


**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ ИМПЕРАТОРА ПЕТРА I»**

Экономический факультет

Кафедра гуманитарных дисциплин, гражданского и уголовного права

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой



Н.В.Филоненко

15.06.2021 г.

Фонд оценочных средств

по дисциплине Б1.В.ДВ.03.02. «Построение межличностных, групповых и организационных коммуникаций» 38.03.04 Государственное и муниципальное управление
Профиль подготовки Муниципальное управление сельских территорий
Прикладной бакалавриат

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения учебной дисциплины

Б1.В.ДВ.03.02. «Построение межличностных, групповых и организационных коммуникаций»

Индекс	Формулировка	Разделы дисциплины			
		1	2	3	4
ОК-2	Способность анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции	+	-	-	+
ПК-2	владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	+	+	+	+
ПК-9	способность осуществлять межличностные, групповые и организационные коммуникации	+	+	+	+

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

2.1 Шкала академических оценок освоения дисциплины

Виды оценок	Оценки	
Академическая оценка по 2-х балльной шкале (зачет)	не зачтено	Зачтено

2.2. Текущий контроль

Код	Планируемые результаты	Раздел дисциплины	Содержание требования в разрезе разделов дисциплины	Технология формирования	Форма оценочного средства (контроля)	№ Задания		
						Пороговый уровень (удовл.)	Повышенный уровень (хорошо)	Высокий уровень (отлично)
ОК-2	<p>знать: основополагающие понятия, термины и категории, значимые для исторического развития межличностных, групповых и организационных коммуникаций;</p> <p>уметь: выразить и обосновывать свою позицию по проблемам, касающимся ценностного отношения к историческому прошлому, оказывающему влияние на межличностных, групповых и организационных коммуникаций; объективно оценивать формы организации и эволюцию государственного и общественного устройства России на различных этапах</p>	1-4	Разновидность форм, видов и технологий межличностных коммуникаций, особенности межличностных отношений	Лекция, семинар, самостоятельная работа	устный опрос, тестирование реферат	Тесты А 1-20 Задания (вопросы) Тема 1-6; Реферат 1-44	Тесты А 1-20 Задания (вопросы) Тема 1-6; Реферат 1-44	Тесты А 1-20 Задания (вопросы) Тема 1-6; Реферат 1-44

<p>развития межличностных, групповых и организационных коммуникаций; иметь навыки: ведения дискуссии по основным проблемам развития политико-административной конфликтологии.</p>							
--	--	--	--	--	--	--	--

ПК - 2	<p>знать: социально-психологические факторы профессиональной деятельности и процесса управления; структуру и специфику элементов организации; методы работы с формальными и неформальными организациями</p> <p>уметь: применять методы социологии в профессиональной и управленческой деятельности, использовать знания социологии при подборе кадров и управлении персоналом, учитывать влияние групповых ценностей на поведение и результат деятельности отдельного работника</p> <p>иметь навыки: навыками создания эффективных команд, организации и осуществления эффективного управленческого взаимодействия с микрогруппами в коллективе</p>	1-4	Разновидность форм, видов и технологий межличностных коммуникаций, особенности межличностных отношений	Лекция, семинар, самостоятельная работа	устный опрос, тестирование реферат	Тесты А 1-20 Задания (вопросы) Тема 1-6; Реферат 1-44	Тесты А 1-20 Задания (вопросы) Тема 1-6; Реферат 1-44	Тесты А 1-20 Задания (вопросы) Тема 1-6; Реферат 1-44
--------	--	-----	--	---	------------------------------------	---	---	---

ПК-9	<p>знать: механизмы влияния коммуникаций на организационную культуру, организационную идентификацию, процессы принятия решений, организационного научения, власти и влияния</p>	1-4	<p>Систему принципов и форм организационной коммуникации, особенности организационной культуры и управления организационной коммуникацией.</p>	<p>Лекция, семинар, самостоятельная работа</p>	<p>устный опрос, тестирование реферат практически е задачи</p>	<p>Тесты А 1-20 Задания (вопросы) Тема 1-6; Реферат 1-44</p>	<p>Тесты А 1-20 Задания (вопросы) Тема 1-6; Реферат 1-44</p>	<p>Тесты А 1-20 Задания (вопросы) Тема 1-6; Реферат 1-44</p>
	<p>уметь: управлять эффективными коммуникациями в организациях и через их посредство -различными аспектами организационного поведения</p>							
	<p>иметь навыки и опыт деятельности: выявления организационных патологий и разработки мер по их предупреждению</p>							

