

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Гарант Максим Алексеевич  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 27.11.2023 13:38:04  
Уникальный программный ключ:  
7708e7a47e66a8ee02711b298d7e78bd1e40bf88

Приложение **2**  
к рабочей программе дисциплины

## **ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

### **Социальная психология**

*(наименование дисциплины)*

Направление подготовки

**38.03.02 Менеджмент**

*(код и наименование)*

Направленность (профиль)

**Логистика**

*(наименование)*

## Содержание

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

# 1 Пояснительная записка

Цель промежуточной аттестации по дисциплине – установление уровня сформированности компетенций (части компетенции<sup>1</sup>):

ОК-5	способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
ПК-2	владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде

Задачи промежуточной аттестации по дисциплине – контроль качества и уровня достижения результатов обучения:

Код и наименование компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Оценочные материалы(семестр __)
ОК-5	Обучающийся знает: понятия "группа", "коллектив", этапы развития группы, способы организации делового общения, переговоров, совместной деятельности в группе с учетом социальных, этнических, профессиональных различий людей	Вопросы(№1 - 20)
	Обучающийся умеет: использовать способы и приемы организации делового общения, совместной деятельности в группе с учетом социальных, этнических, профессиональных различий людей, эффективные стратегии ведения переговоров	Задания (№ 1-2)
	Обучающийся владеет: комплексом способов организации делового общения, совместной деятельности в группе с учетом социальных, этнических, профессиональных различий людей, эффективными стратегиями ведения переговоров	Задания (№ 5-6)

Код и наименование компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Оценочные материалы(семестр __)
ПК-2	Обучающийся знает: типы конфликтов, эффективные способы и стратегии разрешения конфликтов в процессе межличностного общения, организации деловых коммуникаций и управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	Вопросы(№ 21-40)
	Обучающийся умеет: применять стратегии и эффективные способы разрешения конфликтов в процессе межличностного взаимодействия, организации деловых коммуникаций и управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	Задания (№ 3-4)
	Обучающийся владеет: комплексом способов и эффективными стратегиями разрешения конфликтов в деловом взаимодействии и в процессе управления группой	Задания (7-10)

Промежуточная аттестация (зачет) проводится в одной из следующих форм:

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

<sup>1</sup>если дисциплина не завершает формирование компетенции.

## 2. Типовые контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

### 2.1 Типовые вопросы (тестовые задания)

ОК-5 Проверяемый результат	<i>Обучающийся знает:</i> понятия "группа", "коллектив", этапы развития группы, способы организации делового общения, совместной деятельности в группе с учетом социальных, этнических, профессиональных различий людей, эффективные стратегии ведения переговоров
-------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

1. Лидер – это...
  - А) человек, берущий на себя ответственность за решение поставленных задач
  - Б) доминирующий член коллектива
  - В) человек, имеющий потребность командовать индивид
2. К признакам малой группы не относится:
  - А) непосредственное взаимодействие членов группы друг с другом
  - Б) пространственное и временное соприкосновение
  - В) идеологическое влияние
  - Г) возможность воспринимать индивидуальности друг друга
3. Группа высокого уровня развития, где межличностные отношения опосредованы общественно ценным и лично значимым содержанием деятельности, называется:
  - А) ассоциация
  - Б) коллектив
  - В) корпорация
  - Г) компания
4. Какой признак характеризует коллектив высокого уровня развития:
  - А) межличностное общение
  - Б) групповая сплоченность
  - В) совместная деятельность
  - Г) самоуправление
5. Какое понятие используется для характеристики положения человека в неофициальной структуре группы:
  - А) позиция
  - Б) руководитель
  - В) эксперт
  - Г) статус, авторитет
66. Способность личности противостоять групповому давлению называется:
  - А) лидерство
  - Б) конформизм
  - В) авантюризм
  - Г) нонконформизм
7. Групповой феномен, проявляющийся в том, что группа принимает решение большинством голосов, причем не самое лучшее:
  - А) деиндивидуализация
  - Б) феномен «присутствия других»
  - В) феномен «огруппления мышления»
  - Г) феномен «выученного диссонанса»

