

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
"Красноярский государственный медицинский университет  
имени профессора В.Ф. Войно-Ясенецкого"  
Министерства здравоохранения Российской Федерации  
Кафедра клинической психологии и психотерапии с курсом ПО

## **Психология управления и конфликтология**

Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации  
по специальности

34.04.01 Управление сестринской деятельностью (очная форма обучения)

Красноярск

2022

Составители: к.п.н., доцент Л.С.Гавриленко, к.п.н. Ю.В.Живаева, к.п.н. Е.И.Стоянова

**Психология управления и конфликтология** : фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по специальности 34.04.01 Управление сестринской деятельностью (очная форма обучения). / сост. Л.С.Гавриленко, Ю.В.Живаева, Е.И.Стоянова. – Красноярск : тип. КрасГМУ, 2022. – 17 с.

Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации является неотъемлемой частью учебно-методического комплекса дисциплины ОПОП ВО. Составлен в соответствии с ФГОС ВО 2020 по специальности 34.04.01 Управление сестринской деятельностью, рабочей программой дисциплины (2022 г.) и СТО СМК 7.5.03/1-21. Выпуск 3.

Рекомендован к изданию по решению ЦКМС (Протокол № 11 от 29 июня 2022 г.)

© ФГБОУ ВО КрасГМУ  
им. проф. В.Ф.Войно-Ясенецкого  
Минздрава России, 2022

Коды компетенций, проверяемых с помощью оценочных средств:  
УК-3.1,УК-4.2,УК-5.1,ОПК-2.2,ОПК-5.2.

## Вопросы

### Критерии оценки для оценочного средства: Вопросы

Показатель оценки результатов обучения	Уровень сформированности компетенции	Шкала оценивания
Обучающийся показывает всесторонние и глубокие знания программного материала, знание основной и дополнительной литературы; последовательно и четко отвечает на вопросы и дополнительные вопросы; уверенно ориентируется в проблемных ситуациях; демонстрирует способность применять теоретические знания для анализа практических ситуаций, делать правильные выводы, проявляет творческие способности в понимании, изложении и использовании программного материала; подтверждает полное освоение компетенций, предусмотренных программой	Повышенный	5 - "отлично"
Обучающийся показывает полное знание программного материала, основной и дополнительной литературы; дает полные ответы на теоретические вопросы и дополнительные вопросы, допуская некоторые неточности; правильно применяет теоретические положения к оценке практических ситуаций; демонстрирует хороший уровень освоения материала и в целом подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой	Базовый	4 - "хорошо"
Обучающийся показывает знание основного материала в объеме, необходимом для предстоящей профессиональной деятельности; при ответе на вопросы и дополнительные вопросы не допускает грубых ошибок, но испытывает затруднения в последовательности их изложения; не в полной мере демонстрирует способность применять теоретические знания для анализа практических ситуаций, подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой на минимально допустимом уровне	Пороговый	3 - "удовлетворительно"
Обучающийся имеет существенные пробелы в знаниях основного учебного материала по дисциплине; не способен аргументированно и последовательно его излагать, допускает грубые ошибки в ответах, неправильно отвечает на дополнительные вопросы или затрудняется с ответом; не подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой - Оценка «2» (неудовлетворительно)	-/-	2 - "неудовлетворительно"

