

44.03.05 Педагогическое образование

(с двумя профилями подготовки)
Направленность (профиль)

Экономика и информатика

Присваиваемая квалификация (степень)

Бакалавр

Форма обучения

очная, заочная

Год(ы) набора 2025 г.

*Фонд оценочных средств (модуля) адаптирован для инклюзивного обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Челябинск 2025 г.

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Содержание

1. Цели освоения дисциплины
2. Место дисциплины в структуре ОПОП
3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)
4. Объем дисциплины (модуля)
5. Структура и содержание дисциплины (модуля)
6. Фонд оценочных средств
6.1. Перечень видов оценочных средств
6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации
6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации
6.4. Критерии оценивания

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

рассмотрение психологических проблем управленческого труда, управленческого взаимодействия между людьми, личности руководителя, его деятельности в различных сферах и на различном уровне.

Результаты освоения ОПОП:

УК-3.1. Демонстрирует понимание типологии и факторов формирования команд, лидерства и способов социального взаимодействия.

УК-3.2. Осуществляет взаимодействие с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом.

УК-3.3. Имеет опыт участия в командной работе.

ОПК 3.1. Демонстрирует знания методов разработки организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности.

ОПК 3.2. Разрабатывает обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости.

ОПК 3.3. Содействует реализации обоснованных организационно-управленческих решений в условиях сложной и динамичной среды и оценивает их последствия.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Цикл (раздел) ОПОП:	Б1.О.10

2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Требованием, необходимым для изучения дисциплины, является владение компетенциями, полученными в рамках дисциплины "Введение в специальность"

Ведение в специальность

2.2 Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:

Дисциплина "Психология управления" является предшествующей для дисциплин "Коммуникация в конфликте: международный и отечественный опыт", "Поведение потребителя".

Коммуникация в конфликте: международный и отечественный опыт

Поведение потребителя

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

Знать:

знает типологию и факторы формирования команд, лидерства и способов социального взаимодействия

Уметь:

умеет осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

Владеть:

владеет навыками социального взаимодействия и реализации своей роли в команде

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;

Знать:

знает методы разработки организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности.

Уметь:

умеет разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия

Владеть:

владеет навыками реализации обоснованных организационно-управленческих решений в условиях сложной и динамичной среды и оценивает их последствия.

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

3.1	**Знать:**
3.1.1	типологию и факторы формирования команд, лидерства и способов социального взаимодействия;
3.1.2	методы разработки организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности.
3.2	**Уметь:**
3.2.1	осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде;
3.2.2	разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия
3.3	**Владеть:**
3.3.1	навыками социального взаимодействия и реализации своей роли в команде;
3.3.2	навыками реализации обоснованных организационно-управленческих решений в условиях сложной и динамичной среды и оценивает их последствия.

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Общая трудоемкость	**3 ЗЕТ**
Часов по учебному плану : 108 в том числе : аудиторные занятия : 68 самостоятельная работа : 11 часов на контроль : 18 контактная работа: 79 ИКР: 11	Виды контроля в семестрах: экзамены 3

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Литература
	Раздел 1. Предмет психологии труда и управления, ее место в системе психологических знаний			
1.1	Предмет психологии труда и управления, ее место в системе психологических знаний /Лек/	3	2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Э1 Э2 Э3 Э4
1.2	Предмет психологии труда и управления, ее место в системе психологических знаний /Пр/	3	2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Э1 Э2 Э3 Э4
1.3	Предмет психологии труда и управления, ее место в системе психологических знаний /Ср/	3	2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Э1 Э2 Э3 Э4
	Раздел 2. Психология управленческих функций			
2.1	Психология управленческих функций /Лек/	3	2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Э1 Э2 Э3 Э4
2.2	Психология управленческих функций /Пр/	3	2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Э1 Э2 Э3 Э4
2.3	Психология управленческих функций /Ср/	3	2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Э1 Э2 Э3 Э4
	Раздел 3. Общая и социальная психология личности			
3.1	Общая и социальная психология личности /Лек/	3	6	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Э1 Э2 Э3 Э4
3.2	Общая и социальная психология личности /Пр/	3	6	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Э1 Э2 Э3 Э4
3.3	Общая и социальная психология личности /Ср/	3	2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Э1 Э2 Э3 Э4
	Раздел 4. Личность как объект управления			
4.1	Личность как объект управления /Лек/	3	6	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Э1 Э2 Э3 Э4

