

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Петровская Анна Викторовна
Должность: Директор
Дата подписания: 23.10.2024 09:20:01
Уникальный программный ключ:
798bda6555fbdebe827768f6f1710bd17a9070c31fdc1b38040100

Приложение 6
к основной профессиональной образовательной программе
38.04.01 Экономика
направленность (профиль) программы
Мировая экономика и международный бизнес

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»

Кафедра корпоративного и государственного управления

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

по дисциплине Коучинг

Направление подготовки 38.04.01 Экономика

Направленность (профиль) программы
Мировая экономика и международный бизнес

Уровень высшего образования *Магистратура*

Год начала подготовки 2024

Краснодар – 2023 г.

Составитель:
Доцент КИГУ, к.ф.н., Сигида Д.А.

Оценочные материалы одобрены на заседании кафедры корпоративного и государственного управления протокол №7/1 от 10.03.2023 г.

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

по дисциплине *Коучинг*

ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ И ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Формируемые компетенции (код и наименование компетенции)	Индикаторы достижения компетенций (код и наименование индикатора)	Результаты обучения (знания, умения)	Наименование контролируемых разделов и тем
<p>УК-3. Способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p>	<p>УК-3.1. Понимает и знает особенности формирования эффективной команды</p>	<p>УК-3.1. 3-1. Знает основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы УК-3.1. 3-2. Знает методы и технологии организации эффективной команды УК-3.1. У-1. Умеет определять роли и ставить задачи для каждого участника команды УК-3.1. У-2. Умеет проектировать методы эффективной командной работы УК-3.1. У-3. Умеет формировать дорожную карту командного взаимодействия с учетом ресурсных ограничений</p>	<p>Тема 3. Эффективная тренинговая программа: правила и особенности составления. Тема 4. Коммуникативные игры в тренинге.</p>
	<p>УК-3.2 Демонстрирует поведение эффективного организатора и координатора командного взаимодействия</p>	<p>УК-3.2. 3-1. Знает содержание и нормы эффективной организации командной работы УК-3.2. 3-2. Знает методы и технологии оценки достижения эффективного командного взаимодействия УК-3.2. 3-3. Знает</p>	

		<p>принципы предоставления обратной связи</p> <p>УК-3.2. У-1. Умеет эффективно использовать типы и методы коммуникации для достижения поставленных целей и задач</p> <p>УК-3.2. У-2. Умеет разрабатывать стратегию командного взаимодействия УК-3.2. У-3. Умеет обеспечивать обратную связь и управлять конфликтами</p>	
<p>УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</p>	<p>УК-6.1. Определяет стимулы, мотивы и приоритеты собственной профессиональной деятельности и цели карьерного роста</p>	<p>УК-6.1. 3-1. Знает основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития</p> <p>УК-6.1. 3-2. Знает способы самооценки и самоопределения</p> <p>УК-6.1. У-1. Умеет оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты</p>	<p>Тема 1. Цель, задачи, виды социально-психологического тренинга.</p> <p>Тема 2. Социально-психологический тренинг как средство развития коммуникативной компетентности личности</p>
	<p>УК-6.2. Проводит рефлексию своей деятельности и разрабатывает способы ее совершенствования</p>	<p>УК-6.2. У-1. Умеет провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности</p> <p>УК-6.2. У-2. Умеет корректировать планы личного и профессионального развития</p>	

МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Перечень учебных заданий на аудиторных занятиях

Опрос по теме 1. Цель, задачи, виды социально-психологического тренинга, коучинга.

Индикаторы достижений: УК-6.1, УК-6.2

1. Смысловое содержание психологического тренинга.
2. Направления психологического тренинга.
3. Принципы работы в группе.
4. Пространственное распределение или организация группового пространства.
5. Специфичность роли тренера (руководителя тренинга).

Опрос по теме 2. Социально-психологический тренинг как средство развития коммуникативной компетентности личности.

1. Тренинг в больших и малых группах.
2. Коммуникация как процесс в группах.
3. Принципы работы в малой группе.
4. Организация группового пространства.
5. Компетенция как понятие.