#### 1. Факторы, влияющие на формирование стиля управления

УК-3.1

#### 2. Дайте характеристику деловому общению

ОПК-2.2

#### 3. Охарактеризуйте понятие организационная культура ?

ОПК-5.2

**1. Понятие «аутогенный менеджмент»?**

УК-3.1

**2. Личностные особенности преуспевающего менеджера?**

УК-4.2

**3. Что изучает аутогенный менеджмент?**

УК-3.1

**4. Психологические модели делового общения**

ОПК-2.2

**5. Организационная культура**

ОПК-5.2

**6. Конфликт. Психологические теории конфликта**

ОПК-5.2

**7. Типологии личности менеджера?**

УК-3.1

**8. Межличностная аттракция**

УК-3.1

**9. Имидж в деловой сфере.**

УК-4.2

**10. Разработка имиджа.**

УК-4.2

**11. Разработка имиджа.**

УК-4.2

**12. Вхождение в образ.**

УК-4.2

**13. Роль имиджа при устройстве на работу**

УК-4.2

**14. Теории социально-психологического воздействия**

УК-5.1

**15. Основные концепции управления людьми в организациях (теория X, теория Y, теория Z).**

УК-5.1

**16. Факторы, влияющие на формирование стиля управления**

ОПК-5.2

**17. Составляющие управления поведением других**

УК-5.1

**18. Управленческое взаимодействие.**

УК-5.1

**19. Деловое общение как один из уровней общения**

ОПК-2.2

**20. Деловое общение как один из уровней общения**

ОПК-2.2

**Ситуационные задачи**

**Критерии оценки для оценочного средства: Ситуационные задачи**

Показатель оценки результатов обучения	Уровень сформированности компетенции	Шкала оценивания
--	--------------------------------------	------------------

<p>Полно раскрыто содержание материала; материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности; продемонстрировано системное и глубокое знание программного материала; точно используется терминология; показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации; продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков; продемонстрирована способность творчески применять знание теории к решению профессиональных задач; продемонстрировано знание современной учебной и научной литературы</p>	Повышенный	5 - "отлично"
<p>Вопросы излагаются систематизированно и последовательно; продемонстрировано умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер; продемонстрировано усвоение основной литературы; в изложении допущены небольшие пробелы, не искавшие содержание; допущены один - два недочета при освещении основного содержания, исправленные по замечанию преподавателя</p>	Базовый	4 - "хорошо"
<p>Неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала; усвоены основные категории по рассматриваемому вопросу; имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии; при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков, студент не может применить теорию в новой ситуации; продемонстрировано усвоение основной литературы</p>	Пороговый	3 - "удовлетворительно"
<p>Не раскрыто основное содержание учебного материала; обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала; допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов; не сформированы компетенции, умения и навыки</p>	-/-	2 - "неудовлетворительно"

**1. Ситуационная задача №1:** С вашей точки зрения, все правила этикета сводятся к простоте, естественности и дружелюбию, а общение должно приносить радость. Вы находитесь на деловой встрече, в ходе которой партнеры пытаются манипулировать друг другом ради достижения собственных интересов. Каждый ведет свою игру. Вы заинтересованы в положительном исходе встречи, но такой подход к делу вызывает у вас отвращение.

1) Играть по общим правилам или согласно своим жизненным принципам?:

2) Что вы будете делать?

**Ответ 1:** Играть по общим правилам

**Ответ 2:** Стоит проанализировать ситуацию с точки зрения положительных и отрицательных исходов данной встречи

ОПК-2.2

**2. Ситуационная задача №2:** Ваше желание - устроить на своей фирме презентацию нового продукта. Фирма располагает средствами для составления рекламных буклетов, для приглашения гостей и проведения банкета, но ее финансовые возможности не позволяют оплатить для всех приглашенных места в гостинице по соответствующему разряду.

1) Как вы все организуете?

2) С чего Вы начнете в первую очередь

**Ответ 1:** Пригласить наиболее важных партнеров

**Ответ 2:** Оценка финансовых возможностей фирмы

УК-5.1

3. **Ситуационная задача №3:** Молодой менеджер узнал, что в фирме, куда он послал резюме, работает его знакомый. Он попросил этого знакомого рассказать коллегам, что скоро к ним придет перспективный молодой специалист, ответственный, трудолюбивый, деятельный, легкий в общении.

1) Какие эффекты социальной перцепции он решил таким образом использовать

2) Какие эффекты социальной перцепции он решил таким образом использовать ?

**Ответ 1:** Эффект ореола

**Ответ 2:** Распространение в условиях дефицита информации о человеке общего оценочного впечатления о нем на восприятие его поступков и личностных качеств

ОПК-5.2

4. **Ситуационная задача №4:** В составе делегации фирмы, формируемой для деловой поездки, скажем, в США, есть одно вакантное место. На него претендуют двое, причем ни один из сотрудников не желает уступить. Руководитель, пытаясь разобраться в ситуации, выясняет, что один из участников конфликта стремится попасть в состав делегации потому, что для него это возможность лишней раз встретиться с братом, проживающим в США. Другой же участник рассматривает включение в состав делегации как признание его профессионализма, высокую оценку его деятельности, знак благожелательного отношения руководства фирмы. Выяснив это, руководитель предлагает первому - отправиться в США, а второму — повышение по службе. Подумав, оба сотрудника сочли такое решение взаимоприемлемым.

