

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

Экономический факультет

Кафедра управления и маркетинга в АПК

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой



Закшевская Е.В.

« 15 » июня 2021 г.

Фонд оценочных средств

по дисциплине **Б1.В.ДВ.01.01 Конфликтология**
для специальности 38.05.01 Экономическая безопасность
специализация «Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности»

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

| Индекс | Формулировка | Разделы дисциплины | | | | | | | | | |
|--------|---|--------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| ОК-1 | способностью понимать и анализировать мировоззренческие, социально и лично значимые философские проблемы | + | | | | | | | | | |
| ОК-4 | способностью выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета | + | + | | | | | | | | |
| ОК-5 | способность к работе в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные и иные различия, предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности | | | + | | | + | + | + | + | |
| ОК-6 | способность проявлять психологическую устойчивость в сложных и экстремальных условиях, применять методы эмоциональной и когнитивной регуляции для оптимизации собственной деятельности и психологического состояния | | | | + | + | | | | | + |
| ПК-42 | способность планировать и организовывать служебную деятельность подчиненных, осуществлять контроль и учет ее результатов | | | | | | | | | + | |

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 с оценкой) | Зачтено | Не 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-1 | <p>знать: историю развития и основные проблемы становления конфликтологии как науки.</p> <p>уметь: формулировать мировоззренческое содержание философских концепций с использованием терминологии конфликтологии.</p> <p>иметь навыки: идентификации философских идей в конфликтологии.</p> | 1 | Комплекс знаний о природе конфликта с разных точек зрения философов и мыслителей, о характеристики конфликтов и их классификации | Практические занятия, самостоятельная работа, лекция | Устный опрос, тестирование, реферат | Тесты из задания 3.3 Рефераты из задания 3.4. Задание 3.5 | Тесты из задания 3.3 Рефераты из задания 3.4. Задание 3.5 | Тесты из задания 3.3 Рефераты из задания 3.4. Задание 3.5 |
| ОК-4 | <p>знать: сущность и содержание этики, основные этические принципы и категории;</p> <p>нравственно-этические нормы в сфере профессиональной деятельности;</p> | 1,2 | Комплекс знаний о природе конфликта с разных точек зрения философов и мыслителей, о характеристики конфликтов и их классификации | Практические занятия, самостоятельная работа, лекция | Устный опрос, тестирование, реферат | Тесты из задания 3.3 Рефераты из задания 3.4. Задание 3.5 | Тесты из задания 3.3 Рефераты из задания 3.4. Задание 3.5 | Тесты из задания 3.3 Рефераты из задания 3.4. Задание 3.5 |

| | | | | | | | | |
|------|---|---------|--|---|--|---|---|---|
| | <p>нормы и правила служебного этикета.</p> <p>уметь: оценивать факты и явления профессиональной деятельности с нравственной точки зрения;</p> <p>использовать полученные знания в конкретных ситуациях морального выбора в профессиональной деятельности.</p> <p>иметь навыки: оценки своих поступков и поступков окружающих с точки зрения норм морали, профессиональной этики и служебного этикета.</p> | | | | | | | |
| ОК-5 | <p>знать: способы без конфликтного взаимодействия в коллективе</p> <p>уметь: находить варианты разрешения конфликтных ситуаций</p> | 6,7,8,9 | <p>Знание способов и методов диагностики и предупреждения конфликтных ситуаций</p> | <p>Практические занятия, самостоятельная работа, лекция</p> | <p>Устный опрос, тестирование, реферат</p> | <p>Тесты из задания 3.3</p> <p>Рефераты из задания 3.4. Задание 3.5</p> | <p>Тесты из задания 3.3</p> <p>Рефераты из задания 3.4. Задание 3.5</p> | <p>Тесты из задания 3.3</p> <p>Рефераты из задания 3.4. Задание 3.5</p> |

