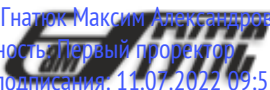


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гнатюк Максим Александрович
Должность: Первый проректор
Дата подписания: 11.07.2022 09:51:21
Уникальный программный ключ:
8873f497f100e798ae8c92c0d38e105c818d5410

 **МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ

Приложение
к рабочей программе дисциплины

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Социология и психология управления

(наименование дисциплины(модуля))

Направление подготовки / специальность

38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

(код и наименование)

Направленность (профиль)/специализация

Управление человеческими ресурсами

(наименование)

Содержание

1. Пояснительная записка.
2. Типовые контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций.
3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации.

1. Пояснительная записка

Цель промежуточной аттестации – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

Формы промежуточной аттестации: *курсовая работа, экзамен, 3 семестр, зфо, 2 курс*

Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины

Код и наименование компетенции
ПК-4: знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике
ПК-5: знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике
ПК-28: знанием корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций
ПК-30: знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике

Результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Оценочные материалы (семестр 3, зфо, 2 курс)
ПК-4: знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	Обучающийся знает: основные проблемы формирования социализации, адаптации, психического здоровья личности в условиях и специфике различных социальных сред и культур, включая организационную	Вопросы (№1-15)
	Обучающийся умеет: анализировать компетенции, мотивацию и потребности личности; организовывать профориентацию, формировать эффективное управление командой	Задания (№35-38)
	Обучающийся владеет: методами, методиками, технологиями анализа потребностей личности, разработки и внедрения программ трудовой адаптации, формирование лояльности персонала	Задания (№54-57)
ПК-5: знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике	Обучающийся знает: основы научной организации и нормирования труда; базовые категории регламентации и нормирования труда; процессы групповой динамики и принципы формирования команды и применять их на практике	Вопросы (№16-25)
	Обучающийся умеет: применять базовые категории регламентации и нормирования труда; ориентироваться в принципах формирования команды с точки зрения положений научной организации труда; ориентироваться в специфике организации рабочих мест с учётом положений научной организации труда	Задания (№39-41)
	Обучающийся владеет: способностью применять на практике методики анализа работ и проведения	Задания (№58-60)

	анализа рабочих мест; способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и положений научной организации труда; навыками применения регламентов по элементам системы управления организацией, включая анализ работ и проведение анализа рабочих мест	
ПК-28: знанием корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций	Обучающийся знает: методы корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением; принципы корпоративных коммуникационных каналов и средств; передачи информации в управлении организационным поведением; роль корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением	Вопросы (№17-25)
	Обучающийся умеет: ориентироваться в коммуникационных каналах и средств передачи информации; определять согласованность технологий управления (принятия решений, коммуникации, мотивации, контроля и оценки и др.) с типом культуры организации; использовать структуру информационного обеспечения организации	Задания (№42-45)
	Обучающийся владеет: методами корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением; навыками информационного обеспечения процессов; внутренних коммуникаций; способностью к информационному обеспечению процессов внутренних коммуникаций в организации	Задания (№61-64)
ПК-30: знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике	Обучающийся знает: основные технологии снятия напряжения во время стресса; факторы, способствующие развитию стрессовых и конфликтных ситуаций; основы возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе	Вопросы (№26-35)
	Обучающийся умеет: ориентироваться в технологиях регулирования конфликтов; анализировать условия и профессиональные факторы, способствующие уменьшению стресса; подбирать технологии снятия напряжения во время стресса к соответствующей ситуации	Задания (№46-53)
	Обучающийся владеет: способностью диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации; готовностью к созданию благоприятного психологического климата; способностью использовать знания о закономерностях индивидуального и группового поведения в процессе принятия экономических решений	Задания (№65-67)

Промежуточная аттестация (курсовая работа, экзамен) проводится в одной из следующих форм:

- 1) собеседование;
- 2) выполнение заданий в ЭИОС СамГУПС.

2. Типовые¹ контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций

¹ Приводятся типовые вопросы и задания. Оценочные средства, предназначенные для проведения аттестационного мероприятия, хранятся на кафедре в достаточном для проведения оценочных процедур количестве вариантов. Оценочные

2.1 Типовые вопросы (тестовые задания) для оценки образовательного результата

Проверяемый образовательный результат:

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
<p>ПК-4: знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике</p>	<p>Обучающийся знает: основные проблемы формирования социализации, адаптации, психического здоровья личности в условиях и специфике различных социальных сред и культур, включая организационную</p>
<p><i>Примерные вопросы:</i></p> <p>1. Организация ориентируется на привлечение нового персонала на нижний уровень должностей, а замещения на позициях среднего и высшего уровней являются прерогативой действующих работников организации. Такой тип кадровой политики называется: А. Открытая кадровая политика; Б. Закрытая кадровая политика; В. Замещающая кадровая политика.</p> <p>2. Сумма баллов, измеряющая потенциал работника на определенный период времени, в зависимости от сочетания качественных и количественных характеристик – это: А. Потенциальный граф; Б. Рейтинг; В. Экзамен.</p> <p>3. Определение степени соответствия уровня квалификации работника требованиям выполняемой им работы – это: А. Оценочный стандарт; Б. Аттестация персонала; В. Оценочный тест.</p> <p>4. Необходимая, существенная, постоянно повторяющаяся взаимосвязь феномена управления и ответных реакций персонала на процесс управления, возникающих в связи с использованием методов управления и формирующих действия персонала, а также социально-психологический климат в коллективе – это: А. Особенности управления персоналом; Б. Закономерности управления персоналом; В. Феномен управления персоналом.</p> <p>5. Первый и наиболее важный этап в управленческом процессе, представляющий собой потребность коллектива достигнуть успехов – это: А. Постановка задач; Б. Выдвижение гипотез; В. Постановка целей.</p> <p>6. Выбор определенного курса действий из возможных вариантов – это: А. Стратегия управления; Б. Управленческое решение; В. Тактика управления.</p> <p>7. Процесс передачи части функций руководителя другим менеджерам или персоналу для достижения конкретных целей организации – это: А. Расширение сферы деятельности; Б. Расширение сферы влияния; В. Делегирование полномочий.</p> <p>8. Профессиональный синдром, включающий эмоциональное истощение, деперсонализацию (цинизм) и редукцию профессиональных достижений – это: А. Стресс;</p>	

средства подлежат актуализации с учетом развития науки, образования, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы. Ответственность за нераспространение содержания оценочных средств среди обучающихся университета несут заведующий кафедрой и преподаватель – разработчик оценочных средств.

- Б. Психическое состояние;
- В. Психическое выгорание.

9. Изменение установок или формирование определенного взгляда на вещи, осуществление сдвига в системе ценностей партнера – это:

- А. Управленческое воздействие;
- Б. Социальное взаимодействие;
- В. Психологическое воздействие.