Опрос по теме 3. Эффективная тренинговая программа: правила и особенности составления

1. Эффективность социально-психологического тренинга.
2. Малые группы – эффективность работы

Опрос по теме 4. Коммуникативные игры в тренинге

1. Цели коммуникативных упражнений.
2. Роль модератора в играх.
3. Тренерская позиция в малой и большой группе
4. Эффективность коммуникативных игр

Критерии оценивания:

- «отлично» выставляется обучающемуся, если он владеет материалом в полном объеме, отвечает последовательно, демонстрирует умение сравнивать и обобщать теоретический материал;
- «хорошо» выставляется обучающемуся, если он знает материал курса дисциплины недостаточно полно, отвечает не всегда последовательно, сбивчиво и бессистемно при аргументации фактов, событий, явлений не ссылается на нормы;
- «удовлетворительно» - выставляется обучающемуся, который владеет материалом, может ответить на основные вопросы по теме, не ссылается на нормы.
- «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если в ответе допущены значительные ошибки, свидетельствующие о недостаточном уровне его подготовки.

Задания для текущего контроля

Тест по теме 1. Цель, задачи, виды социально-психологического тренинга.

Индикаторы достижений: УК-6.1, УК-6.2

1. Одним из первых предпринял попытки лечения больных посредством объединения их в группы:
 - а) К. Роджерс
 - б) К. Левин
 - в) А. Месмер
 - г) Дж. Пратт
2. Сеансы групповой терапии для лиц, не имеющих соматических нарушений планировать начал:
 - а) К. Роджерс
 - б) К. Левин
 - в) А. Месмер
 - г) Дж. Пратт
3. Зарождение непосредственно Т-групп связано с именем:
 - а) К. Роджерса
 - б) К. Левина
 - в) А. Месмера
 - г) А. Адлера
4. Национальная лаборатория тренинга в США существует с:
 - а) 1980
 - б) 1947
 - в) 1960
 - г) 1956
5. Понятие «социально-психологический тренинг» для обозначения групповых форм психологической работы ввел:
 - а) К. Роджерс
 - б) К. Левин
 - в) М. Форберг
 - г) В. Франкл
6. Основной целью СПТ является:
 - а) повышение компетентности в сфере общения
 - б) самопознание и познание партнеров в общении
 - в) получение знаний психологии общения
 - г) умение использовать разнообразные средства общения.
7. Бихевиоральная ориентация Т- групп связана с:
 - а) личностным развитием субъекта
 - б) приобретением определенных поведенческих навыков социального взаимодействия
 - в) решением психологических проблем субъекта
 - г) приобретением знаний
8. Основоположником групп встреч считается:
 - а) К. Роджерс
 - б) К. Левин
 - в) М. Форберг
 - г) В. Франкл
9. Метод групповой работы, представляющий ролевую игру, в ходе которой используется драматическая импровизация как способ изучения внутреннего мира участников группы -

это:

- а) психодрама;
- б) психогимнастика;
- в) танце-двигательная терапия;
- г) драматерапия.

10. К элементам психодрамы не относится:

- а) протагонист;
- б) фасилитатор;
- в) зрители;
- г) ведущий.

11. Главным персонажем психодраматической сцены выступает:

- а) протагонист;
- б) фасилитатор;
- в) зритель;
- г) ведущий.

12. К основным компонентам психодрамы не относится:

- а) спонтанность;
- б) катарсис;
- в) инсайт;
- г) нет правильных ответов.

13. Создателем метода психодрамы является:

- а) З. Фрейд;
- б) А. Маслоу;
- в) Я. Морено;
- г) Ф. Перлз.

14. Теорию социально-психологического тренинга поведения разработал:

- а) Т. Альберг;
- б) М. Форверг;
- в) Я. Морено;
- г) Ф. Перлз.

15. К инструментально-ориентированным тренингам не относится:

- а) тренинг делового общения;
- б) тренинг уверенности в себе;
- в) тренинг социальных навыков;
- г) тренинг личностного роста.

16. Определение групп встреч не включает следующий элемент:

- а) самораскрытие;
- б) самоосознание;
- в) инсайт;
- г) ответственность.

17. Термин «групповая психотерапия» ввел:

- а) К. Роджерс;
- б) А. Маслоу;
- в) Я. Морено;
- г) Ф. Перлз.

18. Адекватная реакция на новые условия или новая реакция на старые условия – это:

- а) фрустрация
- б) спонтанность;
- в) самораскрытие;
- г) аутентичность.

19. Метод групповой работы предполагает выражение переживаний, эмоциональных состояний, проблем с помощью движений, мимики, пантомимики – это:

- а) психодрама;
 - б) психогимнастика;
 - в) танце-двигательная терапия;
 - г) драматерапия.
20. К методикам психодрамы не относится:

- а) «монолог»;
- б) «двойник»;
- в) «горячий» стул;
- г) «зеркало».