| | | | | | | | | |
|------|---|--------|---|--|-------------------------------------|---|---|---|
| | ситуаций в организации с целью социальной и экономической безопасности иметь навыки проведения диагностики конфликта | | | | | | | |
| ОК-6 | <p>знать: общие подходы к нейтрализации стресса при конфликтных ситуациях, способы саморегуляции психологического состояния во время конфликтов</p> <p>уметь: использовать в практической деятельности различные виды регуляции стресс-реакции организма на негативный фактор (аутогенная тренировка и т. д.), проявлять психологическую устойчивость в сложных и экстремальных</p> | 4,5,10 | Комплекс знаний о стратегии разрешения конфликтов, о сотрудничестве в решении конфликтной ситуации, о возможностях урегулирования конфликтов с участием третьей стороны | Практические занятия, самостоятельная работа, лекция | Устный опрос, тестирование, реферат | Тесты из задания 3.3 Рефераты из задания 3.4. Задание 3.5 | Тесты из задания 3.3 Рефераты из задания 3.4. Задание 3.5 | Тесты из задания 3.3 Рефераты из задания 3.4. Задание 3.5 |

| | | | | | | | | |
|-------|---|---|---|---|--|--|--|--|
| | <p>условиях, применять методы эмоциональной и когнитивной регуляции для оптимизации собственной деятельности и психического состояния иметь навыки анализа и устранения причин, вызывающих конфликт, владение конфликтологической культурой будущего специалиста для успешной реализации профессиональной деятельности в области экономической безопасности</p> | | | | | | | |
| ПК-42 | <p>знать: основные этапы планирования карьеры специалистов по экономической безопасности уметь: организовывать служебную</p> | 9 | <p>Комплекс знаний о стратегии разрешения конфликтов, о сотрудничестве в решении конфликтной ситуации, о возможностях</p> | <p>Практические занятия, самостоятельная работа, лекция</p> | <p>Устный опрос, тестирование, реферат</p> | <p>Тесты из задания 3.3 Рефераты из задания 3.4. Задание 3.5</p> | <p>Тесты из задания 3.3 Рефераты из задания 3.4. Задание 3.5</p> | <p>Тесты из задания 3.3 Рефераты из задания 3.4. Задание 3.5</p> |

| | | | | | | | | |
|--|---|--|---|--|--|--|--|--|
| | деятельность работников организ ации иметь навыки: контроля результатов деятельности коллективас целью обеспечения экономической безопасности | | урегулирования конфликтов с участием третьей стороны | | | | | |
|--|---|--|---|--|--|--|--|--|

2.3 Промежуточная аттестация

| Код | Планируемые результаты | Технология формирования | Форма оценочного средства (контроля) | №Задания | | |
|------|--|--|--------------------------------------|-----------------------------|--------------------|-----------------|
| | | | | Пороговый уровень (зачтено) | Повышенный уровень | Высокий уровень |
| ОК-1 | знать: историю развития и основные проблемы становления конфликтологии как науки. | Практические занятия, самостоятельная работа | Зачет | Задания из раздела 3.2 | | |
| | уметь: формулировать мировоззренческое содержание философских концепций с использованием терминологии конфликтологии. | Практические занятия, самостоятельная работа | Зачет | Задания из раздела 3.2 | | |
| | иметь навыки: идентификации философских идей в конфликтологии. | Практические занятия, самостоятельная работа | Зачет | Задания из раздела 3.2 | | |
| ОК-4 | знать: сущность и содержание этики, основные этические принципы и категории; нравственно-этические нормы в сфере профессиональной деятельности; нормы и правила служебного этикета. | Практические занятия, самостоятельная работа | Зачет | Задания из раздела 3.2 | | |
| | уметь: оценивать факты и явления профессиональной деятельности с нравственной точки зрения; использовать полученные знания в конкретных ситуациях морального выбора в профессиональной деятельности. | Практические занятия, самостоятельная работа | Зачет | Задания из раздела 3.2 | | |
| | иметь навыки: оценки своих поступков и поступков окружающих с точки зрения норм морали, профессиональной этики и служебного этикета. | Практические занятия, самостоятельная работа | Зачет | Задания из раздела 3.2 | | |
| ОК-5 | знать: способы без конфликтного | Практические | Зачет | Задания из | | |