8. Стиль управления группой, при котором лидер единолично определяет цели деятельности и принимает решения, называется:
- А) либерально-попустительским
  - Б) авторитарным
  - В) демократическим
  - Г) игнорирующим
9. Многоплановый процесс развития контактов между людьми, порождаемый потребностями совместной деятельности, называется:
- А) привязанностью;
  - Б) социализацией;
  - В) взаимоотношениями;
  - Г) общением
10. Сторона общения, связанная с обменом информацией между собеседниками, называется:
- А) перцептивной
  - Б) информационно-коммуникативной
  - В) вербальной
  - Г) интерактивной
11. Механизм социального восприятия членами группы друг друга – это:
- А) социально-психологическая перцепция
  - Б) рефлексия
  - В) интеракция
  - Г) «внутригрупповой фаворитизм»
12. Понимание и интерпретация другого человека путем отождествления себя с ним называется:
- А) эмпатия
  - Б) идентификация
  - В) рефлексия
  - Г) стереотипизация
13. Процесс приписывания причин, объясняющих поведение другого человека, - это:
- А) физиогномическая редукция
  - Б) каузальная атрибуция
  - В) социальная перцепция
  - Г) групповая идентификация
14. Эмоциональное проникновение во внутренний мир другого человека, сопереживание ему – это:
- А) аттракция
  - Б) рефлексия
  - В) фрустрация
  - Г) эмпатия
15. Вербальные средства общения – это:
- А) жесты, мимика
  - Б) громкость, тембр, диапазон голоса
  - В) пантомимика
  - Г) речь
16. Самосознание можно определить как:
- А) повышенное внимание к себе
  - Б) уровень притязаний
  - В) направленность личности
  - Г) образ себя

17. Срабатываемость –это:

- А. понимание людьми друг друга
- Б. способность эффективно работать
- В. слаженная синхронная работа

18. Оценка личностью себя, своих возможностей, личностных качеств и места в системе межличностных отношений называется:

- А) **самооценка**
- Б) самопрезентация
- В) самовосприятие
- Г) самоощущение

19. Совместимость-это...

- А) способность эффективно вместе работать
- Б) синхронность в работе
- В) умение сохранять позитивные отношения

20. Команда – это:

- А) группа сотрудников, стремящихся к достижению целей компании
- Б) *небольшая группа сотрудников, стремящихся к достижению общей цели*
- В) группа сотрудников, имеющих общие интересы

ПК-2 Проверяемый результат	<b>Обучающийся знает:</b> типы конфликтов, эффективные способы и стратегии разрешения конфликтов в процессе межличностного взаимодействия, организации деловых коммуникаций и управления персоналом, в том числе в межкультурной среде
-------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

21. Конфликтная ситуация — это:

- А) случайные столкновения интересов субъектов социального взаимодействия;
- Б) накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для противоборства между ними;
- В) процесс противоборства между субъектами социального взаимодействия, направленный на выяснение отношений

22. Конфликты между сотрудниками одного уровня в структуре организации:

- А) трудовые споры;
- Б) конфликты по горизонтали;
- В) конфликты по вертикали;
- Г) конфликты по диагонали.

23. Инцидент — это:

- А) стечение обстоятельств, являющихся поводом для конфликта
- Б) истинная причина конфликта;
- В) накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для реального противоборства между ними;
- Г) то, из-за чего возникает конфликт;
- Д) необходимое условие конфликта.

24. Выберите лишний тип конфликта в классификации по степени проявления

- а) скрытый;
- Б) открытый;
- В) ролевой;

- Г) случайный;
- д).хронический.

25. Конструктивное разрешение конфликта не зависит от:

- А) адекватности его восприятия;
- Б) открытости общения;
- В) атмосферы сотрудничества;
- Г) использования силы.

26. Конфликт в переводе с латинского означает:

- А) соглашение;
- Б) столкновение;
- В) существование.

27. По степени вовлеченности людей в конфликты выделяют конфликты (исключите лишнее):

- А) межличностные;
- Б) межгрупповые;
- В) классовые;
- Г) межгосударственные;
- Д) межнациональные;
- Е) внутриличностные.