10. Эмоциональный уровень принятия людей – это:

- А. Симпатия;
- Б. Радужие;
- В. Эмпатия,
- Г. Антипатия.

11. Качественное изменение, которое способствует раскрытию личностного потенциала каждого работника, росту его способностей приносить большую отдачу организации и обществу – это:

- А. Адаптация персонала;
- Б. Мотивация труда персонала;
- В. Развитие персонала.

12. Приспособление, привыкание работника к требованиям профессии и нормам, необходимым для выполнения трудовых операций называется:-

- А. Мотивация;
- Б. Адаптация;
- В. Вторичная адаптация.

13. Клиенты предприятия относятся к:

- А. Внутренней среде организации;
- Б. Внешней среде организации;
- В. Оба варианта верны.

14. С точки зрения З. Фрейда, культура формирует такие психические процессы -

- А. Стремление к лидерству как компенсация нехватки психической реальности, нарциссизм, незрелость;
- Б. Умение эффективно управлять командой и вовлекать в коллектив новых участников коммуникации;
- Г. Все утверждения верны.

15. Социолог Г. Лебон считал, что:

- А. Лидеры – это самые высококультурные и грамотные люди;
- Б. Лидеры – это лица, обладающие суггестией;
- В. Лидеры – это эмоционально неустойчивые личности.

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ПК-5: знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике	Обучающийся знает: основы научной организации и нормирования труда; базовые категории регламентации и нормирования труда; процессы групповой динамики и принципы формирования команды и применять их на практике

Примерные вопросы:

16. Что устанавливаются для работников в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда?

- А. Время работы
- Б. Нормы труда
- В. Время перерывов.

17. Сколько часов в неделю не должна превышать продолжительность рабочего времени?

- А. 16 часов
- Б. 24 часов

В. 40 часов.

18.Изменения процессов в коллективе и/или команды характеризуются:

- А. Динамикой;
- Б. Консультацией;
- В. Верификацией.

19.Время, включающее в себя регламентируемые и не регламентируемые перерывы – это?

- А. Время работы
- Б. Нормы труда
- В. Время перерывов.

20. В каком законе Типовые нормы труда разрабатываются и утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации?

- А. Трудовой кодекс РФ, статьи 60, 61
- Б. Трудовой кодекс РФ, статьи 150,151
- В. Трудовой кодекс РФ, статьи 160, 161

21.Рабочее время делится на:

- А. Время труда и время ненормированного труда
- Б. Время работы и время перерывов
- В. Нет верного ответа

22.Часть рабочего времени, в течение которого выполняется определенная работа – это?

- А. Время работы
- Б. Нормы труда
- В. Время перерывов

23.Если вас начальник попросил поработать в ваши выходные, то какой документ должен составляться, если вы согласились?

- А. Приказ о выходе на работу в выходные дни
- Б. Положение о проведении трудовых мероприятий
- В. Нет верного ответа

24.Если ваш график работы сутки через трое то, сколько по времени должна длиться рабочая смена?

- А. 24 часа
- Б. 12 часов
- В. 8 часов

25.Имеет ли право ваш работодатель не выплатить вам переработку или не выставить отгулы, если ваша норма рабочего времени превышает 40 часов в неделю?

- А. да
- Б. нет
- В. По настроению, может

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ПК-28: знанием корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций	Обучающийся знает: методы корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением; принципы корпоративных коммуникационных каналов и средств; передачи информации в управлении организационным поведением; роль корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением

Примерные вопросы:

17. Первый этап в развитии взглядов социологов на коммуникацию связан с концепцией:

- А. П. Сорокина;
- Б. Н. Лумана;
- В. А. Маслоу.

18. Этот социолог считал, что структура социального взаимодействия имеет 3 элемента: 1) субъекты взаимодействия (или мыслящие, действующие и реагирующие люди), 2) значения, ценности и нормы, на базе которых строятся взаимодействия; 3) сами действия и материальные носители (артефакты), с помощью которых эти действия осуществляются:

- А. П. Сорокин;
- Б. М. Вебер;

В. Оба варианта верны.

19. Среди специфических функций коммуникации данный автор выделял интегрирующую, контактоустанавливающую, ритуальную, образовательную, функцию самопрезентации:

- А. Г.Г. Почепцов;
- Б. И. К. Иванов;
- В. Оба автора.

20. Какие из обществ, по Э. Дюркгейму, основаны на механической солидарности, где личность не принадлежит себе и поглощается коллективом:

- А. Архаические;
- Б. Индустриальные;
- В. Гражданские;
- Г. Постиндустриальные.

21 ...- это тип личности находящейся в пограничном состоянии невключенности между двумя культурами.

- А. Модальный тип;
- Б. Базисный тип;
- В. Маргинальный тип.

22. Под институционализацией конфликта в социологии понимают:

- А. Научное изучение классовых конфликтов в обществе с целью их предотвращения;
- Б. Развитие особых социальных институтов для урегулирования конфликтов между работодателями и наемными работниками с целью отграничения их от конфликтов политических;
- В. Создание специальных судебных и арбитражных учреждений для рассмотрения трудовых и гражданских;
- Г. Разработку правил гражданского противостояния.

23. Коммуникационный процесс называется горизонтальным, когда взаимодействие происходит среди членов одной и той же группы или среди персонала _____ уровня:

- А. одного;
- Б. разного;
- В. Оба варианта верны.

24. Вертикальное направление коммуникации в организации подразделяется на:

- А. Нисходящее и восходящее;
- Б. Правильные и неправильные;
- В. Эффективные и неэффективные.

25. Восходящая информация в организациях движется от:

- А. Более низкого к более высокому уровню;
- Б. Более высокого к низкому;
- В. Оба варианта верны.

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ПК-30: знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике	Обучающийся знает: основные технологии снятия напряжения во время стресса; факторы, способствующие развитию стрессовых и конфликтных ситуаций; основы возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе

Примерные вопросы:

26. Внутриличностный конфликт понимается как конфликт между:

- А. Сознательной и бессознательной структурами;
- Б. Бессознательными установками;
- В. Сознательными тенденциями;
- Г. Между любыми внутриличностными структурами.

27. Полный перечень структурных элементов конфликта составляют:

- А. Роли оппонентов, объект конфликта, среда конфликта;
- Б. Позиции субъектов, участники конфликта, зона разногласий;
- В. Стороны конфликта, субъективные и объективные характеристики конфликта.

28. Выберите наиболее полный и верный список социальных ролей участников конфликта:

- А. Судьи, посредники, конфликтанты, инициаторы, жертвы;
- Б. Субъекты, жертвы, подстрекатели, союзники, посредники, организаторы;
- В. Свидетели, участники, группа поддержки, зрители, оппоненты, управленцы.