| | | | | | | |
|-------|---|--|-------|-------------------------|--|--|
| | взаимодействия в коллективе | занятия, самостоятельная работа | | раздела 3.2 | | |
| | уметь: находить варианты разрешения конфликтных ситуаций в организации с целью социальной и экономической безопасности | Практические занятия, самостоятельная работа | Зачет | Задания из разделов 3.2 | | |
| | иметь навыки проведения диагностики конфликта | Практические занятия, самостоятельная работа | Зачет | Задания из раздела 3.2 | | |
| ОК-6 | знать: общие подходы к нейтрализации стресса при конфликтных ситуациях, способы саморегуляции психологического состояния во время конфликтов | Практические занятия, самостоятельная работа | Зачет | Задания из раздела 3.2 | | |
| | уметь: использовать в практической деятельности различные виды регуляции стресс-реакции организма на негативный фактор (аутогенная тренировка и т. Д.), проявлять психологическую устойчивость в сложных и экстремальных условиях, применять методы эмоциональной и когнитивной регуляции для оптимизации собственной деятельности и психического состояния | Практические занятия, самостоятельная работа | Зачет | Задания из раздела 3.2 | | |
| | иметь навыки: анализа и устранения причин, вызывающих конфликт, владение конфликтологической культурой будущего специалиста для успешной реализации профессиональной деятельности в области экономической безопасности | Практические занятия, самостоятельная работа | Зачет | Задания из раздела 3.2 | | |
| ПК-42 | знать: основные этапы планирования карьеры специалистов по экономической безопасности | Практические занятия, самостоятельная работа | Зачет | Задания из раздела 3.2 | | |

| | | | | | | |
|--|---|--|-------|------------------------|--|--|
| | уметь: организовывать служебную деятельность работников организации | Практические занятия, самостоятельная работа | Зачет | Задания из раздела 3.2 | | |
| | иметь навыки: контроля результатов деятельности коллектива с целью обеспечения экономической безопасности | Практические занятия, самостоятельная работа | Зачет | Задания из раздела 3.2 | | |

2.4 Критерии оценки на зачете

| Оценка экзаменатора, уровень | Критерии |
|------------------------------|--|
| «Зачтено» | Обучающийся показал знание основных положений учебной дисциплины, умение получить с помощью преподавателя правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой |
| «не зачтено» | При ответе обучающегося выявились 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 |

2.5 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 |

2.6 Критерии оценки тестов

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

2.7. Критерии оценки реферата

| Оценка | Критерии |
|------------|--|
| Зачтено | Содержание реферата соответствует заявленной тематике; реферат оформлен в соответствии с общими требованиями написания и оформления, реферат имеет чёткую композицию и структуру; в тексте реферата отсутствуют логические нарушения в представлении материала; в полном объёме представлены список использованной литературы |
| Не зачтено | Содержание реферата соответствует заявленной в тематике; в реферате отмечены нарушения общих требований написания и оформления реферата, в тексте реферата есть логические нарушения в представлении материала; в полном объёме представлен список использованной литературы, но есть ошибки в оформлении; некорректно оформлены или не в полном объёме представлены ссылки на использованную литературу в тексте реферата |