1) К какому типу можно отнести это решение?

2) На какую модель 'завершения конфликта ориентировались первоначально его участники?

**Ответ 1:** Эффективное решение

**Ответ 2:** Эффективное разрешение конфликта, т.е. разрешение при наименьших потерях ресурсов и сохранении жизненно важных общественных структур

ОПК-2.2

5. **Ситуационная задача №5:** Ситуационная задача №2: Руководитель Н. считает, что может во многом доверять своим сотрудникам. Прежде чем принять решение, он старается узнать мнение каждого, поэтому часто проводит всевозможные совещания. Он старается как можно меньше контролировать сотрудников, чаще их поощрять. В общении с подчиненными легок, допускает дружеские беседы, проявляет интерес к личной жизни сотрудников, считая, что решение личных проблем повышает работоспособность людей

1) Какой стиль управления проявляется у Н.?

2) Охарактеризуйте Демократический стиль управления

**Ответ 1:** Демократический стиль управления

**Ответ 2:** Стиль управления - опирается на коллегиальность, доверие, информирование

подчиненных, инициативу, творчество, самодисциплину, сознательность, ответственность, поощрение, гласность, ориентацию не только на результаты, но и на способы их достижения;

ОПК-5.2

**6. Ситуационная задача №6:** Начальник отдела – человек, который не только решает производственные задачи, но и имеет влияние на своих коллег независимо от решения производственных вопросов. К его мнению прислушиваются, у него спрашивают совета.

- 1) Какой тип лидерства он демонстрирует?
- 2) Охарактеризуйте авторитарный тип лидерства ?

**Ответ 1:** Авторитарный тип лидерства

**Ответ 2:** Авторитарный тип лидерства характеризуется жесткостью, требовательностью, единоначалием, превалированием властных функций, строгим контролем и дисциплиной, ориентацией на результат, игнорированием социально-психологических факторов

ОПК-5.2

**7. Ситуационная задача №7:** Менеджер должен уметь нравиться людям, вызывать у них положительные эмоции. Проанализируйте следующие предложения:  Выработывайте у себя положительное отношение к своим близким.  Относитесь к окружающим с интересом.  Внимательно слушайте собеседника.  Попробуйте поставить себя на место другого.  Всегда будьте готовы оказать другому помощь.  Признавайте достижения и сильные стороны других людей, выражая это, например, комплиментами.  Чаще называйте в разговоре своего собеседника по имени.  Ведите себя вежливо и корректно по отношению к окружающим.  Будьте в общении непринужденны и естественны.  По возможности настраивайтесь на радостный и оптимистический лад.  Будьте энергичны и уверены.  Выражайте свои мысли точно и внятно.  В беседе с окружающими чаще употребляйте местоимения «ты» и «вы», а не «я» и «мы».  Критические замечания высказывайте сдержанно и доброжелательно. Что из предложенного вы уже применяете и что намерены использовать в ближайшее время? Какие еще соображения в формировании личного «имиджа» представляются вам важными?

- 1) Что из предложенного вы уже применяете и что намерены использовать в ближайшее время?
- 2) Характеристика имиджа ?

**Ответ 1:** Постоянно повышайте свой образовательный уровень.

**Ответ 2:** Имидж (от англ. image ['ɪmɪdʒ] — «образ», «изображение», «отражение») — совокупность представлений, сложившихся в общественном мнении о том, как должен вести себя человек в соответствии со своим статусом.

УК-4.2

**8. Ситуационная задача №8:** «Как Вы представляете идеальный образ руководителя? Каким он должен быть?» мнения в коллективе разделились. Одни ответили, что он должен быть: «одним из нас». Другие подчеркивали, что такой руководитель должен быть: «лучшим среди нас». Третьи настаивали на том, что на пост руководителя может претендовать только тот человек, который «способен дать коллективу больше, чем каждый из нас». Выскажите свою точку зрения на поставленные вопросы и аргументируйте ее подробно.