28. Конфликтогены – это:

- А) слова, действия (или бездействия), которые могут привести к конфликту;
- Б) проявления конфликта;
- В) причины конфликта, обусловленные социальным статусом личности;
- Г) состояния личности, которые наступают после разрешения конфликта;
- Д) поведенческие реакции личности в конфликте.

29. Определите название стиля поведения в конфликте, при котором в первую очередь партнеры удовлетворяют собственные интересы в ущерб интересам другим.

- А) уклонение;
- Б) сотрудничество;
- В) приспособление;
- Г) конкуренция;
- Д) эгоизм.

30. К этапам конфликта относятся:

- А) предконфликтная ситуация; открытый конфликт с инцидентом, эскалацией и завершением; послеконфликтный период;
- Б) возникновение противоречий, этап попыток снижения напряженности, нарастание противоречий, разрешение конфликта;
- В) инцидент, эскалация, примирение.

31. Переговоры как способ разрешения конфликта представляют собой:

- А) обращение за помощью третьей стороны;
- Б) выдвижение своих требований каждой из сторон с одновременной готовностью к компромиссу;
- в) обязательства, данные участниками конфликта, по восстановлению мирных отношений.

32. Определите, что такое ресурсы конфликта?

- 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.

33. Какие действия могут привести к нарастанию конфликта?

- А) силовое давление;
- Б) уговоры;
- В) невмешательство.

34. Инцидент в конфликтологии – это:
- А) формальный повод, позволяющий сторонам конфликта начать открытое противодействие;
  - Б) истинная причина возникновения непримиримых противоречий;
  - В) отрицательное восприятие чьего-либо превосходства или успехов.
35. Поднятие уровня взаимной осведомленности сторон – это функция конфликта:
- А) информационная;
  - Б) профилактическая;
  - В) сигнальная;
  - Г) раздражительная.
36. Как называется стиль поведения в конфликтной ситуации, при котором стороны пытаются урегулировать разногласия, идя на взаимные уступки, – это стиль:
- А) конкуренции;
  - Б) сотрудничества;
  - В) компромисса;
  - Г) приспособления.
37. Как называется конфликт, приводящий к негативным, часто разрушительным действиям?
- А) конструктивный;
  - Б) деструктивный;
  - В) объективный;
  - Г) соглашательный.
38. Стороны конфликта — это:
- А) субъекты социального взаимодействия, находящиеся в состоянии конфликта или поддерживающие (явно или неявно) конфликтующих;
  - Б) только субъекты социального взаимодействия, находящиеся в состоянии конфликта;
  - В) конкретные личности, находящиеся в состоянии конфликта
  - Г) субъекты социального взаимодействия, находящиеся в состоянии конфликта, и посредник (медиатор);
  - Д) конфликтующие стороны в переговорном процессе по разрешению конфликта.
39. Конфликтогены — это:
- А) проявления конфликта
  - Б) причины конфликта, обусловленные социальным статусом личности;
  - В) слова, действия (или бездействия), которые могут привести к конфликту;
  - Г) состояния личности, которые наступают после разрешения конфликта;
  - Д) поведенческие реакции личности в конфликте.
40. Какие поведенческие характеристики присущи конструктивной модели поведения в конфликтном взаимодействии:
- А) стремится уладить конфликт, проявляет выдержку и самообладание, уходит от острых вопросов;
  - Б) доброжелательно относится к сопернику; стремится уладить конфликт; ведет себя открыто и искренне;
  - В) стремится к победе в конфликте, отличается выдержкой и самообладанием, непоследователен в оценках и суждениях.

## 2.2 Типовые задания



ОК-5 Проверяемый результат	<i>Обучающийся умеет:</i> использовать способы и приемы организации делового общения, совместной деятельности в группе с учетом социальных, этнических, профессиональных различий людей, эффективные стратегии ведения переговоров
-------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### 1. Деловая игра «Ведение переговоров»

1. Дидактическая цель деловой (ролевой) игры: анализировать альтернативные предложения, оценивать варианты принятия решений, уметь договариваться друг с другом.

2. Концепция игры: деловая (ролевая) игра выполняется при изучении альтернативных точек зрения на принятие решений

Аудиторные занятия проводятся в интерактивной форме.

Студенты делятся на 2 группы. Каждая поддерживает одну из позиций. Необходимо договориться на основе сближения позиций, используя принцип «выиграть/ выиграть».