2.8. Критерии оценки практических задач

| Оценка | Критерии |
|-----------------------|---|
| «отлично» | ставится, если обучающийся демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме практической работы, определяет взаимосвязи между показателями задачи, даёт правильный алгоритм решения, определяет междисциплинарные связи по условию задания. |
| «хорошо» | ставится, если обучающийся демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме практической работы, допуская незначительные неточности при решении задач, имея неполное понимание междисциплинарных связей при правильном выборе алгоритма решения задания. |
| «удовлетворительно» | ставится, если обучающийся затрудняется с правильной оценкой предложенной задачи, даёт неполный ответ, требующий наводящих вопросов преподавателя, выбор алгоритма решения задачи возможен при наводящих вопросах преподавателя. |
| «неудовлетворительно» | ставится, если обучающийся даёт неверную оценку ситуации, неправильно выбирает алгоритм действий. |

2.9 Допуск к сдаче зачета

1. Посещение занятий. Допускается один пропуск без предъявления справки.
2. Выполнение домашних заданий.
3. Активное участие в работе на занятиях.

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

3.1 Вопросы к экзамену

Не предусмотрено

3.2. Вопросы к зачету

1. История становления конфликтологии как науки
2. Основные теории конфликта и их характеристики
3. Этапы развития конфликтологии в России
4. Конфликтология как научная и прикладная дисциплина

-
5. Предмет, объект конфликтологии.
 6. Методы изучения конфликтов.
 7. Понятие конфликта, источники конфликта
 8. Причины возникновения конфликтов.
 9. Функции конфликта
 10. Конструктивные и деструктивные конфликты.
 11. Уровни конфликтов
 12. Типология конфликтов.
 13. Классификация конфликтов по М. Дойчу
 14. Внутриличностные конфликты.
 15. Межличностные конфликты.
 16. Межгрупповые конфликты.
 17. Внутригрупповые конфликты
 18. Конфликт между личностью и группой
 19. Организационные конфликты.
 20. Семейные конфликты
 21. Политические конфликты
 22. Национальные конфликты
 23. Религиозные конфликты
 24. Забастовка – как форма социально-трудового конфликта
 25. Законодательное регулирование трудовых споров
 26. Особенности межэтнических конфликтов.
 27. Социальные конфликты.
 28. Групповые интересы и цели как источники конфликтов.
 29. Структура конфликтной ситуации.
 30. Наблюдение, эксперимент и опрос в динамике конфликта.
 31. Социометрия в конфликтологии,
 32. Системно-ситуационный анализ, математическое моделирование в диагностике конфликта
 33. Фазы и стадии развития конфликтов.
 34. Объективные и субъективные причины возникновения конфликтных ситуаций.
 35. Взаимосвязь конфликтных ситуаций и стрессовых состояний.
 36. Ролевой конфликт.
 37. Методы профилактики конфликтов в организации.
 38. Прогнозирование конфликтов
 39. Технология предупреждения конфликтов
 40. Примирительные процедуры при трудовых спорах.
 41. Стили конфликтного поведения.
 42. Модели поведения и типы конфликтных личностей
 43. Способы разрешения конфликтов.
 44. Неюридические способы разрешения конфликтов
 45. Юридические способы разрешения конфликтов
 46. Разрешение коллективных трудовых конфликтов.
 47. Сотрудничество при преодолении конфликта
 48. Участие третьей стороны в урегулировании конфликтов
 49. Переговоры как метод разрешения конфликтов.
 50. Роль информации в конфликте.
 51. Методы управления конфликтами.
 52. Понятие стресса. Признаки стресса
 53. Организационные факторы вызывающие стрессовое состояние
 54. Личностные факторы стресса

-
55. Способы борьбы со стрессом
 56. Методы разрешения межличностных конфликтов.
 57. Руководитель – посредник в конфликте.
 58. Руководитель как субъект конфликта
 59. Личный пример руководителя в преодолении конфликтов и стрессов
 60. Основные факторы конфликтоустойчивости личности
 61. Назовите нормы поведения подчиненных
 62. Этические нормы поведения руководителя
 63. Причины «тяжелых» взаимоотношений между работниками и руководством предприятия

3.3 Тестовые задания

1. Кому принадлежит идея всепоглащающего конфликта, воплощенная в образе «войны всех против всех»:
 - а) Т. Мору;
 - б) Ф. Бекону;
 - в) Т. Гоббсу.