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

4.2	Личность как объект управления /Пр/	3	6	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Э1 Э2 Э3 Э4
4.3	Личность как объект управления /Ср/	3	2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Э1 Э2 Э3 Э4
	Раздел 5. Личность как субъект управления			
5.1	Личность как субъект управления /Лек/	3	6	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Э1 Э2 Э3 Э4
5.2	Личность как субъект управления /Пр/	3	6	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Э1 Э2 Э3 Э4
5.3	Личность как субъект управления /Ср/	3	1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Э1 Э2 Э3 Э4
	Раздел 6. Психология стилей руководства			
6.1	Психология стилей руководства /Лек/	3	4	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Э1 Э2 Э3 Э4
6.2	Психология стилей руководства /Пр/	3	4	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Э1 Э2 Э3 Э4
6.3	Психология стилей руководства /Ср/	3	1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Э1 Э2 Э3 Э4
	Раздел 7. Психология управления малой группой и коллективом			
7.1	Психология управления малой группой и коллективом /Лек/	3	8	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Э1 Э2 Э3 Э4
7.2	Психология управления малой группой и коллективом /Пр/	3	8	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Э1 Э2 Э3 Э4
7.3	Психология управления малой группой и коллективом /Ср/	3	1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Э1 Э2 Э3 Э4
	Раздел 8. Иная контактная работа			
8.1	Индивидуальные консультации, текущий контроль /ИКР/	3	11	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Э1 Э2 Э3 Э4

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

6.1. Перечень видов оценочных средств

вопросы к экзамену, реферат, тест, ситуационные задачи, вопросы для самостоятельной подготовки

6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации

Примерные темы рефератов

1) Школа научного управления (Ф.Тейлор и Ф.Гилберт).
2) Классическая или административная школа (М.Вебер и А.Файоль).
3) Школа человеческих отношений (М.Паркер Фоллет и Э.Мэйо).
4) Поведенческий подход (К.Арджирис, Р.Лайкерт, Д.Мак Грегор, Ф.Герцберг).
5) Содержательные теории мотивации. Теория потребностей А. Маслоу, теория потребностей Д.Мак Клеланда, двухфакторная теория Ф. Герцберга. Удовлетворенность работой и результативность труда.
6) Процессуальные теории мотивации (В. Врума, теория справедливости, комплексная модель Л. Портера-Э.Лоулера).
7) Мотивация поведения человека в организации. Экономические методы стимулирования: психологические принципы и ограничения.
8) Целевой метод повышения трудовой мотивации. Проектирование работ и обогащение труда. Метод соучастия или вовлечения работников.
9) Психологические принципы и правила положительных подкреплений и корректирующего воздействия.
10) Социальные (биографические) характеристики личности и успешность руководителя.
11) Способности личности как фактор эффективности руководства.
12) Личностные черты, обусловливающие эффективность руководства.13)Основные этапы развития теории лидерства (теория черт, поведенческий и ситуативный подходы).
14) Теория "X" и теория "Y" Д. Мак-Грегора.
15) Классификация стилей лидерства К. Левина.
16) Типы лидерства по Р. Лайкерту.
17) Управленческая матрица Р. Блейка и Д. Моутон.

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

18)Вероятностная модель лидерства Ф. Фидлера.
19) Диагностика индивидуального стиля руководства.