2.3 Промежуточная аттестация

Код	Планируемые результаты	Технология формирования	Форма оценочного средства (контроля)	№Задания		
				Пороговый уровень (удовл.)	Повышенный уровень (хорошо)	Высокий уровень (отлично)
ОК-2	<p>знать: основополагающие понятия, термины и категории, значимые для исторического развития межличностных, групповых и организационных коммуникаций;</p> <p>уметь: выразить и обосновывать свою позицию по проблемам, касающимся ценностного отношения к историческому прошлому, оказывающему влияние на межличностных, групповых и организационных коммуникаций;</p> <p>- объективно оценивать формы организации и эволюцию государственного и общественного устройства России на различных этапах развития межличностных, групповых и организационных коммуникаций;</p> <p>иметь навыки: ведения дискуссии по основным проблемам развития политико-административной конфликтологии.</p>	Семинар, самостоятельная работа	Зачет	Вопросы 3.1 Тесты Б 1-38	Вопросы 3.1 Тесты Б 1-38	Вопросы 3.1 Тесты Б 1-38

ПК-2	<p>знать: социально-психологические факторы профессиональной деятельности и процесса управления; структуру и специфику элементов организации; методы работы с формальными и неформальными организациями</p> <p>уметь: применять методы социологии в профессиональной и управленческой деятельности, использовать знания социологии при подборе кадров и управлении персоналом, учитывать влияние групповых ценностей на поведение и результат деятельности отдельного работника</p> <p>иметь навыки: навыками создания эффективных команд, организации и осуществления эффективного управленческого взаимодействия с микрогруппами в коллективе</p>	Семинар, самостоятельная работа	Зачет	Вопросы 3.1 Тесты Б 1-38	Вопросы 3.1 Тесты Б 1-38	Вопросы 3.1 Тесты Б 1-38
------	--	---------------------------------------	-------	-----------------------------	-----------------------------	-----------------------------

ПК-9	<p>знать: механизмы влияния коммуникаций на организационную культуру, организационную идентификацию, процессы принятия решений, организационного научения, власти и влияния</p> <p>уметь: управлять эффективными коммуникациями в организациях и через их посредство -различными аспектами организационного поведения</p> <p>иметь навыки и опыт деятельности: выявления организационных патологий и разработки мер по их предупреждению</p>	Семинар, самостоятельная работа	Зачет	<p>Вопросы 3.1 Тесты Б 1-38</p> <p>Практические задачи 1-4</p>	<p>Вопросы 3.1 Тесты Б 1-38</p> <p>Практические задачи 1-4</p>	<p>Вопросы 3.1 Тесты Б 1-38</p> <p>Практические задачи 1-4</p>
------	---	---------------------------------	-------	--	--	--

2.4. Критерии постановки зачета

«Зачтено» по дисциплине «Построение межличностных, групповых и организационных коммуникаций» выставляется по итогам проведенного текущего контроля и при выполнении заданий всех практических и лекционных занятий, рефератов и самостоятельной работы студентов. Решающим фактором при выставлении зачета является успешное выполнение итогового теста, отражающего уровень и глубину знаний студента по изучаемому курсу.

«Не зачтено» по дисциплине «Построение межличностных, групповых и организационных коммуникаций» выставляется, если студент не выполняет задания практических и лекционных занятий, а также текущего контроля и самостоятельной работы. Решающим фактором при выставлении оценки «не зачтено» является безуспешное выполнение итогового теста, отражающего уровень и глубину знаний студента по изучаемому курсу.