2. Кто из социологов ввел в научный оборот термин «социология конфликта»:
 - а) М. Вебер;
 - б) Г. Зиммель;
 - в) Э. Дюркгейм.

3. Предметом конфликта является:
 - а) материальные ресурсы;
 - б) объективно существующая либо мыслимая проблема, служащая причиной разногласий сторон;
 - в) любой элемент окружающего нас материального мира и социальной реальности являющийся предметом интересов сторон.

4. Противоречие является:
 - а) синонимом понятия "конфликт";
 - б) необходимым и достаточным условием возникновения конфликта;
 - в) необходимым, но недостаточным условием возникновения конфликта.

5. Завершение (окончание) конфликта:
 - а) тождественно его разрешению;
 - б) тождественно прекращению действий сторон, независимо от причин такого прекращения действий;
 - в) тождественно вмешательству в конфликт третьей стороны.

6. Конкуренция отличается от конфликта тем, что:
 - а) в конкуренции стороны действуют на "своем поле" и не препятствуют законному поведению друг друга;
 - б) в конкуренции отсутствует борьба сторон за некоторый дефицитный ресурс;
 - в) в конкуренции стороны не наносят ущерба друг другу.

7. Не являются конфликтом:
 - а) нарушение правил дорожного движения;
 - б) борьба за выживание Робинзона на необитаемом острове;
 - в) забастовка работников предприятия.

8. Объектом конфликта является:
 - а) объективно существующая либо мыслимая проблема, служащая причиной разногласий сторон;

-
- б) некоторый дефицитный в данной системе ресурс и контроль над ним;
 - в) противоречие интересов сторон.

9. Латентная стадия развития конфликта это:

- а) синоним конфликтной ситуации;
- б) выявление внешнего препятствия для реализации собственных интересов;
- в) особая стадия в развитии конфликта, характеризующаяся отсутствием внешних, практических действий сторон.

10. Выберите правильное определение понятия социальная напряженность:

- а) стечение обстоятельств, которое объективно создает почву для реализации противоборства между социальными субъектами;
- б) эмоциональное состояние группы или общества в целом, вызванное давлением природной или социальной среды;
- в) объективно существующая противоположность целей и интересов субъектов конфликта.

11. Где рассматриваются коллективные трудовые споры:

- а) в комиссии по трудовым спорам;
- б) в трудовом арбитраже;
- в) в народном суде.

12. Забастовка это:

- а) форма выражения общественного мнения по поводу содержания и порядка разрешения социально-трудового спора;
- б) форма массового собрания, проводимая работниками в знак недовольства своим положением и поддержке выдвигаемых требований;
- в) крайняя форма социального протеста.

13. Что такое консенсус:

- а) терпимость к другим субъектам общества;
- б) конкуренция идей и взглядов;
- в) принятие решений на основе единства взглядов.

14. Выберите правильное определение ингруппы:

- а) социальная группа, по отношению к которой индивид не ощущает чувства идентичности;
- б) социальная группа, по отношению к которой индивид испытывает чувство идентичности;
- в) совокупность людей, объединяемая общими интересами, целями и задачами.

15. Условием перерастания конфликтной ситуации в конфликт из перечисленного является только:

- а) эмоциональная напряженность;
- б) различие в интересах;
- в) различие в целях;
- г) наличие повода.

16. Правило толерантности в общении означает...