Примерные вопросы теста
1. Власть, основанная на том, что руководитель имеет возможность наказывать, препятствовать, достижению целей и потребностей исполнителей, называется:
а) законной властью;
б) харизматической властью;
в) властью принуждения.
2. Власть, построенная не на логике и не на разумной вере, а на традиции и силе личных качеств и особенностей лидера, называется:
а) властью принуждения;
б) харизматической властью;
в) властью информации.
3. Власть, основанная на том, что руководитель обладает системой правовых, производственных рычагов воздействия на подчиненных, которые законодательно закреплены в его статусе и должностных обязанностях, называется:
а) законной властью;
б) харизматической властью;
в) властью информации.
4. Авторитет педантизма:
а) означает склонность руководителя к мелочной опеке, к излишне жесткой регламентации таких деталей работы исполнителей, которые не имеют отношений к его функциям, а часто — к делу вообще;
б) обнаруживается тогда, когда руководитель следует правилу «ты мне — я тебе»?
в) строится на высокомерии руководителя, чрезмерном тщеславии к гордости на мнимых, но иногда имевших место в прошлом (но там и оставшихся) заслугах.
5. Представителей аналитического стиля мышления отличает:
а) комбинирование несходных, часто противоположных идей, взглядов, позиций;
б) склонность к интуитивным, глобальным оценкам;
в) логическая, методичная, тщательно (с акцентом на детали) и осторожная манера решения проблем.
6. Примером, какого руководителя является заведующий отделом?
а) руководителя низшего звена;
б) руководителя среднего эвена;
в) руководителя высшего звена.
7. Суть закона неадекватности отображения человека человеком состоит в том, что:
а) разные люди и даже один человек в разное время могут по-разному реагировать на одинаковые воздействия,
б) ведущим мотивом социального поведения субъекта управленческой деятельности является сохранение его личного социального статуса, его личностной состоятельности, чувства собственного достоинства;
в) ни один человек не может постичь другого человека с такой степенью достоверности, которая была бы достаточна для принятия серьезных решений относительно этого человека.
8. Кем впервые была поставлена проблема мотивов и стимулов применительно к управлению хозяйственной деятельностью?
а) Анри Файолем;
б) Адамом Смитом;
в) Маслоу.
9. Кто является автором ситуационной теории лидерства?
а) У. Тейлор;
б) А Фойоль;
в) Ф. Фидлер.
10. Ситуационная теория лидерства утверждает, что:
а) эффективность лидера зависит как от того, насколько данный лидер ориентирован на задачу или на отношения, так и от того, в какой степени лидер контролирует группу и реализует свое влияние на нее;
б) эффективность управленческой деятельности определяется не столько личностными качествами руководителя (хотя в нем также признается их значимость), сколько его манерой, стилем поведения по отношению к подчиненным;
в) необходимы регулярные совещания руководителя с подчиненными.

Ситуационные задачи
1) Крупная страховая компания открывает филиал в городе. На должность главного управляющего филиалом необходимо подобрать кандидата.

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Сформулируйте основные профессиональные и личностные качества потенциального руководителя филиалом по следующим критериям:-образование и опыт работы;-черты личности (уравновешенность, темперамент...);-отношение к людям (общительность, доброжелательность...);-отношениек работе (организованность, ответственность...);- деловые качества (умение ориентироваться в сложной ситуации, умение урегулировать конфликтные ситуации...); -отношение к вовлечению персонала в общую работу;-отношение к новому;-отношение к общественной деятельности и участие в ней;-состояние здоровья;-этические нормы, которым должен следовать.

2) На предприятии имеются совет директоров и генеральный директор. Последнему подчинены производственные отделы А, Б, В. Генеральный директор и каждый из отделов имеют свой аппарат управления (штаб).
Составьте структуру управления организацией и определите ее тип.