Критерии оценки:

- «отлично» выставляется обучающемуся, если было получено 85-100% правильных вариантов ответов на вопросы тестов;
- «хорошо» выставляется обучающемуся, если было получено 70-84% правильных вариантов ответов на вопросы тестов;
- «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если было получено 50-69% правильных вариантов ответов на вопросы тестов;
- «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если было получено менее 50% правильных вариантов ответов на вопросы тестов.

Кейс по теме 2. Социально-психологический тренинг как средство развития коммуникативной компетентности личности

Индикаторы достижений: УК-6.1, УК-6.2

В команде Василия шесть сотрудников. Три опытных сотрудника со стажем работы более трех лет. Из них две звезды? с очень хорошими результатами и один сотрудник со средними результатами. А также в команде три новичка, два из них на испытательном сроке. Только что вернулись с вводного тренинга, причем один из них имеет опыт работы в аналогичной должности в другой форме. А один работает около шести месяцев и уже показывает стабильные результаты. Определите инструмент развития каждого сотрудника:

- о Тренинг;
 - о Наставничество;
 - о Коучинг основных навыков;
 - о Коучинг продвинутых навыков;
- Обоснуйте свой ответ и поставьте цели коучинга.

Критерии оценки:

- «отлично» выставляется обучающемуся – если он ответил на все вопросы, при этом показал глубокие знания, выполнил кейс без ошибок.
- «хорошо» выставляется обучающемуся – если была допущена одна ошибка в кейсе и нет ответа на 1 вопрос.
- «удовлетворительно» выставляется обучающемуся – если допущены 2 ошибки в кейсе и нет ответа на 1 вопрос.
- «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся – если допущены 3 ошибки в кейсе и нет ответа на 2 вопроса.

Тематика контрольных работ

Тема 3. Эффективная тренинговая программа: правила и особенности составления
Индикаторы достижений: УК-3.1, УК-3.2

1. Тренинг сенситивности.
2. Разновидности тренинговых групп. Понятие «тренинговая группа». Тренинг развития личности в межличностном пространстве.
3. Гештальтподход в групповой работе. Телесно - ориентированные тренинги.
4. Техники, используемые на начальном этапе реализации программы тренинга

(процедура знакомства участников, снятие напряжения, мотивирование участников на дальнейшую работу и т.д.).

5. Игры-приветствия. Игры на повышение сплочённости. Игры с применением музыки.

Критерии оценки:

- «отлично» выставляется обучающемуся, если он владеет материалом в полном объеме, отвечает последовательно, демонстрирует умение сравнивать и обобщать теоретический материал;
- «хорошо» выставляется обучающемуся, если он знает материал курса дисциплины недостаточно полно, отвечает не всегда последовательно, сбивчиво и бессистемно при аргументации фактов, событий, явлений не ссылается на нормы;
- «удовлетворительно» - выставляется обучающемуся, который владеет материалом, может ответить на основные вопросы по теме, не ссылается на нормы.
- «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если в ответе допущены значительные ошибки, свидетельствующие о недостаточном уровне его подготовки.

Кейс по теме 4. Коммуникативные игры в тренинге

Индикаторы достижений: УК-3.1, УК-3.2

Вам необходимо провести коуч сессию с сотрудниками отдела маркетинга. Какие материалы и данные о сотрудниках вы должны собрать и подготовить к дню совместных визитов. Какие материалы наиболее важны при принятии решения о необходимости проведения коучинга? Какие данные помогут скорректировать цели коучинга?

Критерии оценки:

- «отлично» выставляется обучающемуся, если он свободно отвечает на теоретические вопросы и показывает глубокие знания изученного материала,
- «хорошо» выставляется обучающемуся, если его ответы на теоретические вопросы не достаточно полные, имеются ошибки при ответах на дополнительные вопросы,
- «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он отвечает на 50% задаваемых вопросов и частично раскрывает содержание дополнительных вопросов,
- «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он теоретическое содержание курса освоил частично или отсутствует ориентация в излагаемом материале, нет ответов на задаваемые дополнительные вопросы

Задания для творческого рейтинга

Тематика докладов по теме 1. Цель, задачи, виды социально-психологического тренинга;

Индикаторы достижений: УК-6.1, УК-6.2

1. Самовосприятие личности как один из аспектов активной работы участников тренинга. Правила работы тренинговой группы.
2. Групповая дискуссия.
3. Групповая дискуссия: цели применения, общая характеристика процесса.
4. Этапы и фазы групповой дискуссии (ориентировка, оценка, завершающая фаза). Профессиональные умения, необходимые ведущему при проведении дискуссии.
5. Ролевые методы социально-психологического тренинга
6. Символдрама.
7. Роль ведущего группы.
8. Экзистенциально-гуманистический подход к обоснованию принципов и форм психологического воздействия.