29. Ресурсы сторон конфликта это:

- А. Общий потенциал субъектов и участников конфликта, который может быть в нем использован;
- Б. Знания, умения и навыки конфликтантов;
- В. Материальная обеспеченность сторон, участвующих в конфликте.

30. К этапам конфликта относятся:

- А. Эскалация, конфликтная ситуация, речевое противодействие;
- Б. Инициация конфликта, инцидент, деструктивный конфликт;
- В. Тупик, конфликтная ситуация, инцидент, эскалация, послеконфликтная стадия.

31. Стратегия поведения в конфликте основывается на:

- А. Модели заинтересованности в успехе другого;
- Б. Модели заинтересованности в собственном успехе;
- В. Модели двойной заинтересованности.

32. Стратегия сотрудничества:

- А. Приводит к разрешению конфликта;
- Б. Ее применимость и выигрышность зависит от конкретной ситуации;
- В. Свидетельствует о высокой конфликтологической компетентности личности.

33. Какое из сочетаний приводимых понятию имеет отношение к стратегиям поведения в конфликте:

- А. Уступка, уход, сотрудничество;
- Б. Компромисс, критика, борьба,
- В. Борьба, уход, убеждение.

34. К поведенческим конфликтогенам можно отнести:

- А. Проявление агрессии, превосходства, эгоизма;
- Б. Редукция сознательной части психики;
- В. Общение с конфликтными личностями.
- Г. Агрессивно-оборонительный принцип.

35. Стратегия соперничества:

- А. Ведет к эскалации конфликта независимо от другой позиции;
- Б. Характеризует человека как эгоиста;
- В. Ее применимость и выигрышность зависит от конкретной ситуации.

2.2 Типовые задания для оценки навыкового образовательного результата

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ПК-4: знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	Обучающийся умеет: анализировать компетенции, мотивацию и потребности личности; организовывать профориентацию, формировать эффективное управление командой
Примерные задания:	
36. Составить вопросы, доклад и доклад-презентацию на тему «Компетенции эйчара, выражающие психологическую сторону знания психических процессов и управления ими». Провести дискуссию.	
37. Написать реферат на тему: «Содержательные и процессуальные теории мотивации персонала».	
38. Написать эссе на тем: «Психологические основы управления коллективом организации».	
Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ПК-5: знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм	Обучающийся умеет: применять базовые категории регламентации и нормирования труда; ориентироваться в принципах формирования команды с точки зрения положений научной организации труда; ориентироваться в специфике организации рабочих мест с учётом положений научной организации труда

<p>обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике</p>	
<p><i>Примерные задания:</i> 39. Составить вопросы, доклад и доклад-презентацию на тему «Регламентация и нормирование труда». Провести дискуссию. 40. Написать реферат на тему: «Принципы формирования команды с точки зрения положений научной организации труда». 41. Написать реферат на тему специфике «Организация рабочих мест». Составить вопросы, доклад и доклад-презентацию . Провести дискуссию.</p>	
<p>Код и наименование компетенции</p>	<p>Образовательный результат</p>
<p>ПК-28: знанием корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций</p>	<p>Обучающийся умеет: ориентироваться в коммуникационных каналах и средств передачи информации; определять согласованность технологий управления (принятия решений, коммуникации, мотивации, контроля и оценки и др.) с типом культуры организации; использовать структуру информационного обеспечения организации</p>
<p><i>Примерные задания:</i> 42. Составить вопросы, доклад и доклад-презентацию на тему «Коммуникационные каналы и средств передачи информации в организации». Провести дискуссию. 43. Написать реферат на тему: «Определение согласованности технологий управления: принятие решений, коммуникация, мотивация, контроль и оценка». 44. Написать эссе на тему: «Психологические факторы формирования организационной культуры». 45. Написать реферат на тему: «Структура информационного обеспечения организации». Провести дискуссию.</p>	
<p>Код и наименование компетенции</p>	<p>Образовательный результат</p>
<p>ПК-30: знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике</p>	<p>Обучающийся умеет: ориентироваться в технологиях регулирования конфликтов; анализировать условия и профессиональные факторы, способствующие уменьшению стресса; подбирать технологии снятия напряжения во время стресса в соответствующей ситуации</p>
<p><i>Примерные задания:</i> 46. Написать реферат на тему «Психология регулирования конфликтов в организации». 47. Написать реферат на тему: «Условия и профессиональные факторы стресса и его профилактика». 48. Написать реферат на тему: «Марксистская теория о социальном партнерстве». 49. Провести дискуссию на тему: «Медиация и ее перспективы в России». 50. Написать реферат на тему: «Трудовые споры и их разрешение посредством проведения процедуры медиации: специфика проведения в организации». 51. Провести дискуссию на тему: «Диагностика и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике». 52. Написать эссе на тему: «Стрессоустойчивость». 53. Провести дискуссию на тему: «Возможности использования стресс-интервью для набора персонала: специфика проведения, компетенции эйчара, положительные и отрицательные стороны способа».</p>	
<p>Код и наименование компетенции</p>	<p>Образовательный результат</p>
<p>ПК-4: знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике</p>	<p>Обучающийся владеет: методами, методиками, технологиями анализа потребностей личности, разработки и внедрения программ трудовой адаптации, формирование лояльности персонала</p>

Примеры кейсов:

Задание 54. Среди жителей одного из регионов Российской Федерации проводится изучение социального самочувствия, для чего предполагается использование структуризированного интервью с выездом интервьюеров в различные районы и опроса жителей методом «первого встречного». Оцените целесообразность использования этого метода для решения задачи исследования. Насколько по-вашему обоснован способ отбора единиц наблюдения (интервьюируемых)? Предложите альтернативные методы проведения исследования социального самочувствия жителей.

55. Напишите реферат на тему: «Оценка эффективности урегулирования конфликтов на предприятиях железнодорожного транспорта».

Задание. Отдел по работе с обращениями граждан регионального органа исполнительной власти проводит исследование проблематики поступающих обращений. В роли исследователя-аналитика органа власти обоснуйте условия и порядок использования метода контент-анализа для исследования в рамках этой работы. Какие параметры Вы можете предложить для включения в бланк контент-анализа? Что будет единицей наблюдения и единицей счета в данном случае?

56. Смоделировать кейс с общей тематикой: «Разработка и внедрение программ трудовой адаптации». Специфику кейса определить исходя из сферы его практической значимости. Детализацию уточнить в процессе проигрывания его в условиях практического занятия в группе. практической значимости. Детализацию уточнить в процессе проигрывания его в условиях практического занятия в группе.

57. Смоделировать кейс с общей тематикой: «Формирование лояльности персонала». Специфику кейса определить исходя из сферы его практической значимости. Детализацию уточнить в процессе проигрывания его в условиях практического занятия в группе. практической значимости. Детализацию уточнить в процессе проигрывания его в условиях практического занятия в группе.