- 1) Выскажите свою точку зрения на поставленные вопросы и аргументируйте ее подробно?
- 2) Характеристика имиджа?

**Ответ 1:** Одна из важнейших проблем любого начальника (будь то просто менеджер или сам владелец компании) - сделать так, чтобы подчиненные не только слушались, но и любили. Очень важно всегда быть доступным для любого своего работника - можно по телефону, а можно и

**Ответ 2:** Имидж (от англ. image ['ɪmɪdʒ] — «образ», «изображение», «отражение») — совокупность представлений, сложившихся в общественном мнении о том, как должен вести себя человек в соответствии со своим статусом.

УК-5.1

**9. Ситуационная задача №9:** Перечень качеств, которыми должен обладать современный руководитель, включает

**Ответ 1:** □ Компетентность в избранной сфере бизнеса. □ Способность эффективно действовать в условиях рынка, детально знать менеджмент, маркетинг, уметь обеспечивать при любых рыночных ситуациях оптимальные хозяйственные результаты. □ Способность организовывать, ко

ОПК-5.2

**10. Ситуационная задача №10:** В возглавляемый вами отдел принят новый сотрудник. Он добросовестно работает и со вкусом одевается. Сравнив мысленно себя с ним, вы приходите к выводу, что ваш внешний вид оставляет желать лучшего. А тут еще распространилась среди ваших подчиненных шутка насчет ваших брюк и покроя пиджака. Как вести себя в этой ситуации?

ОПК-5.2

**11. Ситуационная задача №11:** Предположим, у вас есть два кандидата на должность начальника инженерно-конструкторского бюро: один - ума палата, утопает в творческих идеях, захвачен работой, заражает вдохновением людей, но, как истинный ученый, совершенно не следит за своей внешностью; другой - холоден, вежлив, подтянут, умеет вести беседу и концентрироваться на делах, планирует работу подчиненных. Кого вы пригласите на работу и почему?

**Ответ 1: Второго кандидата**

ОПК-5.2

**12. Ситуационная задача №12:** Вы сделали ремонт своего кабинета. Осталось только выбрать мебель. Дизайнер вашей фирмы советует вам выбрать мебель известного производителя, но вам нравится другая. Как вы поступите?

**Ответ 1: Выбрать, то, что нравится**

ОПК-2.2

**13. Ситуационная задача №13:** Вы решили узнать мнение сотрудников своего отдела на предмет оценки уровня организации управленческого труда. Вы провели анонимное анкетирование и узнали, что эффективность вашего труда оценивается гораздо ниже, чем вы предполагали. Хотя, в общем, сотрудники относятся к вам доброжелательно. Что вы предпримете?

1) Что вы предпримете?

2) Характеристика эффективности труда ?

**Ответ 1:** Приму меры для увеличения эффективности своего труда

**Ответ 2:** Эффективность труда - это ее результативность, то есть соотношение объема произведенных благ или ценностей (материальных и нематериальных) к затратам труда. Рост эффективности труда означает рост объема произведенных благ без повышения затрат труда.

ОПК-2.2

**14. Ситуационная задача №14:** Руководитель Н. считает, что может во многом доверять своим сотрудникам. Прежде чем принять решение, он старается узнать мнение каждого, поэтому часто проводит всевозможные совещания. Он старается как можно меньше контролировать сотрудников, чаще их поощрять. В общении с подчиненными легко, допускает дружеские беседы, проявляет интерес к личной жизни сотрудников, считая, что решение личных проблем повышает работоспособность людей. • Какой стиль управления проявляется у Н.? • Какая модель управления в данной организации?

ОПК-2.2

**15. Ситуационная задача №15:** Начальник отдела - человек, который не только решает производственные задачи, но и имеет влияние на своих коллег независимо от решения производственных вопросов. К его мнению прислушиваются, у него спрашивают совета. Какой тип лидерства он демонстрирует?