9. Концепции А. Маслоу, С. Джуларда.
10. Гуманистическая психология и тренинговая работа.

Критерии оценивания доклада

1. Научная и практическая значимость работы.
2. Новизна предложений, отражающая собственный вклад автора.
3. Оригинальность работы.
4. Соответствие результатов работы современным тенденциям развития науки.
5. Глубина изучения состояния проблемы.
6. Использование современной научной литературы при подготовке работы.
7. Логика изложения доклада, убедительность рассуждений, оригинальность мышления.
8. Структура работы (имеются: введение, цель работы, постановка задачи, решение поставленных задач, выводы, список литературы).
9. Ответы на вопросы участников обсуждения доклада.

Тематика докладов по теме 2 Социально-психологический тренинг как средство развития коммуникативной компетентности личности.

Индикаторы достижений: УК-6.1, УК-6.2

1. Область применения социально-психологического тренинга и типы решаемых проблем в ходе проведения тренинга.
2. Сплочённость группы.
3. Влияние целей на выбор методов и процедур.
4. Принцип гетерогенности.
5. Принцип постоянного состава группы.
6. Модель личности К. Роджерса.

Тематика докладов по теме 3. Эффективная тренинговая программа: правила и особенности составления; Тема 4. Коммуникативные игры в тренинге

Развитие лидерских качеств.

Идеология и технология тренинга

Групповая психотерапия как способ личностного развития

Бихевиорально ориентированные группы.

Психодраматический подход.

Гуманистическое направление в работе Т-групп.

Критерии оценивания доклада

1. Научная и практическая значимость работы.
2. Новизна предложений, отражающая собственный вклад автора.
3. Оригинальность работы.
4. Соответствие результатов работы современным тенденциям развития науки.
5. Глубина изучения состояния проблемы.
6. Использование современной научной литературы при подготовке работы.
7. Логика изложения доклада, убедительность рассуждений, оригинальность мышления.
8. Структура работы (имеются: введение, цель работы, постановка задачи, решение поставленных задач, выводы, список литературы).
9. Ответы на вопросы участников обсуждения доклада.

Критерии оценки:

«отлично» - ставится, если выполнены все требования к написанию доклада:

тема раскрыта полностью, сформулированы выводы, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.

«хорошо» – основные требования к докладу выполнены, но при этом

допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём доклада; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.

«удовлетворительно» – имеются существенные отступления от требований к оформлению доклада. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании или при ответе на дополнительные вопросы; отсутствует вывод.

Не зачтено – тема доклада не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы либо работа студентом не представлена.

МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ ВО ВРЕМЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Структура зачетного задания

<i>Наименование оценочного материала</i>	<i>Максимальное количество баллов</i>
<i>Вопрос 1</i>	<i>15</i>
<i>Вопрос 2</i>	<i>15</i>
<i>Кейс</i>	<i>10</i>

Задания, включаемые в зачетное задание

Перечень вопросов к зачету:

1. Особенности работы в малых группах
2. Процесс фасилитации, понятие фасилитации.
3. Предоставление и получение обратной связи.
4. Малые группы как залог эффективной работы каждого, приобщения к обсуждению и обмену опытом.
5. Презентация коллективной работы и обсуждение ее результатов как завершение работы малой группы.
6. Работа в паре. Группа из трех человек. Группа из четырех человек. Группа из пяти человек. Группа из шести и более человек.
7. Разнообразие методов, применяемых в интерактивных тренингах
8. Структурные упражнения: вступление, правила, знакомства, ожидания, разминки, подведение итогов.
9. Вступление, Правила, Знакомство, Ожидания - как начальная ступень тренинга.
10. Разминки как инструмент разогрева и снятия напряжения в группе.
11. Принятие правил как полезная техника усвоения основных правил поведения для эффективной работы группы
12. Проведение групповых и индивидуальных упражнений
13. Мозговой штурм. Техника эффективного обсуждения в группе, побуждающая к высказыванию идей.
14. Обсуждение как одна из основных техник, привлекающая участвующих в тренинге к активному обмену информацией и опытом.
15. Ролевая игра. Этапы проведения ролевой игры: фокусирование, концентрация внимания, мотивирование активного участия, объяснение целей игры.