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ПК-5: знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике	Обучающийся владеет: способностью применять на практике методики анализа работ и проведения анализа рабочих мест; способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и положений научной организации труда; навыками применения регламентов по элементам системы управления организацией, включая анализ работ и проведение анализа рабочих мест

Примеры кейсов:

58. Кейс: «Организация рабочих мест». В метеорологической лаборатории работают 11 сотрудниц. Все располагаются в одной комнате. Коллектив дружный. Сотрудницы поддерживали отношения не только на работе, но и дружили семьями. Все всегда были доброжелательны друг к другу, всячески помогали, подменяли, когда кто-то не мог выйти на работу. Но со временем сотрудницы стали жаловаться, что рабочие места устроены неудобно: приходится сидеть спиной друг к другу, что создает дискомфорт. А когда нужно обсудить рабочий вопрос или просто перекинуться парой слов, сотрудницам приходится поворачиваться, но так как стулья не крутятся, делать это непросто. Прикинув, как можно переставить рабочие столы, решили, что лучше сдвинуть их к середине комнаты и поставить так, чтобы все сидели по парам напротив друг друга. Но между столами не было даже небольших перегородок, из-за чего у сотрудниц не возникало чувства личного пространства и хотя бы условного уединения. Через месяц снова проявилось недовольство. Когда кто-то говорил по телефону, то у рядом сидящих возникало ощущение, что говорят с ними. Кому-то не нравилось, что соседка жует жвачку или пьет чай с конфетой, кто-то высказывался против резкого запаха духов. Ведь он ощущался на протяжении всего рабочего дня. Кому-то не нравилось, что некоторые соседки перекусывают прямо на рабочем месте несколько раз в день. Раздражение нарастало и иногда выливалось в перепалку. Когда коллеги сидели спиной друг к другу, никто не обращал внимания на такие мелочи, а теперь недовольство нередко приводило к скандалам, но возвращать столы на прежние места никто не хотел, так как это тоже было неудобно.

Вопросы и задания: Могла ли описанная в кейсе ситуация возникнуть по другим причинам, а не из-за того, что переставили столы?

Как, по вашему мнению, нужно организовать пространство, чтобы угодить сотрудницам?

Обязательно ли для урегулирования конфликта иначе размещать рабочие места? В метеорологической лаборатории работают 11 сотрудниц. Все располагаются в одной комнате. Коллектив дружный. Сотрудницы поддерживали отношения не только на работе, но и дружили семьями. Все всегда были доброжелательны друг к другу, всячески помогали, подменяли, когда кто-то не мог выйти на работу. Но со временем сотрудницы стали жаловаться, что рабочие места устроены неудобно: приходится сидеть спиной друг к другу, что создает дискомфорт. А когда нужно обсудить рабочий вопрос или просто перекинуться парой слов, сотрудницам приходится поворачиваться, но так как стулья не крутятся, делать это непросто. Прикинув, как можно переставить рабочие столы, решили, что лучше сдвинуть их к середине комнаты и поставить так, чтобы все сидели по парам напротив друг друга. Но между столами не было даже небольших перегородок, из-за чего у сотрудниц не возникало чувства личного пространства и хотя бы условного уединения. Через месяц снова проявилось недовольство. Когда кто-то говорил по телефону, то у рядом сидящих возникало ощущение, что говорят с ними. Кому-то не нравилось, что соседка жует жвачку или пьет чай с конфетой, кто-

то высказывался против резкого запаха духов. Ведь он ощущался на протяжении всего рабочего дня. Кому-то не нравилось, что некоторые соседки перекусывают прямо на рабочем месте несколько раз в день. Раздражение нарастало и иногда выливалось в перепалку. Когда коллеги сидели спиной друг к другу, никто не обращал внимания на такие мелочи, а теперь недовольство нередко приводило к скандалам, но возвращать столы на прежние места никто не хотел, так как это тоже было неудобно.

Вопросы и задания: Могла ли описанная в кейсе ситуация возникнуть по другим причинам, а не из-за того, что переставили столы?

Как, по вашему мнению, нужно организовать пространство, чтобы угодить сотрудницам?

Обязательно ли для урегулирования конфликта иначе размещать рабочие места?

59. Кейс «Сокращение штата». На крупном текстильном заводе дела шли вполне успешно. Завод был построен в 70-е и реализовывал свою продукцию при советской власти, при перестройке и при активном развитии демократии. Но в связи с активным развитием новейших технологий конкуренты стали вытеснять с рынка эту некогда процветающую компанию. Многие заказчики и постоянные покупатели текстильной продукции ушли к другим производителям. В результате за последние восемь месяцев количество заказов уменьшилось, и в связи с этим появились перебои с поступлением наличных денег. Поэтому руководство решило сократить часть персонала. На совещании совета директоров было принято решение: завершить уже намеченные договорные сделки, а затем из расчета сокращения заявок от потребителей провести расчеты, что и сколько придется урезать. На основе полученных данных вычислить излишек рабочей силы и начать увольнения. По убеждению владельцев завода мера была временной, так как через полгода они планировали занять новую нишу на рынке сбыта, что при хорошем развитии потребовало бы обратной работы с персоналом — набора новых сотрудников. Собственники и руководитель завода рассматривали эту меру как возможность очистить коллектив от устаревших компетенций и влить новую кровь в коллектив. Работникам решили пока ничего не сообщать. Но информация все равно просочилась, и сотрудники начали реагировать. По неизвестным причинам машины перестали работать, красители красить, ткани ткаться, темп работы крайне снизился, многие ушли на больничный, а другие просто не вышли без объяснения причин. Производительность резко упала. Дирекция оказалась в сложном положении, ей была непонятна причина, так как она была уверена, что сотрудники ничего не знают. Она поручила руководителю отдела кадров разрешить ситуацию, переговорить с профсоюзом и наладить обстановку.

Вопросы и задания: Как Вы оцениваете действия собственников и руководителей компании?

Как, по Вашему мнению, нужно было поступить коллективу?

Обоснуйте свое решение.

60. Смоделировать кейс с общей тематикой: «Организация групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и положений научной организации труда». Специфику кейса определить исходя из сферы его практической значимости. Детализацию уточнить в процессе проигрывания его в условиях практического занятия в группе. практической значимости. Детализацию уточнить в процессе проигрывания его в условиях практического занятия в группе.