3) Упражнение «Преобразование организационной структуры». Фирма «Альфа»расположена в городе Северный (регион П), где и сосредоточены основные потребители ее изделий на данном этапе развития фирмы. Основное направление -выпуск фаянсовой посуды. Существует организационная структура:-во главе фирмы - директор, который отвечает за политику фирмы и сбыт изделий. При этом имеется должность менеджера по маркетингу;-первый заместитель отвечает за основное производство (объем, технология, качество), а также решает вопросы снабжения сырьем. Ему подчинены три производственных цеха (в каждом по три бригады численностью 10 человек);-второй заместитель отвечает за доставку изделий в торговые точки, а также за организацию работы трех собственных торговых палаток (численностью по 2 человека). Собственного автотранспорта фирма не имеет. Основное сырье для изготовления продукции поступает в необработанном виде из карьеров, расположенных в регионах А, Б и В. Сырье может иметь первичную обработку на месте добычи и в виде упакованных брикетов поступать на основное производство. Для этого нужно иметь в карьерах участки по производству брикетов и их упаковке.Фирма решила расширить свою хозяйственную деятельность:- увеличить ассортимент выпускаемой продукции, в том числе начать выпуск фарфоровой посуды и фаянсовой сантехники;-создать филиалы в других регионах;-создать торговые точки в разных городах. Установлено, что наибольшее число потребителей изделий фирмы приходится на города Центральный, Речной, Горный (расположенные в регионах А, Б и В), а также регион, где расположена фирма «Альфа». Постройте схему существующей организационной структуры фирмы «Альфа». К какому типу организационной структуры ее можно отнести? В чем ее преимущества?Можно ли сохранить эту структуру при расширении хозяйственной деятельности? Почему?Какой вид примет новая организационная структура фирмы «Альфа»после расширения деятельности?

Порядок выполнения работы

1. Группа студентов делится на малые подгруппы из 4-5 человек.
2. Каждая подгруппа в течение 30 минут работает над предложенным заданием.
3. Этап совместного обсуждения результатов.

Вопросы для самостоятельной подготовки

1. Этические дилеммы современного менеджмента.
2. «Организация будущего». Пути адаптации организации к изменяющимся социально-экономическим условиям.
3. Лидерство и руководство в преуспевающих компаниях
4. История становления менеджмента как науки,
5. Основоположники научного управления (Ф. Тейлор, Э. Мейо, А. Файоль, В. Скот, М. Фоллет)
6. Современные теории управления.
7. История психологии управления (Э. Атос, К. Арджирис, П. Друкер, У. Оучи, Т. Питерс, Р. Паскаль, Р. Уотерман).
8. Менеджмент в постиндустриальном обществе.
9. Основные направления развития современного менеджмента (О.С. Виханский, А.И. Наумов, Т. Питерс, Й. Риддестрале и К. Нордстрем),
10. Характеристики постиндустриального общества: особенности внешней и внутри- организационной среды:,
11. Пути адаптации организации к изменениям внешних условий, эволюция управленческой деятельности и ее психологического содержания. Менеджмент знаний.
12. Организационно-культурный подход в менеджменте.
13. Менеджер как управляющий культурными процессами и механизмами.
14. Практическое занятие по данной теме включает отчет магистров о самостоятельно изучено материале.
15. Лидерство, руководство - сущность и специфика.
16. Лидерство как процесс социального влияния.
17. Социальное влияние в руководстве коллективом.
18. Лидерство и руководство в современной, в т.ч. виртуальной организации.
19. Эволюция социально-психологических подходов к феномену лидерства (теория черт, вероятностная теория, лидерство в инструментальной и эмоциональной сферах),
20. Современные концепции лидерства (С. Кови, М. Кэ де Ври, Ф. Тромпенаарса и Ч. Хэмпден-Тернера).