16. Распределение и определение заданий каждой группе. Распределение ролей. Подготовка к игре. Обратная связь.
17. Основные навыки в работе тренера.
18. Активное слушание, поощрения при активном слушании.
19. Способы формирования коммуникативных умений и навыков при проведении социально-психологического тренинга.
20. Возможные упражнения и их цель при проведении тренинга коммуникативных умений и навыков.
21. Развитие лидерских качеств. Цель тренинга. Основные задачи.
22. Практическое самопознание личности. Цель и задачи тренинга.
23. Формирование взаимооценочных позиций на основе развития эмпатии и рефлексии.
24. Упражнения на углубление процессов самораскрытия, развития умений самоанализа и преодоления психологических барьеров, мешающих полноценному самовыражению
25. Роль обратной связи в развитии позитивного самовосприятия.
26. Понятие тренинга.
27. Ориентировочные основы тренинга.
28. История развития Т-групп
29. Идеология и технология тренинга
30. Современные тенденции в развитии тренинга.
31. Логика и логистика тренинга .
32. Теория развития групповых процессов.
33. Коммуникативные техники
34. Базовые навыки тренера.
35. Принципы составления и ведения тренинга.
36. Групповая психотерапия как способ личностного развития.
37. История возникновения Т- групп.
38. Бихевиорально ориентированные группы.
39. Психодраматический подход.
40. Гуманистическое направление в работе Т-групп.
41. Коучинг-менеджмент
42. Образовательный коучинг
43. Проектный коучинг
44. Коучинг по телефону.
45. Коучинг в контексте организации
46. Групповой коучинг.
47. Отличие коучинга от консультирования. Наставничество
48. Формы и средства коучинга
49. Бизнес коучинг
50. Виды коучинга.

Кейсы:

№	Задание
1.	Между двумя сотрудниками организации возник спор по поводу сроков внедрения новой технологии. Один из них мотивировал предлагаемые сроки внедрения интересами производства продукции, второй свою позицию обосновывал с позиции интересов персонала, которому предстоит осваивать новую технологию. Является описанная ситуация конфликтом? Каковы перспективы развития данной ситуации и

	механизмы управления ею?
2.	Вы недавно назначены менеджером по кадрам. Вы еще плохо знаете сотрудников фирмы, сотрудники еще не знают вас в лицо. Вы идете на совещание к генеральному директору. Проходите мимо курительной комнаты и замечаете двух сотрудников, которые курят и о чем-то оживленно беседуют. Возвращаясь с совещания, которое длилось один час, вы опять видите тех же сотрудников в курилке за беседой. Вопрос. Как бы вы поступили в данной ситуации? Объясните свое поведение.
3.	Вы начальник отдела. В отделе напряженная обстановка, срываются сроки выполнения работ. Не хватает сотрудников. Выезжая в командировку, вы случайно встречаете свою подчиненную – молодую женщину, которая уже две недели находится на больничном. Но вы находите ее в полном здравии. Она кого-то с нетерпением встречает в аэропорту. Вопрос. Как вы поступите в этом случае? Объясните свое поведение.
4.	Одна сотрудница высказывает другой претензии по поводу многочисленных и часто повторяющихся ошибок в работе. Вторая сотрудница принимает высказываемые претензии за оскорбление. Между ними возник конфликт. Вопрос. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.
5.	Руководитель принял на работу специалиста, который должен работать в подчинении у его заместителя. Прием на работу не был согласован с заместителем. Вскоре проявилась неспособность принятого работника выполнять свои обязанности. Заместитель служебной запиской докладывает об этом руководителю... Вопрос. Как бы вы поступили на месте руководителя? Проиграйте возможные варианты.
6	Раскройте сущность методов управления деловым общением.
7	Проанализируйте значение коммуникативной культуры в деловом общении. Какое влияние она оказывает на результаты делового общения?
8	Руководитель принял на работу неподготовленного работника, не согласовав это с заместителем, у которого тот в подчинении. Вскоре выясняется неспособность принятого работника выполнять свою работу. Заместитель представляет руководителю докладную записку об этом. Руководитель тут же рвет данную записку.
9	Разработайте способы обеспечения высокой активности участников совещания.
10	При распределении премии начальник не выделил ее одному из подчиненных. Оснований для депремирования не было. На вопрос подчиненного руководитель не смог объяснить причины, сказал только: «Это я вас учу»
11	Учитывая происходящие в нашем обществе перемены в культуре и технологии, какой стиль руководства, по вашему мнению, будет наиболее эффективным в современной России?
12	Проведите трансактный анализ на предмет конфликтности межличностного взаимодействия в следующей ситуации. Руководитель обращается к своему заместителю со словами упрека: «Вы не смогли обеспечить своевременность выполнения поставленной задачи». Заместитель: «Меня отвлекли семейные обстоятельства».
13	Руководитель обращается к своему заместителю со словами упрека: «Вы не смогли обеспечить своевременность выполнения поставленной задачи». Заместитель: «Меня отвлекли семейные обстоятельства».
14	Начальник отдела в конце рабочего дня обращается к сотруднику с просьбой остаться после работы для составления срочного отчета. Сотрудник отказывается, ссылаясь на усталость и на то, что рабочий день уже закончился.
15	Составьте резюме.