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ПК-28: знанием корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций	Обучающийся владеет: методами корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением; навыками информационного обеспечения процессов; внутренних коммуникаций; способностью к информационному обеспечению процессов внутренних коммуникаций в организации

Примеры кейсов:

61. Кейс «Проблема делегирования полномочий». В компании «Бета» по производству шоколадной продукции после ухода начальника отдела технологии на его место была назначена Екатерина В., которая до этого работала ведущим специалистом. Но вообще-то кандидатов было двое: Екатерина В. и Элиза Н., которая занимала такую же должность, как и Екатерина. Обе имели одинаковый уровень знаний, умений и навыков, но вышестоящие руководители выбрали Екатерину, так как она дольше работала в организации. А у Элизы гораздо больше общий стаж работы. Через полгода стали появляться недостатки в работе Екатерины. По характеру она была очень скрупулезна и проверяла до точки все расчеты и отчеты сотрудников, так как никому не доверяла. В группе были очень квалифицированные сотрудники, которые сдавали все вовремя, и после первых проверок их работы было ясно, что они не допускают ошибок. Но даже спустя два месяца пребывания на должности Екатерина продолжала проверять отчеты опытных сотрудников и новичков и оставалась допоздна. В итоге накопилась усталость, она перестала успевать. Она не прислушивалась к коллегам и делала так, как считала нужным. Учитывая, что премиальные получали на весь отдел, а с отчетами все время запаздывали, руководство стало урезать премиальные на коллектив, а они выплачивались один раз в квартал. Екатерина отвечала на возмущение старых сотрудников тем, что она не может отдельно подавать их отчеты и отдельно результаты работы молодых сотрудников вышестоящему руководству, так как оно требует все одновременно. Поэтому задержки происходят не по ее вине, а потому что у новичков очень много ошибок, и все отчеты приходится задерживать. Следовательно, вполне справедливо, что отдел получает меньше премиальных, чем обычно.

Вопросы и задания: Кто из участников, по Вашему мнению, в большей степени влияет на ситуацию?

Что можно сделать, чтобы руководство компании получало отчеты от отдела вовремя?

Дайте рекомендации Екатерине: как наладить порядок подачи и проверки работы сотрудников отдела.

62. Кейс «Дисциплинарные меры как отрицательная мотивация персонала». Через несколько минут к Вам должна подойти Ваша подчиненная, которую Вы вызвали по поводу ее опозданий. Она работает в компании больше года и свои обязанности выполняет качественно. Первое время она была очень увлечена и часто приходила даже раньше на работу.

А в последнее время Вы стали замечать, что она опаздывает почти каждый день. В общем, Вы могли бы закрыть на это глаза, но есть корпоративные правила, исполнения которых требуют прежде всего от Вас. Пару раз ей было сделано замечание, что следует все же вовремя приходить, хотя бы потому что это прописано в трудовом договоре. Вы предупредили, что будете оформлять все письменно и составлять служебные записки об ее опозданиях. Сегодня 14 января: прошло два месяца с того момента, как Вы сделали замечание. Тогда сотрудница согласилась с Вами и пообещала, что ситуация изменится. Но все осталось так же. Для сегодняшнего разговора Вы собрали данные об ее опозданиях (таблица 1). Кроме того, Вы планировали повышать ее, но теперь думаете, следует ли это делать. Вопросы и задания: Нужно ли учитывать факт опозданий, принимая решение о повышении сотрудника?

Нужно ли сразу применять дисциплинарные меры?

Аргументируйте свое решение.

63. Кейс «Неудовлетворенность трудом». Вы уже несколько лет работаете в компании в отделе обучения персонала. Ваши обязанности весьма однообразны, но в то же время Вы не отвечаете за конечный результат, так как наряду с другими сотрудниками выполняете работу по поручению руководителя отдела обучения персонала. Вы выполняете главным образом такие стандартные действия:– получаете заказ на обучение от руководителя отдела и вносите его в базу планирования обучения;– составляете список работников на обучение или повышение квалификации по заявкам руководителей подразделений;– вносите все данные по сотрудникам и передаете эту заявку своему руководителю. В общем, Вы дошли до той стадии в работе, когда стало скучно, но зато Вы имеете возможность отпрашиваться по необходимости, и в коллективе очень хороший психологический климат. Однако в последнее время Вы чувствуете, что неудовлетворенность трудом усиливается, а Вы готовы выполнять более сложную работу или хотя бы попробовать, причем Вам хотелось бы, чтобы Ваша работа не зависела от результата работы других. В общем, Вы уверены, что руководитель мог бы уже предложить Вам место повыше. В ответ на Вашу просьбу о повышении руководитель сказал, что ответит через несколько дней. Через три дня начальник предложил Вам следующие условия:– по результатам работы за предыдущее время он не видит оснований для повышения, но предлагает Вам в течение следующих двух месяцев выполнять функции ведущего специалиста вместе с теми, кто у Вас уже есть;– официальное распоряжение о повышении будет сделано, если Вы будете отлично справляться со всей работой;– оплата не меняется, но если работа будет выполнена качественно, то Вы получите премиальные, размер которых также будет зависеть от результата.

Вопросы и задания: Оцените предложение руководителя по каждому пункту. Какие условия Вы хотели бы изменить? Предложите руководителю свой вариант решения.

64. Смоделировать кейс с общей тематикой: «Методы корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением труда». Специфику кейса определить исходя из сферы его практической значимости. Детализацию уточнить в процессе проигрывания его в условиях практического занятия в группе. практической значимости.

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ПК-30: знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике	Обучающийся владеет: способностью диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации; готовностью к созданию благоприятного психологического климата; способностью использовать знания о закономерностях индивидуального и группового поведения в процессе принятия экономических решений

Примерные кейсы:

65. Кейс «Конфликтная ситуация в связи с внедрением нововведения». В трудовой коллектив, где существует конфликт между двумя группами сотрудников по поводу внедрения изобретения, пришел новый руководитель, приглашенный со стороны. Каким образом ему лучше действовать, чтобы нормализовать создавшуюся обстановку в коллективе?

а) Выбрать актив, группу, поручить разобраться и предложить меры по нормализации обстановки в коллективе, опираться на актив, поддержку руководства.

б) Попытаться разубедить и привлечь на свою сторону сторонников прежнего стиля работы, противников нового, воздействовать на них убеждением в процессе дискуссии.

в) Изучить перспективы улучшения качества выпускаемой продукции, поставить перед коллективом новые перспективные задачи, опираться на лучшие достижения и трудовые традиции коллектива, не противопоставлять новое старому.

г) Установить деловой контакт со сторонниками нового, не принимая всерьез доводы сторонников старого подхода к технологии производства, проводить работу по реализации новшеств, воздействуя на противников силой своего примера и примера других прогрессивных руководителей.

66. Кейс «Управление конфликтами». Вы директор по социальному развитию компании. В вашем распоряжении всего один-два месяца до начала официальной процедуры изменения условий трудовых договоров для управленцев завода (начальников управлений, директоров по направлениям и заместителей генерального директора). Исходя из этого:

1. Предложите идеи повышения коллективной сплоченности.

4. Предложите мероприятия по усовершенствованию социально-психологического климата коллектива.