2.5. Критерии оценки тестов

Ступени уровней освоения компетенций	Отличительные признаки	Показатель оценки сформированной компетенции
Пороговый (удовлетворительно)	Обучающийся воспроизводит термины, основные понятия, способен узнавать языковые явления.	Не менее 55 % баллов за задания теста.
Продвинутый (хорошо)	Обучающийся выявляет взаимосвязи, классифицирует, упорядочивает, интерпретирует, применяет на практике пройденный материал.	Не менее 75 % баллов за задания теста.
Высокий (отлично)	Обучающийся анализирует, оценивает, прогнозирует, конструирует.	Не менее 90 % баллов за задания теста.
Компетенция не сформирована		Менее 55 % баллов за задания теста.

2.6. Критерии оценки практических задач

Оценка «отлично» выставляется, если обучающийся решил все рекомендованные задачи, правильно изложил все варианты их решения, аргументировав их.

Оценка «хорошо» выставляется, если обучающийся решил не менее 95% рекомендованных задач, правильно изложил все варианты решения, аргументировав их.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если обучающийся решил не менее 50% рекомендованных задач, правильно изложил все варианты их решения, аргументировав их.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если обучающийся не выполнил менее 50% задания, и/или неверно указал варианты решения.

2.7. Критерии оценки реферата

Критерии оценки реферата

Оценка «5»: выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных

точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.

Оценка «4»: основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.

Оценка «3»: имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.

Оценка «2»: тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

2.8. Критерии оценки устного опроса

Оценка	Критерии
«отлично»	выставляется обучающемуся, если он четко выражает свою точку зрения по рассматриваемым вопросам, приводя соответствующие примеры
«хорошо»	выставляется обучающемуся, если он допускает отдельные погрешности в ответе
«удовлетворительно»	выставляется обучающемуся, если он обнаруживает пробелы в знаниях основного учебно-программного материала
«неудовлетворительно»	выставляется обучающемуся, если он обнаруживает существенные пробелы в знаниях основных положений учебной дисциплины, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой учебной дисциплины

2.9. Допуск к сдаче зачета

1. Посещение лекций и практических занятий. Допускается один пропуск без предъявления справки.
2. Выполнение внеаудиторных заданий.
3. Активное участие в работе на семинарах.
4. Подготовка доклада.

3. Контрольные задания, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения учебной дисциплины «Построение межличностных, групповых и организационных коммуникаций»

3.1 Вопросы к зачету

1. Понятие о межличностных коммуникациях.
2. Психоаналитические концепции общения.
3. Бихевиористские концепции общения.
4. Интеракционистские теории общения.
5. Гуманистические теории межличностного взаимодействия.
6. Субъекты межличностного взаимодействия.
7. Ситуация межличностного взаимодействия.
8. Содержание межличностного взаимодействия.
9. Каналы опосредованного межличностного взаимодействия.
10. Подражание и заражение в межличностных коммуникациях.
11. Внушение в межличностных коммуникациях.
12. Убеждение в межличностных коммуникациях.
13. Психология и технология спора.
14. Информирование и дезинформирование в межличностном взаимодействии.
15. Манипулирование в межличностных коммуникациях.
16. Цель и результат межличностного взаимодействия.
17. Стадии межличностных отношений.
18. Психологические механизмы симпатии.
19. Коммуникативные барьеры.
20. Конфликты в межличностных коммуникациях.
21. Межгрупповые конфликты и способы их преодоления. Особенности коммуникаций между группами болельщиков, религиозными объединениями, политическими партиями, фракциями парламентов, организованными преступными группировками, диаспорами.
22. Роловое поведение человека в организации.
23. Методы изучения личности в организации.
24. Понятие группы и группового поведения человека в организации.
25. Факторы группового поведения. Процессы групповой динамики.
26. Формирование сплоченной группы.
27. Методы изучения и анализа сплоченной группы.
28. Формирование групп как управленческих команд.
29. Мотивация социального поведения работника.
30. Техники предотвращения или создания конфликтов в ходе управления противоречиями в организационной коммуникации.

3.2 Тестовые задания

А. Тестовые задания для проведения текущего контроля знаний студентов

- 1.
- I:
- S:

Столкновение действий, направленных на достижение цели называется:
+ конфликтом

- прецедентом
- инцидентом
- взаимодействием.