3. Роли: представители различных фирм, руководители различного уровня.

4. Ожидаемый результат: выполнение деловой (ролевой) игры обеспечивает частичное формирование компетенций УК-3

### 2. Деловая игра «Невербальное общение».

1. Дидактическая цель деловой (ролевой) игры: формирование умения разбираться в жестах и мимике в процессе делового взаимодействия.

2. Концепция игры: деловая (ролевая) игра выполняется при изучении разных вариантов невербального поведения людей, анализа их позиции (согласие - неприятие) по используемым жестам.

Аудиторные занятия проводятся в интерактивной форме.

3. Роли: руководитель, подчиненные.

ПК-2 Проверяемый результат	<i>Обучающийся умеет:</i> применять стратегии и эффективные способы разрешения конфликтов в процессе межличностного взаимодействия, организации деловых коммуникаций и управления персоналом, в том числе в межкультурной среде
-------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### 4. Деловая игра «Конфликты и способы их разрешения».

1. Дидактическая цель деловой (ролевой) игры: развитие способности анализировать конфликты и принимать решения по их регулированию.

2. Концепция игры: деловая (ролевая) игра выполняется при изучении конфликтных ситуаций на производстве и эффективных способах их разрешения.

Аудиторные занятия проводятся в интерактивной форме.

3. Роли: руководитель предприятия, подчиненные.

### 4. Деловая игра «Управленческий слалом».

1. Дидактическая цель деловой (ролевой) игры: развитие способности принимать взвешенные решения в конфликтом взаимодействии с другими людьми.

2. Концепция игры: деловая (ролевая) игра выполняется при изучении разных ситуаций конфликтного взаимодействия с партнерами и подчиненными.

Аудиторные занятия проводятся в интерактивной форме.

3. Роли: руководитель предприятия, бизнес-партнеры, подчиненные.

ОК-5 Проверяемый результат	<i>Обучающийся владеет:</i> комплексом способов организации делового общения, совместной деятельности в группе с учетом социальных, этнических, профессиональных различий людей, эффективными стратегиями ведения переговоров
-------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## 5 задание: решение кейса.

Студенты индивидуально ознакомятся с каждой из предложенных ситуаций. Для обсуждения проблемы и принятия согласованного решения они объединяются в микрогруппы (3-5 человек). В процессе внутригруппового диалога выбирают лучший вариант решения ситуации. Лидер каждой микрогруппы знакомит с ним присутствующих, далее идет выбор оптимального варианта. Примеры кейсов представлены ниже.

Павел Георгиевич И-н руководит обувной фабрикой в течение 15 лет. Через два года он собирается выйти на пенсию и полностью посвятить себя любимому делу – выращиванию винограда. Как опытный руководитель, он понимает, что должен заблаговременно подобрать и подготовить себе преемника. Это тем более важно, что фабрика переживает не лучшие времена. Объемы производства падают, так как продукция фабрики не выдерживает конкуренции с импортной обувью, устаревшее оборудование требует замены. П.Г. рассматривает три возможные кандидатуры на свою должность, но не может сделать свой выбор.

### Кандидаты на должность директора фабрики

Характеристики	Александр П.	Ирина С.	Игорь К.
Возраст	45	41	54
Образование	Высшее, инженер экономист	Высшее, инженер технолог	Высшее, инженер механик
Занимаемая должность	Начальник отдела сбыта и снабжения (1 год)	Главный технолог (5 лет)	Главный инженер (11 лет)
Опыт работы	3 г.- генеральный директор ТОО «Горизонт» (установка метал. дверей), 15 л.- начальник финансовой части полка	1г.- зам.главного технолога, 3г.-начальник цеха, 3г.- инженер по снабжению, 3г.- инженер-технолог (все обув. ф-ка)	4г.- гл.инженер, 5л.- начальник производства, 4г.- начальник цеха, 3г.- бригадир, бл.- токарь (все завод металоконструк.)
Навыки общения	хорошие	отличные	средние
Прилежание	хорошее	отличное	исключительное
Авторитет в коллективе	средний	высокий	высокий
Аналитические способности	хорошие	исключительные	хорошие
Настойчивость	исключительная	высокая	высокая

### Вопросы

1. Кого бы Вы посоветовали Павлу Георгиевичу в качестве преемника? Почему?
2. Составьте индивидуальный план профессионального развития для выбранного кандидата.