67. Смоделировать кейс с общей тематикой: «Закономерностях индивидуального и группового поведения в процессе принятия экономических решений». Специфику кейса определить исходя из сферы его практической

2.2 Перечень вопросов для подготовки обучающихся к промежуточной аттестации

Темы курсовой работы

1. Управления внутренней и внешней средой организации.
2. Управление процессами социального взаимодействия в бизнесе.
3. Анализ, диагностика, прогнозирование конфликтов.
4. Общество потребления и управление процессами потребления товаров и услуг.
5. Идеи управления в рамках досоциологического этапа.
6. Управленческая культура и тенденции развития психологии в США.
7. Отечественная социология и психология управления: становление и развитие.
8. Работа медиатора в организации.
9. Идеи управления персоналом во времена Великой Отечественной войны 1941-1945 гг.
10. Принципы научной организации труда в СССР.
11. Управленческие принципы в СССР и специфика постсоветской управленческой школы.
12. Идеи управления совхозами и колхозами в СССР.
13. Управление качеством товаров и услуг в СССР.
14. Эволюция представлений об управлении человеческими ресурсами.
15. Культурные особенности и развитие психологии управления. в СССР и на постсоветском пространстве.
16. Понятие, проблема, специфика разных видов деятельности.
17. Управленческая деятельность.
18. Деятельность и формирование компетенций работника.
19. Выбор вида деятельности и его значение для формирования личности работника.
20. Смена труда и отдыха в процессе работы.
21. Вертикальная и горизонтальная мобильность персонала.
22. Деятельность менеджера и руководителя.
23. Деятельность по управлению персоналом и управлению человеческими ресурсами.
24. Совмещение умственного и физического труда.
25. Функции управления.
26. Особенности коммуникации в организации, их структура и средства.
27. Управленческое общение, руководитель как субъект общения.
28. Управленческое распоряжение как вид и механизм делового общения.
29. Деловая беседа, основные методы и техники аргументации.
30. Деловые переговоры и дискуссии.
31. Деловые совещания и собрания.
32. Прием подчиненных, общение с коллегами и начальником.
33. Публичные выступления и общение через переводчика.
34. Методы и навыки ведения телефонных переговоров.
35. Психология влияния в общественной коммуникации.
36. Способы привлечения персоналом внимания к своим социальным потребностям.
37. Формирование медиаобраза организации.
38. Стресс-интервью и его проведение.
39. Сущность и методы привлечения новых сотрудников.
40. Технологии отбора персонала.
41. Слабые стороны российского руководителя.
42. Сильные стороны российского руководителя.
43. Достоинства и недостатки российского работника.
44. Внедрение передовых управленческих технологий на российских предприятиях.
45. Инновация на российских предприятиях.
46. Специфика менеджмента качества на российских предприятиях.
47. Типология карьеристов и основные этапы карьерной стратегии.
48. Психологические основы достижения карьерного успеха.
49. Карьерное консультирование.
50. Конфликт в контексте традиционных психологических теорий.
51. Психоаналитическая традиция исследования конфликта.

52. Традиция генетической эпистемологии в изучении конфликта.
53. Определения и функции конфликтов.
54. Конфликт и конфликтная ситуация: управление стадиями столкновения противоборствующих сторон.
55. Источники и причины конфликтов.
56. Предупреждение конфликтов.
57. Стратегии и методы разрешения конфликтов.
58. Способы защиты от манипуляций в конфликтных ситуациях.
59. Психологические способы создания бесконфликтной среды.
60. Социологические и психологические способы анализа конфликтов.
61. Конфликтный человек в организации.
62. Личность в организации.
63. Способы определения возможностей личности.
64. Самоуправление и самомотивация личности.
65. Социологические и психологические методы прогнозирования и анализ поведенческих специфик личности.
66. Личные границы человека и их формирование.
67. Самооценка личности и ее влияние на специфику социального взаимодействия.
68. Методы оценки и самооценки проделанной работы.
69. Способности к управленческой деятельности.
70. Стили руководства и управленческие роли руководителя.
71. Умение слушать в управленческой деятельности.
72. Коучинг как технология развития личности работника.
73. Принципы и правила успешной организации времени.
74. Искусство управлять людьми.
75. Лидерство в управлении.
76. Функции руководителя.
77. Социальная роль и сущность малых социальных групп.
78. Команда в управленческой среде.
79. Эффективный менеджер.
80. Имидж руководителя-женщины: образы, рассматриваемые в психоанализе.
81. Имидж руководителя-мужчины: образы, рассматриваемые в психоанализе.
82. Психологические аспекты имиджа руководителя.
83. Психологическая ответственность руководителя.
84. Различные виды интеллекта и их функции.
85. Эмоциональный интеллект и его элементы.
86. Социальный интеллект и способы его изучения.
87. Эмпатия и выбор профессии.
88. Когнитивный интеллект и выбор профессии.
89. Социология эмоционального интеллекта.
90. Феномен зависти и успех.
91. «Сочувствующие» профессии.
92. Управление негативными эмоциями.
93. Социологические и психологические методы определения эмоционального интеллекта.
94. Формирование эмоционального интеллекта.
95. Эмоциональный интеллект как компетенция эйчара.
96. Позитивное поведение личности.
97. Имидж как составная часть культуры управления.
98. Работоспособность человека.
99. Психические процессы и свойства личности.
100. Психологические особенности различных стилей руководства.

2.3. Перечень вопросов для подготовки обучающихся к промежуточной аттестации

Вопросы для экзамена

1. «Социология и психология управления» как философская, общесоциологическая, психологическая наука. Генезис управления в истории общества.

2. Объект, предмет, методы социологии и психологии управления.
3. Социальное управление как вид общественного управления.
4. Психология процесса управления.
5. Понятие управления внутренней и внешней средой организации.
6. Управление процессами социального взаимодействия в бизнесе.
7. Общество потребления и управление процессами потребления товаров и услуг.
8. Базовые понятия управления человеческими ресурсами.
9. Специфика управления человеческими ресурсами.
10. Роль управления человеческими ресурсами в решении стратегических задач организации.
11. Идеи управления в рамках досоциологического этапа.
12. Классический этап развития социологии управления.
13. Управленческая культура и тенденции развития психологии управления США.
14. Отечественная социология и психология управления: становление и развитие.
15. Идеи, теории управления персоналом.
16. Отличие управления персоналом от управления человеческими ресурсами.
17. Идеи управления персоналом во времена Великой Отечественной войны 1941-1945 гг.
18. Принципы научной организации труда в СССР.
19. Управленческие принципы в СССР и специфика постсоветской управленческой школы.
20. Идеи управления работниками совхозов и колхозов в СССР.
21. Управление качеством товаров и услуг в СССР.
22. Эволюция представлений об управлении человеческими ресурсами.
23. а Культурные особенности и развитие психологии управления в СССР и на постсоветском пространстве.
24. Понятие, проблема, специфика разных видов деятельности
25. Управленческая деятельность.
26. Деятельность и формирование компетенций работника.
27. Выбор вида деятельности и его значение для формирования личности работника.
28. Смена труда и отдыха в процессе работы.
29. Вертикальная и горизонтальная мобильность персонала.
30. Деятельность менеджера и руководителя.
31. Деятельность по управлению персоналом и управлению человеческими ресурсами.
32. Совмещение умственного и физического труда.
33. Оценка, самооценка персонала и организации как вид деятельности.
34. Функции управления.
35. Особенности коммуникации в организации, их структура и средства.
36. Управленческое общение. Руководитель как субъект общения.
37. Управленческое распоряжение как вид и механизм делового общения.
38. Деловая беседа, основные методы и техники аргументации.
39. Деловые переговоры и дискуссии.
40. Деловые совещания и собрания.
41. Прием подчиненных, общение с коллегами и начальником.
42. Публичные выступления и общение через переводчика.
43. Методы и навыки ведения телефонных переговоров.
44. Психология влияния в общественной коммуникации.
45. Способы привлечения персоналом внимания к своим социальным потребностям.
46. Формирование медиаобраза организации.
47. Проблемы социологии коммуникации.
48. Стресс-интервью и его проведение.
49. Сущность и методы привлечения новых сотрудников.
50. Технологии отбора персонала.
51. Слабые стороны российского руководителя.
52. Сильные стороны российского руководителя.
53. Достоинства и недостатки российского работника.
54. Внедрение передовых управленческих технологий на российских предприятиях.
55. Инновация на российском предприятии.