16	Проведите анализ межличностного взаимодействия и оцените его конфликтность в следующей ситуации. Предприниматель обращается к налоговому инспектору: «На каком основании вы наложили штраф?». Инспектор: «Давайте разберемся». И, используя документы, разъясняет причину штрафа.
17	Руководитель спрашивает у своего заместителя: «Как вы думаете, что нужно сделать, чтобы исключить опоздания на работу сотрудников?». Заместитель: «У меня есть некоторые соображения по этому поводу».
18	Что делать, если обнаруживается, что ваша компания (вы ее а)руководитель, б) рядовой сотрудник) вела двойную бухгалтерию на двух различных компьютерах?
19	Вам предстоит выбрать одну из трех рекламных кампаний, в общих чертах разработанных рекламным агентством для вашего нового товара. Первая кампания (А) построена на частной информации и принципах «мягкой продажи». Вторая кампания (Б) использует сексуально-чувственные мотивы и преувеличивает выгоды товара. Третья кампания (В) - запутанная, кричащая, вызывающая раздражение, но она наверняка привлечет к себе внимание аудитории. Предварительные тесты показали, что по своей эффективности ролики располагаются в следующем порядке: В, Б и А. Какую из рекламных кампаний предпочтете вы? Почему?
20	Вы работаете в табачной компании и до сих пор не были убеждены в том, что курение сигареты вызывает рак. Недавно вы познакомились с отчетом об исследовании, в ходе которого со всей очевидностью установлена связь между курением и раковыми заболеваниями. Ваши действия (смените работу, останетесь на прежнем рабочем месте)? Ответ мотивируйте.
21	Вы беседуете со способной женщиной, желающей поступить к вам торговым агентом. Уровень ее квалификации выше, чем у мужчин, с которыми вы беседовали ранее. Однако есть подозрения, что ее прием на работу вызовет отрицательную реакцию со стороны ряда ваших нынешних торговых агентов, среди которых нет женщин, и может раздосадовать некоторых важных клиентов фирмы. Как вы поступите в данной ситуации?
22	Перерабатывающий завод, на котором действуют передовые методы организации производства, заслужил высокую оценку как в нашей стране, так и за рубежом. На завод требуется принять сотрудника на должность координатора программ, в чьи обязанности входит организация и исполнение всех функций, связанных с приемом посетителей и гостей из других организаций, которые примерно раз в месяц приезжают для осмотра завода. Отдел по связям с общественностью настаивает, чтобы с посетителями обращались как с весьма важными персонами и уделяли им максимум внимания. Кандидат обладает высокой квалификацией и приятен в общении, владеет несколькими языками и мог бы идеально подойти на эту должность за исключением одного обстоятельства — он прикован к инвалидному креслу. Хотя в принципе руководство организации не возражает против приема на работу людей с физическими ограничениями, все же оно сомневается, сможет ли данный кандидат выполнять эту работу. Например, каким образом он сможет ездить в аэропорт встречать прибывших гостей, устраивать их в отель, организовывать осмотр завода и т.п.?
23	Врач компании стала замечать возрастающее число случаев заболевания эмфиземой легких у рабочих, длительное время работающих на заводе компании. Она сообщает об этом руководству, и ей предлагают продолжать регистрировать число подобных