ОПК-5.2

## Тесты

### Критерии оценки для оценочного средства: Тесты

Показатель оценки результатов обучения	Уровень сформированности компетенции	Шкала оценивания
Показатель рассчитывается в процентном соотношении верных ответов к общему числу тестовых заданий 100% -90%	Повышенный	5 - "отлично"
Показатель рассчитывается в процентном соотношении верных ответов к общему числу тестовых заданий 89% -80%	Базовый	4 - "хорошо"
Показатель рассчитывается в процентном соотношении верных ответов к общему числу тестовых заданий 79% -70%	Пороговый	3 - "удовлетворительно"
Показатель рассчитывается в процентном соотношении верных ответов к общему числу тестовых заданий - менее 70%	-/-	2 - "неудовлетворительно"

**1. НАКОПИВШЕЕСЯ ПРОТИВОРЕЧИЕ, СОДЕРЖАЩЕЕ ПЕРВОПРИЧИНУ КОНФЛИКТА, НАЗЫВАЕТСЯ**

- 1) Инцидент
- 2) Конфликтная ситуация

**3) Позиция**

- 4) Конфликтоген
- Правильный ответ: 3  
ОПК-5.2

**2. КЛАССИФИКАЦИЮ КОНФЛИКТОВ ПО КРИТЕРИЮ ИСТИННОСТИ-ЛОЖНОСТИ ИЛИ РЕАЛЬНОСТИ РАЗРАБОТАЛ**

- 1) Б.Хасан
- 2) И.Гофман

**3) М.Дойч**

- 4) Х.Абельс
- Правильный ответ: 3  
ОПК-5.2

**3. Экспансия и эскалация характерны для конфликтогенов**

**1) Деструктивных**

- 2) Продуктивных
- 3) Горизонтальных
- 4) Вертикальных

Правильный ответ: 1  
УК-4.2

**4. МЕХАНИЗМ СОЦИАЛЬНОЙ ПЕРЦЕПЦИИ, СПОСОБ ПОНИМАНИЯ ОДНОГО ЧЕЛОВЕКА ДРУГИМ НА ОСНОВЕ УСТОЙЧИВОГО ПОЛОЖИТЕЛЬНОГО ЧУВСТВА, НАЗЫВАЕТСЯ**

- 1) имидж
- 2) инстинкт
- 3) социальный статус
- 4) аттракция

ОПК-5.2

**5. МИРОВОЗРЕНИЕ, ПРИНЦИПЫ, ЭНИЧЕСКИЕ УСТАНОВКИ, РЕЛИГИОЗНЫЕ УБЕЖДЕНИЯ, СОЦИАЛЬНЫЕ СТЕРЕОТИПЫ, ЯВЛЯЮТСЯ СОСЛОВЛЯЮЩИМИ**

- 1) ментальный имидж
- 2) фоновый имидж

3) вербальный имидж

4) идеальный имидж

ОПК-5.2

#### **6. К ОСНОВНЫМ ПРИНЦИПАМ СОЗДАНИЯ ИМИДЖА РУКОВОДИТЕЛЯ НЕ ОТНОСИТСЯ**

1) принцип повторения

2) принцип непрерывного усиления воздействия

3) принцип «двойного вызова»

4) принцип объяснения

ОПК-5.2

#### **7. СДЕРЖИВАЮЩИМИ ФАКТОРАМИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА НЕ ЯВЛЯЮТСЯ**

1) влияние семьи (т.е. сформированные в детстве представления о ценностях, о себе и своих возможностях)

2) Преждевременное разочарование, связанное с неудачами на первых этапах деловой карьеры