56. Специфика менеджмента качества на российских предприятиях.
57. Типология карьеристов и основные этапы карьерной стратегии.
58. Психологические основы достижения карьерного успеха, используемые отечественным персоналом.
59. Карьерное консультирование.
60. Конфликт в контексте традиционных психологических теорий.
61. Психоаналитическая традиция исследования конфликта.
62. Традиция генетической эпистемологии в изучении конфликта.
63. Определения конфликтов.
64. Функции конфликтов.
65. Конфликт и конфликтная ситуация: управление стадиями столкновения противоборствующих сторон.
66. Источники и причины конфликтов.
67. Предупреждение конфликтов.
68. Стратегии и методы разрешения конфликтов.
69. Способы защиты от манипуляций в конфликтных ситуациях.
70. Психологические способы создания бесконфликтной среды.
71. Социологические и психологические способы анализа конфликтов.
72. Конфликтный человек в организации.
73. Личность в организации.
74. Способы определения возможностей личности.
75. Самоуправление и самомотивация личности.
76. Социологические и психологические методы прогнозирования поведенческих специфик личности.
77. Личные границы человека и их формирование.
78. Самооценка личности и ее влияние на специфику социального взаимодействия.
79. Методы оценки и самооценки проделанной работы.
80. Способности к управленческой деятельности.
81. Стили руководства и управленческие роли руководителя.
82. Умение слушать в управленческой деятельности.
83. Коучинг как технология развития личности работника.
84. Принципы и правила успешной организации времени.
85. Искусство управлять людьми.
86. Лидерство в управлении.
87. Функции руководителя.
88. Социальная роль и сущность малых социальных групп.
89. Команда в управленческой среде.
90. Эффективный менеджер.
91. Имидж руководителя-женщины: образы, рассматриваемые психоанализом.
92. Имидж руководителя-мужчины: образы-опыт психоаналитиков.
93. Психологические аспекты имиджа руководителя.
94. Психологическая ответственность руководителя.
95. Различные виды интеллекта и их функции.
96. Эмоциональный интеллект и его элементы.
97. Социальный интеллект и способы его изучения.
98. Эмпатия и выбор профессии.
99. Когнитивный интеллект и выбор профессии.
100. Социология эмоционального интеллекта.
101. Феномен зависти и успех.
102. «Сочувствующие» профессии.
103. Управление негативными эмоциями.
104. Социологические и психологические методы определения эмоционального интеллекта.
105. Формирование эмоционального интеллекта.
106. Эмоциональный интеллект как компетенция эйчара.
107. Работа медиатора в организации.
108. Анализ, диагностика, прогнозирование конфликтов.

- 109. Управление негативными эмоциями.
- 110. Позитивное поведение личности.

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

Критерии формирования оценок по ответам на вопросы, выполнению тестовых заданий

- оценка **«отлично»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы составляет 100 – 90% от общего объема заданных вопросов;
- оценка **«хорошо»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы – 89 – 76% от общего объема заданных вопросов;
- оценка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на тестовые вопросы – 75–60 % от общего объема заданных вопросов;
- оценка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов – менее 60% от общего объема заданных вопросов.

Критерии формирования оценок по результатам выполнения заданий

«Отлично/зачтено» – ставится за работу, выполненную полностью без ошибок и недочетов.

«Хорошо/зачтено» – ставится за работу, выполненную полностью, но при наличии в ней не более одной негрубой ошибки и одного недочета, не более трех недочетов.

«Удовлетворительно/зачтено» – ставится за работу, если обучающийся правильно выполнил не менее 2/3 всей работы или допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной негрубой ошибки, не более трех негрубых ошибок, одной негрубой ошибки и двух недочетов.

«Неудовлетворительно/не зачтено» – ставится за работу, если число ошибок и недочетов превысило норму для оценки «удовлетворительно» или правильно выполнено менее 2/3 всей работы.

Виды ошибок:

– *грубые ошибки: незнание основных понятий, правил, норм; незнание приемов решения задач; ошибки, показывающие неправильное понимание условия предложенного задания.*

– *негрубые ошибки: неточности формулировок, определений; нерациональный выбор хода решения.*

– *недочеты: нерациональные приемы выполнения задания; отдельные погрешности в формулировке выводов; небрежное выполнение задания.*

Критерии формирования оценок по результатам дискуссии

«Отлично» (5 баллов) – обучающийся показал глубокие знания материала по поставленным вопросам, грамотно, логично его излагает, структурировал и детализировал информацию, информация представлена в переработанном виде.

«Хорошо» (4 балла) – обучающийся твердо знает материал, грамотно его излагает, не допускает существенных неточностей в ответ на вопросы, представляет наглядный материал, помогающий слушателям запомнить основные пункты выступления.

«Удовлетворительно» (3 балла) – обучающийся имеет знания основного материала по поставленным вопросам, но не усвоил его деталей, допускает отдельные неточности.

«Неудовлетворительно» (0 баллов) – обучающийся допускает грубые ошибки в ответе на поставленные вопросы, демонстрирует отсутствие необходимой информации в работе.

Критерии формирования оценок по эссе

«Отлично» (5 баллов) – обучающийся показал глубокие знания материала по поставленным вопросам, содержание работы полностью соответствует теме; глубоко и аргументировано раскрывается тема, что свидетельствует об отличном знании проблемы и дополнительных материалов, необходимых для ее освещения, умение делать выводы и обобщения; стройное по композиции, логическое и последовательное изложение мыслей; четко сформулирована проблема эссе, связно и полно доказывается выдвинутый тезис; написано правильным литературным языком и стилистически

соответствует содержанию; фактические ошибки отсутствуют; достигнуто смысловое единство текста, дополнительно используемого материала. заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части. грамотно, логично его излагает, структурировал и детализировал информацию, информация представлена в переработанном виде.