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

21. Профессионально-важные качества руководителя
22. Личность руководителя
23. Мотивация менеджеров высшего звена,
24.Профессиональное здоровье и долголетие менеджеров
25.Психическое выгорание менеджеров,
26. Трудовые аттитюды менеджера: удовлетворенность и увлеченность работой и их роль в профессиональном здоровье.
27.Трудоголизм.
28. Социальная ответственность менеджера.
29. Система управления организацией. Основные подсистемы СУ.
30.Информационно-поведенческая подсистема СУ, типы информационно - поведенческих подсистем СУ.
31.Подсистема саморазвития системы управления. Связь с психологией и основные психологические потребности системы управления.
32. Психологические аспекты целеполагания.
33. Психологические аспекты разработки стратегии.
34. Психологические аспекты планирования работы
35. Психологические аспекты проектирования работы.
36. Психологические аспекты мотивирования персонала.
37. Психологические аспекты координации работы
38. Психологические аспекты учета и оценки работы.
39. Психологические аспекты контроля выполнения заданий.
40. Ошибки контроля
41. Психологические аспекты «обратной связи» от менеджера к исполнителю

6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации

Примерные вопросы к экзамену
1. Психология управления как отрасль научного знания: объект, предмет, задачи и методы.
2. Место психологии управления в системе психологического знания.
3. Методы управления
4. Законы в психологии управления.
5. Сущность функции планирования в управлении
6. Сущность функции организации в управлении
7. Сущность функции контроля в управлении
8. Мотивация как функция управления.
9. Содержательные теории мотивации. Теория потребностей А. Маслоу, теория потребностей Д. МакКлеланда, двухфакторная теория Ф. Герцберга.
10. Процессуальные теории мотивации (В. Врума, теория справедливости, комплексная модель Л. Портера- Э.Лоулера).
11. Лидерство и руководство
12. Теории лидерства (теория черт, поведенческий и ситуативный подходы)
13. Стили руководства
14. Личность как объект и как субъект управления.
15. Психологические теории личности.
16. Понятие социально-психологического климата, его составляющие. Пути оптимизации психологического климата в коллективе.
17. Психологические особенности личности руководителя
18. Основные виды психологического воздействия.
19. Манипуляции в общении и их характеристика.
20. Механизм нейтрализации манипуляции в общении.
21. Психология управленческой деятельности
22. Психология принятия решений
23. Психологические аспекты подбора и расстановки руководителей
24. Американская, европейская, японская и советская управленческие культуры. Их особенности.
25. Школа научного управления (Ф. Тейлор и Ф. Гилберт).
26. Классическая или административная школа (М. Вебер и А. Файоль).
27. Школа человеческих отношений (М.Паркер Фоллет и Э.Мэйо).
28. Поведенческий подход (К. Арджирис, Р.Лайкерт, Д. МакГрегор, Ф. Герцберг).
29. Удовлетворенность работой и результативность труда.
30. Задачи и методы регулирования в управлении

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

31. Психотехнология создания доверительных отношений.
32. Техники психологического влияния.
33. Индивидуально-типологические особенности личности.
34. Психическая саморегуляция. Управление эмоциональными состояниями.
35. Психология властной личности.
36. Психология профессиональной деятельности.
37. Лидерство как психологический феномен.
38. Лидерство и руководство. Руководитель как субъект управленческой деятельности
39. Психологический портрет эффективного руководителя.
40. Психологические аспекты малых групп и коллективов.
41. Психология управления групповыми процессами.
42. Психологические аспекты управления конфликтом в коллективе.

6.4. Критерии оценивания

Тесты
Высокий уровень освоения проверяемых компетенций - абсолютное большинство ответов верные. Обучающийся глубоко понимает теоретические и практические особенности изучаемой дисциплины.
Средний уровень освоения проверяемых компетенций - большая часть ответов верные. Обучающийся понимает теоретические и практические особенности изучаемой дисциплины на среднем уровне.
Базовый уровень освоения проверяемых компетенций - многие ответы содержат существенные неточности. Обучающийся понимает теоретические и практические особенности изучаемой дисциплины на базовом уровне.
Недостаточный уровень освоения проверяемых компетенций - абсолютное большинство ответов не верные. Обучающийся недостаточно понимает теоретические и практические особенности изучаемой дисциплины.