2.

I:

S:

Какое из перечисленных условий не является условием эффективности стратегии избегания конфликта?

- недостаток сил
- дефицит времени
- + сложность ситуации
- опасность немедленного разрешения конфликта.

3.

I:

S:

Японская технология делового общения «невамаси» предполагает:

- учет интересов собеседника
- + уважение личности собеседника
- развитие мысли собеседника
- неформальное общение

4.

I:

S:

Так называемый «принципиальный подход» к разрешению конфликтов путем переговоров предполагает ... (уберите лишнее):

- выявление истинных интересов сторон
- + ориентацию на объективные критерии
- открытость партнеров
- + формирование климата доверия

5.

I:

S:

Внутренний имидж человека включает:

- этикет
- + мимику
- особенности мышления
- модель поведения

6.

I:

S:

Что понимать под перцептивным аспектом общения?

- влияние партнеров друг на друга
- обмен информацией
- + восприятие партнерами друг друга
- дистанции общения

7.

I:

S:

Суггестор – это ...(выберите верное продолжение)

- + внушающий субъект
- убеждающий субъект
- заражающий паникой субъект
- объект воздействия

8.

I:

S:

Эффективность внушения определяется факторами (исключи лишнее):

- авторитет суггестора
- самооценкой суггеренда
- демографическими особенностями суггеренда
- + аргументированностью воздействия

9.

I:

S:

Приемы снижения личностной защиты называются:

- аттракцией
- + фасцинацией
- аффилиацией
- эмпатией

10.

I:

S:

К факторам развития аттракции можно отнести:....(исключи лишнее):

- пространственную близость
- фактор свободы
- фактор времени
- + тревожность

11.

I:

S:

Способность человека с достоинством отстаивать свои права называется:

- толерантность
- + асертивность
- дипломатичность
- правовая компетентность

12.

I:

S:

Эффективное распоряжение предполагает...(исключите неверный ответ):

- + комплименты личным достоинствам
- мотивирование
- вежливое обращение
- персонифицированную форму распоряжения.

13.

I:

S:

Психологически грамотное наказание предполагает:

- + доброжелательную атмосферу
- оценку личности провинившегося
- привлечение к наказанию коллектива
- выражение личного отношения руководителя к нарушителю

14.

I:

S:

Заголовок делового письма не должен превышать:

- 7 слов
- одной строки
- + двух строк
- трех строк

15.

I:

S:

Длина строки текста делового письма не должна превышать:

- 12 см
- + 17 см
- 22 см
- 27 см

16.

I:

S:

Признаки недостаточной асертивности:

- стремление быть принципиальным
- стремление быть всегда последовательным
- самоуверенность
- + концентрация на неудачах

17.

I:

S:

Эффект частой встречаемости состоит в том, что:

- интерес к часто встречающемуся незнакомцу падает
- к незнакомцу развивается повышенный интерес
- + незнакомец в последующих контактах оценивается более позитивно
- люди начинают здороваться друг с другом

18.

I:

S:

Феномен ровни, выявленный Сильверманом, состоит в том, что партнер более привлекателен, если:

- + обладает примерно тем же уровнем физической красоты

- он обладает аналогичным (равным) статусом
- относится к той же возрастной группе
- имеет схожие интересы

19.

I:

S:

Устойчивые латентные состояния предрасположенности субъекта к определенной оценке явлений называются:

- ожиданиями
- идеалами
- + установками
- стереотипами

20.

I:

S:

Образ потребного будущего называется:

- социальным мифом
- социальным идеалом
- аттитюдом
- + политическими ожиданиями

Б. Тестовые задания для проведения промежуточной аттестации студентов

ТЕМА 1. Формы, виды и технологии межличностных коммуникаций

1. Столкновение действий, направленных на достижение цели называется:

- + конфликтом
- прецедентом
- инцидентом
- взаимодействием.

2. Какое из перечисленных условий не является условием эффективности стратегии избегания конфликта?

- недостаток сил
- дефицит времени
- + сложность ситуации
- опасность немедленного разрешения конфликта.