## 6 задание: решение кейса

Ниже приведены результаты наблюдений за работой двух руководителей. Психолог посредством специально придуманной скорописи регистрировал акты поведения каждого, учитывая не только то, что тот делает и говорит, но и жесты, кивки, улыбки – все акты в области деловых взаимоотношений. В таблице приводятся показатели активности каждого руководителя – А. и Б. (среднее количество случаев из ста). Сопоставьте формы общения и взаимодействия с подчиненными, которые используют А. и Б., и сделайте заключение: кто из них, по Вашему мнению, легче выполняет свои функции. Сопоставьте свое мнение с мнением других.

Формы общения, взаимодействия	А.	Б.
Мнения, предложения, сообщение полезной информации	31	28
Приказ, предписание	5	14
Доброжелательное поручение	10	11
Согласие с предложением подчиненного	19	12
Несогласие	12	16
Проявление напряженности, антагонизма	5	8
Действия, направленные к смягчению напряженности	15	9
Вопросы, затруднения	4	2

ПК-2 Проверяемый результат	<i>Обучающийся владеет:</i> комплексом способов и эффективными стратегиями разрешения конфликтов в деловом взаимодействии и в процессе управления группой
-------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### 7 задание: решение кейса

Исполнительный директор ОАО «Мотор» Александр Петрович Н-в (35 лет) пришел в организацию с должности директора по операциям филиала многонациональной компании. Несколько минут назад он закончил трехчасовой семинар с руководителями отделов организации, посвященный особенностям системы управления посредством постановки целей. Аудитория слушателей состояла из 17 руководителей, подчиняющихся непосредственно Александру Петровичу. В течение всего семинара, к которому молодой руководитель тщательно готовился, слушатели не скрывали своей враждебности ни к тому, о чем рассказывал А.П., ни к самому организатору семинара. «Мотор» вырос из конструкторского бюро, занимающегося военными разработками. В начале занятия, когда речь зашла о необходимости формализованной оценки сотрудников для эффективного управления организацией, руководители отделов активно выступили против этого предложения, приводя в качестве основного аргумента следующий довод: «Мы в течение пяти лет жили без всяких оценок и прекрасно развивались. Проживем и еще». Ответные слова А.П. о разнице между предпринимательской организацией и зрелой компанией вызвали лишь скептические ухмылки. Слушатели отметили, что он не первый, кто пытается внедрить западные методы управления в компании, но пока никому это не удалось, а те, кто пытался, - давно в организации не работают. Раздраженный А.П.Н-в ответил коротко: «При мне не будут работать те, кто не желает пользоваться современными методами». В аудитории воцарилось молчание. Во время упражнения по постановке целей большая часть участников семинара откровенно бездействовала, переложив выполнение группового задания на плечи более молодых. В завершение семинара А.П. объявил, что через две недели ожидает от своих подчиненных проекты целей на следующий год. На просьбу ознакомить слушателей с его индивидуальными целями А.П.Н-в довольно резко ответил, что сделает это, когда сочтет нужным. Покинув аудиторию, А.П. направился в кабинет директора по персоналу, чтобы обсудить ситуацию.

### Вопросы

1. В чем причина враждебности руководителей?
2. Правильно ли построил свой семинар А.П.?
3. Какие альтернативные методы обучения он мог бы использовать в данной ситуации?
4. Какова должна быть позиция директора по персоналу в разрешении ситуации?