Рефераты
Высокий уровень освоения проверяемых компетенций - содержание полностью соответствует выбранной тематике и предметной области. Все необходимые задания выполнены полностью. Предложенные теоретические подходы, методы и результаты обоснованы на высоком уровне. Работа выполнена полностью самостоятельно, является высоко оригинальной. Оформление работы соответствует всем требованиям.
Средний уровень освоения проверяемых компетенций - содержание по большей части соответствует выбранной тематике и предметной области. Все необходимые задания выполнены полностью, либо присутствуют несущественные отступления от содержания задания. Предложенные теоретические подходы, методы и результаты обоснованы на среднем уровне. Работа выполнена самостоятельно, оригинальной работы на среднем уровне. Оформление работы соответствует требованиям, присутствуют небольшие неточности и искажения требований.
Базовый уровень освоения проверяемых компетенций - содержание соответствует выбранной тематике и предметной области на базовом уровне. Все основные задания выполнены полностью, но присутствуют существенные отступления от содержания задания. Предложенные теоретические подходы, методы и результаты обоснованы поверхностно. Работа выполнена самостоятельно, оригинальной работы на базовом уровне. Оформление работы соответствует требованиям, но присутствуют существенные неточности и искажения требований.
Недостаточный уровень освоения проверяемых компетенций - содержание работы не соответствует тематике и/или предметной области. Многие задания не выполнены или выполнены с ошибками. Предложенные теоретические подходы, методы и результаты не обоснованы, либо обоснование является некорректным. Работа выполнена не самостоятельно, оригинальность работы низкая. Оформление работы не соответствует требованиям.

Вопросы к экзамену/ситуационные задачи
Высокий уровень освоения проверяемых компетенций - ответ обучающегося полностью раскрывает задание, выполнен полностью самостоятельно, не содержит прямого копирования внешних источников, содержит примеры, которые соответствуют заданию и разработаны обучающимся самостоятельно. Ответ высоко структурирован, информация систематизирована и подана в наглядном виде. Обучающийся может проанализировать вопрос, систематизировать разнородную информацию.
Средний уровень освоения проверяемых компетенций - ответ обучающегося раскрывает задание на достаточном уровне, содержит примеры, но они не полностью соответствуют заданию, либо разработаны не самостоятельно. Ответ содержит частичное копирование внешних источников. Ответ структурирован, информация систематизирована, но не подана в наглядном виде. Обучающийся может проанализировать проблему, систематизировать разнородную информацию применением информационно-коммуникационных технологий на среднем уровне.
Базовый уровень освоения проверяемых компетенций - ответ обучающегося частично раскрывает задание, содержит примеры, но они не полностью соответствуют заданию, либо разработаны не самостоятельно. Ответ содержит частичное копирование внешних источников. Ответ не до конца структурирован, информация не подана в наглядном

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

виде. Обучающийся может проанализировать проблему, систематизировать разнородную информацию применением информационно-коммуникационных технологий на базовом уровне.
Недостаточный уровень освоения проверяемых компетенций - ответ не раскрывает задание или не соответствует заданию, либо полностью состоит из материала, скопированного из внешних и источников. Ответ на задание не содержит примеров, либо примеры неверны. Ответ (при его наличии) не структурирован, информация подана бессвязно. Обучающийся не может проанализировать вопрос, систематизировать разнородную информацию с применением информационно-коммуникационных технологий.

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

2025-2026_44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки), направленности (профилю) Экономика и информатика_О_З_2025_plx_Психология управления

Фонд оценочных средств дисциплины (модуля) одобрен и рекомендован:
Проректор по учебной работе утверждено 24.02.25 А.А. Саламатов

Ученым советом факультета экономики и управления

Протокол заседания № 1 от 11.02.2025

Председатель Ученого совета
факультета экономики и
управления согласовано А. А. Егорова

Заседанием кафедры прикладной экономики и маркетинга

Протокол заседания № 5 от 04.02.2025

Заведующий кафедрой согласовано Автор (составитель)

Структура рабочей программы соответствует приказу ректора ФГБОУ ВО «ЧелГУ» от «13» апреля 2021 г. № 247-1