3. Японская технология делового общения «невамаси» предполагает:

- учет интересов собеседника
- + уважение личности собеседника
- развитие мысли собеседника
- неформальное общение

4. Так называемый «принципиальный подход» к разрешению конфликтов путем переговоров предполагает ... (уберите лишнее):

- выявление истинных интересов сторон
- + ориентацию на объективные критерии
- открытость партнеров
- + формирование климата доверия

5. Внутренний имидж человека включает:

- этикет
- + мимику
- особенности мышления
- модель поведения

6. Что понимать под перцептивным аспектом общения?

- влияние партнеров друг на друга
- обмен информацией
- + восприятие партнерами друг друга
- дистанции общения

7. Суггестор – это ...(выберите верное продолжение)

- + внушающий субъект
- убеждающий субъект
- заражающий паникой субъект
- объект воздействия

8. Эффективность внушения определяется факторами (исключи лишнее):

- авторитет суггестора
- самооценкой суггеренда
- демографическими особенностями суггеренда
- + аргументированностью воздействия

ТЕМА 2. Межличностные отношения

9. Приемы снижения личностной защиты называются:

- аттракцией
- + фасцинацией
- аффилиацией
- эмпатией

10. К факторам развития аттракции можно отнести:....(исключи лишнее):

- пространственную близость
- фактор свободы
- фактор времени
- + тревожность

11. Способность человека с достоинством отстаивать свои права называется:

- толерантность
- + ассертивность
- дипломатичность
- правовая компетентность

12. Эффективное распоряжение предполагает...(исключите неверный ответ):

- + комплименты личным достоинствам
- мотивирование
- вежливое обращение
- персонифицированную форму распоряжения.

13. Психологически грамотное наказание предполагает:

- + доброжелательную атмосферу
- оценку личности провинившегося
- привлечение к наказанию коллектива
- выражение личного отношения руководителя к нарушителю

14. Заголовок делового письма не должен превышать:

- 7 слов
- одной строки
- + двух строк
- трех строк

15. Длина строки текста делового письма не должна превышать:

- 12 см
- + 17 см
- 22 см
- 27 см

ТЕМА 3. Уровни коммуникации

16. Признаки недостаточной асертивности:

- стремление быть принципиальным
- стремление быть всегда последовательным
- самоуверенность
- + концентрация на неудачах

17. Эффект частой встречаемости состоит в том, что:

- интерес к часто встречающемуся незнакомцу падает
- к незнакомцу развивается повышенный интерес
- + незнакомец в последующих контактах оценивается более позитивно
- люди начинают здороваться друг с другом

18. Феномен ровни, выявленный Сильверманом, состоит в том, что партнер более привлекателен, если:

- + обладает примерно тем же уровнем физической красоты
- он обладает аналогичным (равным) статусом
- относится к той же возрастной группе
- имеет схожие интересы

19. Устойчивые латентные состояния предрасположенности субъекта к определенной оценке явлений называются:

- экспектациями
- идеалами
- + установками
- стереотипами

ТЕМА 4. Динамика коммуникативных процессов

20. Образ потребного будущего называется:

- социальным мифом
- социальным идеалом
- аттитюдом
- + политическими экспектациями

21. По теории приватности Альтмана каждый человек испытывает потребность:

- в любви
- + в личной территории
- быть членом сообщества
- в регуляции своей доступности

22. Мотивы межличностного взаимодействия (по М.Р.Битяновой) включают:..... (исключите лишнее):

- кооперацию
- индивидуализм
- агрессия
- + регрессия

23. Межличностное взаимодействие рассматривается как поведение, основанное на опыте и учете потерь и наград в теории:

- теория модификации поведения
- + теория обмена
- теория справедливости
- НЛП

24. Способность принять роль другого – основное условие эффективного взаимодействия в теории:

- + трансактного анализа
- гуманистических теорий
- символического интеракционизма
- теорий самоактуализации

ТЕМА 5. Система принципов и форм организационной коммуникации.