- а) снятие категорических заявлений в высказываниях
- б) исключение всевозможных отрицаний в высказываниях
- в) немногословие
- г) терпимость к партнеру и его высказываниям
- д) высказывание комплиментов в адрес партнера

17. Когда любая информация об интересующем субъекте накладывается на заранее созданный образ, возникает:

- а) эффект неожиданности

-
- б) эффект ореола
 - в) эффект идеализации

18. Особенности темперамента при рассмотрении конфликтоустойчивости личности относятся к факторам:

- а) когнитивным
- б) психофизиологическим
- в) социально-психологическим
- г) мотивационным

19. Люди, перегруженные заботами или работой в данный момент времени, относятся к категории людей:

- а) трудных для конкретного человека
- б) временно трудных
- в) ставших трудными посредством действий конкретного индивида
- г) трудных для всех

20. Конфронтация – это:

- а) силовое разрешение конфликта
- б) поведение в конфликте, предполагающее открытое противостояние и применение силы обеими сторонами
- в) оптимальный стиль поведения в конфликте

21. Внутриличностный конфликт – это:

- а) глубокие эмоциональные переживания личностью своих неудач;
- б) состояние тревоги, вызываемое предстоящей сложной ситуацией; в) столкновение противоположно направленных мотивов личности;
- г) столкновение противоположно направленных поведенческих характеристик личности;
- д) внутренние колебания личности, стоящей перед выбором средств для достижения конкретной цели;

22. Кому из ученых принадлежит разработка учения о борьбе между эросом и танатосом, как природной основе внутриличностных конфликтов?

- а) З. Фрейду;
- б) А. Адлеру;
- в) К. Юнгу;
- г) Э. Фромму;
- д) К. Левину.

23. . Кому из ученых принадлежит разработка учения об экстраверсии и интроверсии, как объективной природе внутриличностных конфликтов?

- а) З. Фрейду;
- б) А. Адлеру;
- в) К. Юнгу;
- г) Э. Фромму;
- д) К. Левину.

24. Кому из ученых принадлежит разработка «Теории комплекса неполноценности»?

- а) З. Фрейду;
- б) А. Адлеру;
- в) К. Юнгу;
- г) Э. Фромму;
- д) К. Левину.

25. . Формами проявления внутриличностных конфликтов являются:

- а) неврастения, эйфория, сублимация, идеализация, номадизм, рационализация;
- б) неврастения, эйфория, регрессия, проекция, номадизм, рационализация;

-
- в) неврастения, эйфория, идеализация, проекция, рационализация, вытеснение;
 - г) неврастения, эйфория, регрессия, проекция, номадизм, переориентация;
 - д) компромисс, уход, переориентация, сублимация, идеализация, вытеснение.

26. Семейный конфликт – это:

- а) конфликт между супругами;
- б) конфликт между родителями и детьми;
- в) конфликт родственников;
- г) конфликт между различными семьями;
- д) конфликт между любыми членами семьи.

27. Управление конфликтами – это:

- а) целенаправленное воздействие на процесс его динамики;
- б) целенаправленное, обусловленное объективными законами воздействия на процесс его динамики в интересах развития или разрушения той социальной ситуации, к которой имеет отношение данный конфликт;
- в) целенаправленное воздействие на конфликтующих в интересах снижения уровня напряженности между ними;
- г) целенаправленное, обусловленное объективными законами воздействия на процесс формирования адекватного образа конфликтной ситуации у конфликтующих в интересах снижения уровня напряженности между ними;
- д) целенаправленное воздействие на мотивы конфликтующих.

28. Содержание управления конфликтами включает:

- а) прогнозирование, предупреждение (стимулирование), регулирование, разрешение;
- б) прогнозирование, предупреждение (стимулирование), разрешение;
- в) прогнозирование, регулирование, разрешение;
- г) прогнозирование, анализ, предупреждение, разрешение; д) анализ конфликтной ситуации, прогнозирование, предупреждение, разрешение.

29. Признание реальности конфликтующими сторонами, легитимизация конфликта и институционализация конфликта входят в содержание:

- а) прогнозирования конфликта;
- б) предупреждения конфликта;
- в) стимулирования конфликта;
- г) регулирования конфликта;
- д) разрешения конфликта.