«Хорошо» (4 балла) – обучающийся твердо знает материал, грамотно его излагает, достаточно полно и убедительно раскрывается тема с незначительными отклонениями от нее; обнаруживаются хорошие знания литературного материала, и других источников по теме сочинения и умение пользоваться ими для обоснования своих мыслей, а также делать выводы и обобщения; логическое и последовательное изложение текста работы; четко сформулирован тезис, соответствующий теме эссе; в основной части логично, связно, но недостаточно полно доказывается выдвинутый тезис; написано правильным литературным языком, стилистически соответствует содержанию; имеются единичные фактические неточности; имеются незначительные нарушения последовательности в изложении мыслей; заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части

«Удовлетворительно» (3 балла) – обучающийся имеет знания основного материала по поставленным вопросам, в основном раскрывается тема; дан верный, но односторонний или недостаточно полный ответ на тему; допущены отклонения от нее или отдельные ошибки в изложении фактического материала; обнаруживается недостаточное умение делать выводы и обобщения; материал излагается достаточно логично, но имеются отдельные нарушения последовательности выражения мыслей; выводы не полностью соответствуют содержанию основной части.

«Неудовлетворительно» (0 баллов) – обучающийся допускает грубые ошибки в ответе на поставленные вопросы, тема полностью нераскрыта, что свидетельствует о поверхностном знании; состоит из путаного пересказа отдельных событий, без вывода и обобщений; характеризуется случайным расположением материала, отсутствием связи между частями; выводы не вытекают из основной части; многочисленные (60-100%) заимствования текста из других источников; отличается наличием грубых речевых ошибок.

Критерии формирования оценок по написанию реферата

«Отлично» (5 баллов) – получают обучающиеся, оформившие реферат в соответствии с предъявляемыми требованиями, в которой отражены все необходимые результаты проведенного анализа, сделаны обобщающие выводы и предложены рекомендации в соответствии с тематикой реферата, а также грамотно и исчерпывающе ответившие на все встречные вопросы преподавателя.

«Хорошо» (4 балла) – получают обучающиеся, оформившие реферат в соответствии с предъявляемыми требованиями, в которой отражены все необходимые результаты проведенного анализа, сделаны обобщающие выводы и предложены рекомендации в соответствии с тематикой реферата. При этом при ответах на вопросы преподавателя обучающийся допустил не более двух ошибок.

«Удовлетворительно» (3 балла) – получают обучающиеся, оформившие курсовую реферат преподавателя обучающийся допустил более трёх ошибок.

«Неудовлетворительно» (0 баллов) – ставится за реферат, если число ошибок и недочетов превысило удовлетворительный уровень компетенции.

Критерии формирования оценок по курсовой работе

«Отлично» (5 баллов) – обучающийся показал глубокие знания материала по поставленным вопросам, содержание работы полностью соответствует теме; глубоко и аргументировано раскрывается тема, что свидетельствует об отличном знании проблемы и дополнительных материалов, необходимых для ее освещения, умение делать выводы и обобщения; стройное по композиции, логическое и последовательное изложение мыслей; четко сформулирована проблема эссе, связно и полно доказывается выдвинутый тезис; написано правильным литературным языком и стилистически соответствует содержанию; фактические ошибки отсутствуют; достигнуто смысловое единство текста, дополнительно используемого материала. заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части. грамотно, логично его излагает, структурировал и детализировал информацию, информация представлена в переработанном виде.

«Хорошо» (4 балла) – обучающийся твердо знает материал, грамотно его излагает, достаточно полно и убедительно раскрывается тема с незначительными отклонениями от нее; обнаруживаются хорошие знания литературного материала, и других источников по теме сочинения и умение

пользоваться ими для обоснования своих мыслей, а также делать выводы и обобщения; логическое и последовательное изложение текста работы; четко сформулирован тезис, соответствующий теме эссе; в основной части логично, связно, но недостаточно полно доказывается выдвинутый тезис; написано правильным литературным языком, стилистически соответствует содержанию; имеются единичные фактические неточности; имеются незначительные нарушения последовательности в изложении мыслей; заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части

«Удовлетворительно» (3 балла) – обучающийся имеет знания основного материала по поставленным вопросам, в основном раскрывается тема; дан верный, но односторонний или недостаточно полный ответ на тему; допущены отклонения от нее или отдельные ошибки в изложении фактического материала; обнаруживается недостаточное умение делать выводы и обобщения; материал излагается достаточно логично, но имеются отдельные нарушения последовательности выражения мыслей; выводы не полностью соответствуют содержанию основной части.

«Неудовлетворительно» (0 баллов) – обучающийся допускает грубые ошибки в ответе на поставленные вопросы, тема полностью нераскрыта, что свидетельствует о поверхностном знании; состоит из путаного пересказа отдельных событий, без вывода и обобщений; характеризуется случайным расположением материала, отсутствием связи между частями; выводы не вытекают из основной части; многочисленные (60-100%) заимствования текста из других источников; отличается наличием грубых речевых ошибок.

Критерии формирования оценок по экзамену

«Отлично» (5 баллов) – обучающийся демонстрирует знание всех разделов изучаемой дисциплины: содержание базовых понятий и фундаментальных проблем; умение излагать программный материал с демонстрацией конкретных примеров. Свободное владение материалом должно характеризоваться логической ясностью и четким видением путей применения полученных знаний в практической деятельности, умением связать материал с другими отраслями знания.

«Хорошо» (4 балла) – обучающийся демонстрирует знания всех разделов изучаемой дисциплины: содержание базовых понятий и фундаментальных проблем; приобрел необходимые умения и навыки, освоил вопросы практического применения полученных знаний, не допустил фактических ошибок при ответе, достаточно последовательно и логично излагает теоретический материал, допуская лишь незначительные нарушения последовательности изложения и некоторые неточности. Таким образом данная оценка выставляется за правильный, но недостаточно полный ответ.

«Удовлетворительно» (3 балла) – обучающийся демонстрирует знание основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем. Однако знание основных проблем курса не подкрепляются конкретными практическими примерами, не полностью раскрыта сущность вопросов, ответ недостаточно логичен и не всегда последователен, допущены ошибки и неточности.

«Неудовлетворительно» (0 баллов) – выставляется в том случае, когда обучающийся демонстрирует фрагментарные знания основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем. У экзаменуемого слабо выражена способность к самостоятельному аналитическому мышлению, имеются затруднения в изложении материала, отсутствуют необходимые умения и навыки, допущены грубые ошибки и незнание терминологии, отказ отвечать на дополнительные вопросы, знание которых необходимо для получения положительной оценки.