25. На внутригрупповом уровне межличностного взаимодействия актуализируются следующие регуляторы поведения:

- + фасилитация
- аттракция
- конформизм
- лидерство

26. К когнитивным характеристикам межличностного взаимодействия относится:

- доступность
- гармоничность
- + эффективность
- обратная связь

27. Приемы снижения личностной защиты называются:

- аттракцией
- фасцинацией
- аффилиацией
- + эмпатией

28. Информация, выражающая основную идею называется:

- + релевантной
- семантической

- генерализацией
- эскапизмом

29. Понятие «организация» означает:

- + систему
- целенаправленность
- процесс
- порядок
- явление

30. Иерархия организации определяет:

- права, обязанности, ответственность подразделений
- + процедуру выработки, принятия и исполнения решений
- соподчиненность подразделений структуры
- последовательность постановки и достижения цели
- распределение полномочий между подразделениями

31. Организация как процесс – это совокупность действий, ведущих к:

- достижению цели
- + образованию взаимосвязей между частями целого
- развитию и совершенствованию частей целого
- ранжированию целей, стоящих перед частями целого
- последовательному преобразованию частей целого

32. Знаковые системы – это системы, элементами которых являются:

- понятия
- люди
- реально существующие объекты
- + массивы информации
- термины

ТЕМА 6. Организационная культура и управление организационной коммуникацией.

33. Обобщающим показателем организационной культуры является:

- стиль руководства
- + микроклимат, царящий в организации
- дизайн помещения
- имидж
- д) манера работы с клиентами

34. В процессе развития конфликта не является естественным явлением:

- + состояние невосприимчивости
- столкновение
- поляризация
- антагонизм
- все явления

35. В чем заключается основная идея классической теории мотивации?

- самоутверждение – единственный мотивирующий фактор в работе
- + деньги – единственный мотивирующий фактор в работе
- жажда власти – основной мотивирующий фактор в работе
- мотивирует стремление к расширению масштаба контроля;

- человека мотивируют потребности высших уровней.

36. Маслоу расположил потребности в следующей последовательности:

- + физиологические, потребности в безопасности, социальные, уважения, самосовершенствования;
- потребности в безопасности, физиологические, социальные, самосовершенствования, уважения;
- социальные, физиологические, потребности в безопасности, уважения, самосовершенствования;
- самосовершенствования, социальные, потребности в безопасности, физиологические, уважения;
- социальные, потребности в безопасности, физиологические уважения, самосовершенствования.

37. «Организационное поведение» - это

- Комплексная научная дисциплина, которая изучает закономерности и правила функционирования организаций, групп и отдельных людей внутри них;
- + Реальное поведение организации в социальной, технологической и экологической среде, ее функционирование, взаимоотношения с другими организациями и отдельными людьми;
- Наука об индивидуальных и групповых законах жизни и деятельности людей, объединенных организацией;
- верны все ответы.

38. Что лежит в основе любого конфликта?

- + Противоречие;
- Негативный настрой оппонентов друг к другу;
- Стремление человека улучшить свое положение;
- Нежелание одного из оппонентов признавать свою неправоту.

3.3. Практические задачи

ЗАДАЧА № 1.

Определите, к каким видам коммуникации относятся следующие ситуации:

- беседа двух друзей;
- выступление президента по телевизору;
- реклама напитка по телевизору;
- электронное сообщение коллеге.

Свой ответ аргументируйте.

ЗАДАЧА № 2.

Обратитесь к сайту www.uznai Prezidenta.ru. Выясните, как полностью называется сайт, какова его целевая аудитория. По какому признаку можно классифицировать этот тип коммуникации? В чем состоит задача сайта - разъяснение аудитории ее прав и обязанностей или пропаганда личности президента? Назовите разделы и подразделы сайта. Какие версии сайта представлены и чем они отличаются? С какой целью на сайте использованы передовые технологии (например, флэш-анимация)?

ЗАДАЧА №3.

Прослушайте и запишите одну из теле/радиопередач, идущих в прямом эфире. Проанализируйте; какие факторы явились помехой в коммуникации журналиста и аудитории, как осуществлялась обратная связь.

ЗАДАЧА № 4.