### 8 задание: решение кейса

На завод пришел новый директор Алексей Михайлович К-й, который до этого работал управляющим банка. Предыдущий директор в последний год перед уходом на пенсию много болел и постепенно отходил от дел. Фактически всеми делами на заводе заправлял его заместитель, относительно молодой (37 лет) главный инженер Андрей Викторович С. Он любил и знал свою работу, прижился в коллективе (больше десяти лет работы на заводе), и люди платили уважением и просто дружеским расположением. В последний год ему пришлось нелегко, так как работать приходилось за двоих. Главный инженер обрадовался приходу нового директора – теперь вплотную можно заняться своим любимым делом. Алексей Михайлович ему понравился – молодой, энергичный, знающий, как зарабатывать деньги. Действительно новый директор не жалел ни сил, ни времени, чтобы познакомиться с производством, с людьми, с их проблемами, во все вникал, старался все контролировать, буквально дневал и ночевал на заводе. Время шло, но легче, как ни странно, новому руководителю не становилось. Оставаться после окончания работы ему приходилось уже не для того, чтобы лучше познакомиться с делами, а просто для того, чтобы сделать все необходимое. Отношения с людьми, хотя и сложились, но носили чисто служебный характер. Главный инженер Алексею Михайловичу нравился. Он знал, что тот фактически замещал бывшего директора. Теперь, едва справляясь, Алексей Михайлович с удивлением думал: как тот обходился?

Однажды, возвращаясь к концу дня в свой кабинет уже после окончания смены, директор столкнулся в коридоре с главным инженером. «Вы еще не уходите?» - спросил тот. С неожиданным для самого себя раздражением Алексей Михайлович ответил: «Дел еще выше головы, одному все не успеть». Главный инженер помолчал, попрощался и ушел. Уже в своем кабинете директор почему-то все не мог успокоиться: «Ну, хотя бы спросил в ответ, не надо ли чем помочь. Освободил его от половины дел, все на себя готов взять, что им еще надо!» Раздражение все росло, пришлось работу оставить на завтра. Но и на следующий день было не лучше. Планерка затянулась дольше обычного. Руководители отмалчивались, отмалчивался и главный инженер, на заданные ему вопросы отвечал односложно. И это почему-то не понравилось Алексею Михайловичу. «Вас что, совсем заводские дела не интересуют?» – наконец сорвался он. Андрей Викторович опять промолчал. С тех пор отношения их совсем ухудшились. Казалось, ничего не происходило, но каждый чувствовал внутреннее напряжение. Деловые контакты свелись к минимуму. Скоро директор узнал, что главный инженер подыскивает себе другую работу.

### Вопросы

1. В чем, на ваш взгляд, основная причина того, что не сложились отношения директора и главного инженера?
2. Какую линию поведения избрал директор, главный инженер? Насколько рациональны избранные ими линии поведения?
3. Возможно ли было изменить их отношения к лучшему? Каким образом?
4. Как бы вы повели себя на месте директора? Главного инженера?

### 9 задание: решение кейса

Познакомьтесь со следующей ситуацией (по отзывам ее участников).

Валентина Николаевна К-ва, начальник 2-го участка, 35 лет, образование высшее: «С Иваном Григорьевичем Б-ко мы познакомились 15 лет назад, когда я пришла работать после окончания техникума к нему на участок. Иван Григорьевич нам молодым много времени уделял, подсказывал, как надо сделать, помогал. Потом я поступила в институт, стала старшим мастером. В прошлом году после реорганизации из части нашего участка был образован новый, и меня назначили его начальником. Иван Григорьевич поддержал со своей стороны мое назначение. Я шла спокойно на это место, так как

хорошо знаю работу не только свою, но и на смежных участках. Дело как-то сразу легко пошло. Иван Григорьевич мне постоянно свою помощь предлагает, как встретит, так и говорит: «Что, Валя, за советом, за помощью не придешь?». Потом уже мастера с моего участка стали говорить, что Иван Григорьевич нередко в мое отсутствие заходит на участок и то документацию посмотрит, то к рабочим постам подойдет. Я сначала думала – заботится обо мне, проверяет, все ли в порядке. А потом неприятно стало – что же проверять то без конца? Иван Григорьевич вроде бы уже начальник на двух участках – на своем и на моем. Тут произошел этот случай.