**3) Знание основ современного управления**

4) Недостаток поддержки, враждебность окружающих, недостаточность ресурсов

Правильный ответ: 3

УК-5.1

#### **8. ВАЖНЫМ ЭЛЕМЕНТОМ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ОБЩЕНИЯ ЯВЛЯЕТСЯ**

1) высшее образование

2) поддержка коллектива

3) социальный статус

**4) создание привлекательного имиджа руководителя**

Правильный ответ: 4

УК-5.1

#### **9. РОДОНОЧАЛЬНИКОМ ТЕОРИИ НАУЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТА ЯВЛЯЕТСЯ**

**1) Ф. Тейлор**

2) К.Роджерс

3) Н.Витке

4) К.Маркс

Правильный ответ: 1

УК-5.1

**10. К ОСНОВНЫМ ПРИНЦИПАМ СОЗДАНИЯ ИМИДЖА РУКОВОДИТЕЛЯ НЕ ОТНОСИТСЯ**

- 1) принцип повторения
- 2) принцип непрерывного усиления воздействия
- 3) принцип «двойного вызова»

**4) принцип объяснения**

Правильный ответ: 4

УК-4.2

**11. АУТОГЕННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ ИЗУЧАЕТ**

- 1) организацию работы предприятия
- 2) влияние стресса на организм человека внутри организации**
- 3) влияние руководителя
- 4) психологический климат внутри организации

Правильный ответ: 2

УК-3.1

**12. КИНЕТИЧЕСКИЙ ИМИДЖ ЧЕЛОВЕКА СКЛАДЫВАЕТСЯ ИЗ СЛЕДУЮЩИХ СОСТАВЛЯЮЩИХ**

**1) походка и осанка, движение и жесты**

- 2) мимика и жесты
- 3) одежда и причёска
- 4) образование

Правильный ответ: 1

УК-4.2

**13. ПИАРОМ, ПРОПОГАНДОЙ, РЕКЛАМОЙ С ЦЕЛЬЮ ФОРМИРОВАНИЯ В МАССОВОМ СОЗНАНИИ ОПРЕДЕЛЁННОГО ОТНОШЕНИЯ К ОБЪЕКТУ, СОЗДАЕТСЯ:**

- 1) взаимодействие
- 2) имидж**
- 3) стиль
- 4) пиар

Правильный ответ: 2

**14. ОСНОВОПОЛОЖНИКОМ МОДЕЛИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ X И Y, ЯВЛЯЕТСЯ**

- 1) М.Вебер

2) Г.Спенсер

3) О. Конт

**4) Д. Мак-Грегор**

Правильный ответ: 4

УК-3.1

**15. К СПОСОБАМ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ НЕ ОТНОСЯТСЯ**

1) подстройка к позе

2) подстройка к дыханию

**3) подстройка к мыслям**

4) подстройка к движениям

Правильный ответ: 3

УК-5.1

**16. АВТОРИТАРНЫЙ СТИЛЬ УПРАВЛЕНИЯ ПОДРАЗУМЕВАЕТ**

1) разделение власти

2) применения различных методик оценки рисков

**3) жесткое руководство**

4) минимальное влияние руководителя

Правильный ответ: 3

УК-5.1

**17. ЦЕЛЮ КОНЦЕПЦИИ «УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ», ЯВЛЯЕТСЯ**

1) психологический климат внутри организации

2) организацию работы предприятия

**3) максимальное использование потенциала человека путем создания оптимальной окружающей среды**

4) создание условий для самореализации человека

Правильный ответ: 3

УК-5.1

**18. МОДЕЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ X ПРЕДПОЛАГАЕТ, ЧТО РУКОВОДИТЕЛЬ ДОЖЕН ОБЛАДАТЬ СЛЕДУЮЩИМИ ЧЕРТАМИ**

**1) чертами диктатора**

2) чертами подчиненного

3) чертами лидера

4) чертами помощника

Правильный ответ: 1

УК-5.1

## Практические навыки

### Критерии оценки для оценочного средства: Практические навыки

Показатель оценки результатов обучения	Уровень сформированности компетенции	Шкала оценивания
Показатель рассчитывается в процентном соотношении верных ответов к общему числу выполненных параметров 100% -90%	Повышенный	5 - "отлично"
Показатель рассчитывается в процентном соотношении верных ответов к общему числу выполненных параметров 89% -80%	Базовый	4 - "хорошо"
Показатель рассчитывается в процентном соотношении верных ответов к общему числу выполненных параметров 79% -70%	Пороговый	3 - "удовлетворительно"
Показатель рассчитывается в процентном соотношении верных ответов к общему числу выполненных параметров - менее 70%	-/-	2 - "неудовлетворительно"