Проанализируйте 2-3 рекламных телевизионных ролика, определите, почему сообщение воспринимается как ценное, информативное. Всегда ли это происходит? Обратите внимание на то, что рекламная информация неизменно имеет своего адресата (целевую аудиторию: домохозяйки, обеспеченные люди, подростки, дети, нездоровые люди и т. д.).

3.4 Реферат

1. Роль суеверий в межличностных коммуникациях.
2. Приметы и их роль в межличностном взаимодействии.
3. Стили взаимодействий и характер отношений.
4. Феномен моды в межличностных коммуникациях.
5. Скандалы: сущность, цели, средства и способы противодействия.
6. Феномен сплетен: функции и последствия.
7. Межличностное взаимодействие покупателя и продавца.
8. Межличностное взаимодействие врача и пациента.
9. Возрастные различия в межличностном взаимодействии.
10. Половые различия в межличностном взаимодействии.
11. Феномен лести в межличностных коммуникациях.
12. Доверительность в межличностных коммуникациях.
13. Власть и властность в межличностном взаимодействии.
14. Критика в межличностных коммуникациях.
15. Лживость в межличностных коммуникациях.
16. Хвастливость в межличностном взаимодействии.
17. Застенчивость и робость субъектов в межличностном взаимодействии.
18. Феномен отшельничества.
19. Вера и межличностное взаимодействие.
20. Личностные защиты как регулятор межличностных коммуникаций.
21. Межгрупповые конфликты и способы их преодоления. Особенности коммуникаций между группами болельщиков, религиозными объединениями, политическими партиями, фракциями парламентов, организованными преступными группировками, диаспорами.
22. Стили организационного поведения.
23. Определение стимулов и антистимулов персонала.
24. Поведение руководителя группы.
25. Формирование управленческих команд.
26. Цели и виды коммуникаций
27. Виды информации и виды коммуникации.
28. Соответствие индивидуальных особенностей человека профессии менеджера.
29. Социально-психологический климат в коллективе.
30. Коммуникативность и адаптация работника в коллективе.
31. Авторитет работника в коллективе.
32. Эффективность руководства.
33. Влияние социально-демографических факторов на состав трудового коллектива.
34. Стратегии борьбы с деструктивными конфликтами.
35. Формальные и неформальные лидеры в коллективе.
36. Принципы самоконтроля в общении.
37. Деловой и бюрократический стили руководства.
38. Либеральный, демократический, авторитарный стили руководства.
39. Особенности мотивации работника в трудовом коллективе.
40. Факторы, формирующие поведение личности в организации.
41. Управленческая культура руководителя.

42. Управление процессом принятия решений.
43. Традиционное лидерство и лидерство нового типа.
44. Сущность мотивации персонала.

4. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

4.1 Положение о формах, периодичности и порядке проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся: Положение о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся П ВГАУ 1.1.01 – 2017, Положение о фонде оценочных средств П ВГАУ 1.1.13 – 2016

4.2 Методические указания по проведению текущего контроля

1.	Сроки проведения текущего контроля	На семинарах
2.	Место и время проведения текущего контроля	В учебной аудитории в течение семинара
3.	Требования к техническому оснащению аудитории	В соответствии с ОПОП и рабочей программой
4.	Ф.И.О. преподавателя (ей), проводящих процедуру контроля	Василенко Ольга Валерьевна
5.	Вид и форма заданий	Собеседование, письменные работы
6.	Время для выполнения заданий	в течение занятия
7.	Возможность использования дополнительных материалов.	Обучающийся может пользоваться дополнительными материалами
8.	Ф.И.О. преподавателя, обрабатывающих результаты	Василенко Ольга Валерьевна
9.	Методы оценки результатов	Экспертный
10.	Предъявление результатов	Оценка выставляется в журнал и доводится до сведения обучающихся в конце занятия
11.	Апелляция результатов	В порядке, установленном нормативными документами, регулирующими образовательный процесс в Воронежском ГАУ

Рецензент: Начальник отдела развития сельских территорий Департамента аграрной политики Воронежской области **Лыбакова Н.П.**