Однажды меня вызвали в Управление, а в этот момент на моем участке случилось недоразумение: на смежный участок, к Ивану Григорьевичу, по ошибке передали некачественные детали. Недоразумение сразу же разъяснилось, но Иван Григорьевич пришел на мой участок, отчитал как следует бригадира и заставил писать объяснительную. Бригадир ответил, что дождется меня. Я в этот момент и подошла (мне уже по дороге все рассказали). Я говорю: «Иван Григорьевич, я сама разберусь. Это же мой участок». Но он слушать не хочет, и чуть ли не в крик: «Я тебя выучил, до ума-разума довел, а теперь ты мне говоришь, чтобы я не лез не в свое дело!». И все это при моих подчиненных! Тогда я не выдержала и сказала, чтобы он немедленно покинул мой участок, развернулась и ушла. С тех пор Иван Григорьевич со мной не разговаривает и не здоровается. Даже по делу общаемся с ним через посредников. Я, конечно, ему благодарна за многое, но виноватой себя не чувствую и идти к нему с извинениями не могу».

Иван Григорьевич Б-ко, начальник 1-го участка, 59 лет, образование среднетехническое: «Валентину я знаю 15 лет. Как пришла после техникума, так на моем участке и работала. Первое время каждой мелочи учить приходилось, но она была работящая, старалась. В институт поступила, я назначил ее старшим мастером. А недавно К-ву выдвинули начальником второго участка, образованного из части моего. Я поддержал и всячески старался ей помогать на новой должности. А тут недавно с ее участка к нам поступают детали негодные. Я бригадиру – тоже парень молодой – говорю, чтоб объяснительную написал, а он мне, вроде того, что вы не наш начальник, вот придет мой непосредственный руководитель, он и решит. Тут приходит К-ва и тоже начинает, что это, мол, не мое дело, сама прикажу, если надо. Я ей говорю: «Ты же у меня столько лет работала, я же на тебя столько сил потратил, а теперь вон как со мной разговариваешь?» А она и вовсе: уходите с моего участка. Всегда такая скромная, приветливая была. Столько лет с ней так хорошо ладили, а теперь зазналась. Видно, новое назначение так подействовало».

### Задание

Представьте, что Вы являетесь начальником предприятия, в коллективе которого возникла эта конфликтная ситуация, и Ваша задача состоит в том, чтобы ее урегулировать.

1. Вы решили поговорить отдельно с В.Н.К-вой и И.Г.Б-ко. Продумайте план беседы и ее содержание.
2. Обстоятельства таковы, что Вы считаете необходимым побеседовать с В.Н.К-вой и И.Г.Б-ко одновременно. Продумайте план беседы и ее содержание.
3. Конфликт получил большой резонанс в коллективе и мешает согласованной работе двух участков. Перед Вами стоит задача выступить по поводу этого конфликта на собрании. Подготовьте это выступление.

Ожидаемый результат: участие в учебной дискуссии обеспечивает частичное формирование компетенций ОК-5, ОК-7, ДПК-1

## 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 объёма заданных вопросов;
- оценка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на тестовые вопросы – 75–60 % от общего объёма заданных вопросов;
- оценка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов – менее 60% от общего объёма заданных вопросов.

### **Критерии формирования оценок по результатам выполнения заданий**

**«Отлично/зачтено»** – обучающийся рассматривает ситуацию на основе целостного подхода и причинно-следственных связей. Эффективно распознает ключевые проблемы и определяет возможные причины их возникновения.

**«Хорошо/зачтено»** – обучающийся демонстрирует высокую потребность в достижении успеха. Определяет главную цель и подцели, но не умеет расставлять приоритеты.

**«Удовлетворительно/зачтено»** – обучающийся находит связи между данными, но не способен обобщать разнородную информацию и на её основе предлагать решения поставленных задач.

**«Неудовлетворительно/не зачтено»** – обучающийся не может установить для себя и других направление и порядок действий, необходимые для достижения цели.

### **Критерии формирования оценок по зачету с оценкой**

**«Отлично/зачтено»** – студент приобрел необходимые умения и навыки, освоил вопросы практического применения полученных знаний, не допустил фактических ошибок (дополнительно – при устном ответе – не допустил нарушений языковых норм и правил речевого этикета).

**«Хорошо/зачтено»** – студент приобрел необходимые умения и навыки, освоил вопросы практического применения полученных знаний; допустил незначительные ошибки и неточности.

**«Удовлетворительно/зачтено»** – студент допустил существенные ошибки.

**«Неудовлетворительно/не зачтено»** – студент демонстрирует фрагментарные знания изучаемого курса; отсутствуют необходимые умения и навыки, допущены грубые ошибки.