№ п/п	Практические умения/Навыки	Компетенции
1	Дифференцировать цели и задачи переговоров.	УК-3.1, УК-4.2
2	Дифференциацией различных точек зрения на деловое общение.	УК-3.1, ОПК-5.2
3	Определять и описывать стили руководства.	ОПК-5.2
4	Навыками применения активных методов социально-психологического обучения	УК-5.1, ОПК-2.2
5	Вести дискуссию с клиентами, коллегами.	ОПК-5.2
6	Навыками определения и описания конфликта: конструктивная, деструктивная функция. Способами взаимодействия в конфликте.	УК-4.2
7	Исследовать процессы социального влияния	УК-5.1, ОПК-2.2

## Рефераты

### Критерии оценки для оценочного средства: Рефераты

Показатель оценки результатов обучения	Уровень сформированности компетенции	Шкала оценивания
--	--------------------------------------	------------------

<p>Выполнены все требования к написанию и защите реферата. Содержание реферата соответствует заявленной в названии тематике, реферат имеет чёткую композицию и структуру, в тексте отсутствуют логические нарушения в представлении материала, обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция. Сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём. Реферат представляет собой самостоятельное исследование, представлен качественный анализ найденного материала, отсутствуют факты плагиата. Корректно оформлены и в полном объёме представлены список использованной литературы и ссылки на использованную литературу в тексте реферата. Отсутствуют орфографические, пунктуационные, грамматические, лексические, стилистические и иные ошибки в авторском тексте. Соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы. Обучающийся подтверждает полное освоение компетенций, предусмотренных программой.</p>	<p>Повышенный</p>	<p>5 - "отлично"</p>
<p>Основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. Имеются неточности в изложении материала, отсутствует логическая последовательность в суждениях, не выдержан объём реферата. Содержание реферата соответствует заявленной в названии тематике, реферат оформлен в соответствии с общими требованиями написания реферата, но есть погрешности в техническом оформлении. Реферат представляет собой самостоятельное исследование, представлен качественный анализ найденного материала, отсутствуют факты плагиата. В полном объёме представлены список использованной литературы, но есть ошибки в оформлении, корректно оформлены и в полном объёме представлены ссылки на использованную литературу в тексте реферата. Отсутствуют орфографические, пунктуационные, грамматические, лексические, стилистические и иные ошибки в авторском тексте. На дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы. В целом обучающийся подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой.</p>	<p>Базовый</p>	<p>4 - "хорошо"</p>
<p>Имеются существенные отступления от требований к реферированию. Тема освещена лишь частично, допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы. во время защиты отсутствует вывод. Есть погрешности в техническом оформлении. Не в полном объёме представлен список использованной литературы, есть ошибки в оформлении, некорректно оформлены или не в полном объёме представлены ссылки на использованную литературу в тексте реферата. Есть единичные орфографические, пунктуационные, грамматические, лексические, стилистические и иные ошибки в авторском тексте, отсутствуют факты плагиата. Обучающийся подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой, на минимально допустимом уровне.</p>	<p>Пороговый</p>	<p>3 - "удовлетворительно"</p>
<p>Тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы, в тексте реферата есть логические нарушения в представлении материала. Есть погрешности в техническом оформлении. Допущены грубые ошибки в ответах. Не в полном объёме представлен список использованной литературы, есть ошибки в оформлении, некорректно оформлены или не в полном объёме представлены ссылки на использованную литературу в тексте реферата. Есть частые орфографические, пунктуационные, грамматические, лексические, стилистические и иные ошибки в авторском тексте, присутствуют факты плагиата. Обучающийся не подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой.</p>	<p>-/-</p>	<p>2 - "неудовлетворительно"</p>

<b>№ п/п</b>	<b>Темы рефератов</b>	<b>Компетенции</b>
1	Пространственная организация выступления	УК-3.1
2	Конфликты в организациях	УК-5.1
3	Личностные особенности преуспевающего менеджера	ОПК-2.2
4	Конфликтное общение	ОПК-5.2
5	Самоактуализационный потенциал менеджера	ОПК-2.2