	случаев, но никому об этом не сообщать. В следующем году, с увеличением числа заболевших, она приходит к выводу о наличии связи между устарелой вентиляционной системой на различных участках завода и числом заболевших. Она ставит в известность об этом руководство фирмы, и ей снова предлагают продолжать наблюдение, но не проводить анализов и ничего никому не говорить, чтобы не встревожить рабочих. Есть ли у нее моральная обязанность поступать так, как ей велят? Есть ли у нее моральная обязанность предпринимать что-либо другое, кроме того, что ей велят?
24	У одного из ваших дилеров на важной сбытовой территории недавно начались неурядицы в семье, и показатели его продаж упали. В прошлом это был один из самых высокопроизводительных продавцов фирмы. Как скоро войдет в норму его семейная жизнь, неясно, а пока что большое количество продаж теряется. Есть юридическая возможность ликвидировать выданную этому дилеру торговую привилегию и заменить его. Как вы поступите в этой ситуации?
25	Иван Геннадиевич для вас больше, чем директор. Он тот, кто способствовал вашему быстрому продвижению на новом месте работы. Вы часто вместе обедаете и даже играете в теннис. Однажды за столом, говоря об ожидаемом обновлении компьютеров, он упоминает, что компания XYZ Computer выделила ему 1000 долл. на "благие цели". Иван Геннадиевич просит забыть об этом. Две недели спустя вы узнаете, что заключен контракт с компанией XYZ несмотря на то, что цена, предложенная компанией ABC Computer, ниже и у вашей компании в прошлом были проблемы с надежностью продуктов XYZ. Сообщите ли вы вышестоящему начальнику о поступке Ивана Геннадиевича? Почему?
26	Создайте глагольные словосочетания с данными ниже словами. Образец: акт – составить Претензия - благодарность - виза - протокол - выговор - расписка - договор - резолуция - документ - резюме -
27	Соответствует ли приведенное ниже заявление требованиям, предъявляемым к оформлению реквизитов, языку и стилю служебных документов? Отредактируйте текст заявления. Директору фирмы «Заря» Афанасьеву Ю.П. от Комова С. Заявление. Настоятельно прошу Вас дать мне отгул на 28.12.2007 в связи с причинами личного характера. 24.12.2007

	Комов С.В.
28	Составьте список приемов, которыми пользуются недобросовестные работники, чтобы уклониться от выполнения задания или избежать ответственности.
29	Укажите в резюме в графе ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ: любую информацию, которая, как Вы думаете, поможет в трудоустройстве.
30	Подчиненный вам работник, талантливый специалист творческого типа, в возрасте, обладает статусом и личностными достижениями, пользуется большой популярностью у деловых партнеров, решает любые проблемы и великолепно взаимодействует. Вместе с тем, у вас не сложились отношения с этим работником. Он не воспринимает вас как руководителя, ведет себя достаточно самоуверенно и амбициозно. В его работе вы нашли некоторые недочеты и решили высказать ему критические замечания, однако ваш предыдущий опыт свидетельствует о его негативной реакции на критику: он становится раздражительным и настороженным. Как вести себя?
31	Вслед за кратким выговором вы сказали работнику несколько приятных слов. Наблюдая за партнером, вы заметили, что его лицо, поначалу несколько напряженное, быстро повеселело. К тому же он начал как всегда шутить и балагурить, рассказал пару свежих анекдотов и историю, которая сегодня произошла у него в доме. В конце разговора вы поняли, что критика, с которой вы начали разговор, не только не была воспринята, но и как бы забыта. Вероятно, он услышал только приятную часть разговора. Что вы предпримете?
32	Всякий раз, когда вы ведете серьезный разговор с одной из ваших подчиненных, критикуете ее работу и спрашиваете, почему она так поступает, она отделяется молчанием. Вам это неприятно, вы не знаете толком, с чем связано ее молчание, воспринимает она критику или нет, вы расстраиваетесь и злитесь. Что можно предпринять, чтобы изменить ситуацию?
33	Вы критикуете одну свою служащую, она реагирует очень эмоционально. Вам приходится каждый раз свертывать беседу и не доводить разговор до конца. Вот и сейчас, после ваших замечаний – она расплакалась. Как добиться того, чтобы довести до нее свои соображения?
34	У вас есть несколько подчиненных, которые совершают немотивированные действия. Вы видите их постоянно вместе, при этом вам кажется, что вы знаете, кто у них неформальный лидер. Вам нужно заставить их хорошо работать, а не устраивать «тусовки» прямо на рабочем месте. Вы не знаете, какой интерес их объединяет. Что вы предпримете для изменения ситуации и улучшения работы?
35	Вы приняли на работу молодого способного специалиста, только окончившего престижный институт. Он отлично справляется с работой. Уже закончил несколько проектов, и клиенты им очень довольны. Вместе с тем он резок и заносчив в общении с другими работниками, особенно с обслуживающим персоналом. Вы каждый день получаете такого рода сигналы, а сегодня поступило письменное заявление по поводу его грубости. Какие замечания и каким образом необходимо сделать молодому специалисту, чтобы изменить его стиль общения в коллективе?
36	Во время делового взаимодействия с вами ваш сотрудник «вышел из себя», не принимая ваших замечаний по поводу очередного рекламного проекта. Вы не можете

позволить подчиненному так себя вести. Ведь это подрывает ваш авторитет. Что вы предпримете?

Критерии оценки:

- **«отлично»** выставляется обучающемуся, ответы которого на поставленные в задании вопросы излагаются логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений, он не затрудняется с ответом при видоизменении задания, при решении практических тестов применяет верную методику и показывает глубокие знания изученного материала, подтверждает полное освоение компетенций, предусмотренных программой;
- **«хорошо»** выставляется обучающемуся, твердо знающему программный материал, грамотно и по существу излагающего его, допускающему не существенные неточности при освещении основного содержания ответа и в ответе на дополнительные вопросы, которые он легко исправляет по замечанию преподавателя, правильно применяющему теоретические положения при решении практических заданий, в целом подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой;
- **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, который имеет знания только основного материала, но не усвоил его детали, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения последовательности в изложении программного материала и испытывает трудности в выполнении практических заданий, частично раскрывает содержание дополнительных вопросов, подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой на минимально допустимом уровне;
- **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, который значительную часть теоретического содержания курса не освоил, необходимые практические навыки не сформировал, не подтвердил освоение компетенций, предусмотренных программой.

Показатели и критерии оценивания планируемых результатов освоения компетенций и результатов обучения, шкала оценивания

Шкала оценивания	Формируемые компетенции	Индикатор достижения компетенции	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
«зачтено»	УК-3. УК-6.	УК-3.1. УК-3.2 УК-6.1.	Знает верно и в полном объеме: основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы; методы и технологии организации эффективной команды; основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития; способы самооценки и самоопределения Умеет верно и в полном объеме: определять роли и ставить задачи для каждого участника команды; проектировать методы эффективной командной работы; формировать дорожную карту командного взаимодействия с учетом ресурсных ограничений; эффективно использовать типы и методы коммуникации для достижения поставленных целей и задач; разрабатывать стратегию командного взаимодействия; обеспечивать обратную связь и управлять конфликтами; оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты.	Продвинутый
«зачтено»	УК-3. УК-6.	УК-3.1. УК-3.2 УК-6.1.	Знает с незначительными замечаниями: основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы; методы и технологии организации эффективной команды; основные принципы мотивации и	Повышенный

			<p>стимулирования карьерного развития; способы самооценки и самоопределения</p> <p>Умеет с незначительными замечаниями: определять роли и ставить задачи для каждого участника команды; проектировать методы эффективной командной работы; формировать дорожную карту командного взаимодействия с учетом ресурсных ограничений; эффективно использовать типы и методы коммуникации для достижения поставленных целей и задач; разрабатывать стратегию командного взаимодействия; обеспечивать обратную связь и управлять конфликтами; оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты.</p>	
«зачтено»	УК-3. УК-6.	УК-3.1. УК-3.2 УК-6.1.	<p>Знает на базовом уровне, с ошибками: основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы; методы и технологии организации эффективной команды; основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития; способы самооценки и самоопределения</p> <p>Умеет на базовом уровне, с ошибками: определять роли и ставить задачи для каждого участника команды; проектировать методы эффективной командной работы; формировать дорожную карту командного взаимодействия с учетом ресурсных ограничений; эффективно использовать типы и методы коммуникации для достижения поставленных целей и задач; разрабатывать стратегию командного взаимодействия; обеспечивать обратную связь и управлять конфликтами; оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты.</p>	Базовый
«не зачтено»	УК-3. УК-6.	УК-3.1. УК-3.2 УК-6.1.	<p>Не знает на базовом уровне: основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы; методы и технологии организации эффективной команды; основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития; способы самооценки и самоопределения</p> <p>Не умеет на базовом уровне: определять роли и ставить задачи для каждого участника команды; проектировать методы эффективной командной работы; формировать дорожную карту командного взаимодействия с учетом ресурсных ограничений; эффективно использовать типы и методы коммуникации для достижения поставленных целей и задач; разрабатывать стратегию командного взаимодействия; обеспечивать обратную связь и управлять конфликтами; оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты.</p>	Компетенции не сформированы