30. Институционализация конфликта – это:

- а) определение места и времени переговоров по разрешению конфликта;
- б) создание соответствующих органов и рабочих групп по регулированию конфликтного взаимодействия;
- в) форма привлечения общественности для разрешения конфликта;
- г) достижение соглашения между конфликтующими сторонами по признанию и соблюдению уставных норм и правил поведения в конфликте;
- д) обращение к медиатору.

31. Эмоциональное запоминание, на уровне долговременной памяти, у человека является таковым по причине:

- а) значимости объекта запоминания;
- б) волевой регуляции поведения;
- в) когнитивной установки;
- г) мотивационной нацеленности.

32. Эмоции это:

- а) психическое отражение окружающей действительности;

-
- б) Процесс интериоризации в онтогенезе;
 - в) Филогенетическая экстериоризация;
 - г) Нервная раздражимость.

33. Аффект, как психическое эмоциональное состояние, характеризуется:

- а) Потерей самоконтроля;
- б) Поведенческим алгоритмом;
- в) Скрипт-программой поведения;
- г) Копинг-стратегией.

34. Стресс, рассматриваемый в качестве некоего психического эмоционального процесса, имеет определённые:

- а) Градации;
- б) Срезы;
- в) Фазы;
- г) Критерии.

35. Какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала?

- а) планирование;
- б) прогнозирование;
- в) мотивация;
- г) составление отчетов;
- д) организация.

36. Должностная инструкция на предприятии разрабатывается с целью:

- а) определение определенных квалификационных требований, обязанностей, прав и ответственности персонала предприятия;
- б) найма рабочих на предприятие;
- в) отбора персонала для занятия определенной должности;
- г) согласно действующему законодательству;
- д) достижения стратегических целей предприятия.

37. Потенциал специалиста – это:

- а) совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей;
- б) здоровье человека;
- в) способность адаптироваться к новым условиям;
- г) способность повышать квалификацию без отрыва от производства;
- д) способность человека производить продукцию

38. Профессиограмма - это:

- а) перечень прав и обязанностей работников;
- б) описание общетрудовых и специальных умений каждого работника на предприятии;
- в) это описание особенностей определенной профессии, раскрывающее содержание профессионального труда, а также требования, предъявляемые к человеку.
- г) перечень профессий, которыми может овладеть работник в пределах его компетенции;
- д) перечень всех профессий.

39. Этика - это:

- А. учение о боге;
- Б. учение о морали;
- В. учение о правилах хорошего тона;
- Г. учение о традициях и обычаях

40. Какая этическая категория лежит в основе высказывания «Все равны перед законом и судом»?

- А. долг;
- Б. достоинство;
- В. ответственность;
- Г. справедливость;
- Д. честь

41. Какая этическая категория передает моральную необходимость выполнения общественно полезных обязанностей?

- А. благо;
- Б. долг;
- В. счастье;
- Г. честь

42. Набор наиболее важных предположений, принимаемых членами организации, и получающих выражение в заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры их поведения и действий:

- А. должностные обязанности;
- Б. кодекс чести;
- В. корпоративная культура;
- Г. правила внутреннего распорядка

3.4. Темы рефератов

| № п/п | Тема реферата |
|-------|---|
| 1 | Основные теории конфликта и их типологические характеристики |
| 2 | Генезис и основные этапы развития конфликтологии в России |
| 3 | Конфликт как вид социального взаимодействия и форма материализации противоречий |
| 4 | Типологическая множественность и функциональные роли конфликтов |
| 5 | Уровни конфликтов и их системные характеристики |
| 6 | Политические конфликты и факторы, их обуславливающие |
| 7 | Особенности и типология межэтнических конфликтов |
| 8 | Разновидности и содержание экономических конфликтов |
| 9 | Факторы, определяющие ролевое поведение участника конфликта |
| 10 | Метаморфозы индивидуального и группового восприятия конфликта |
| 11 | Основы прогнозирования |
| 12 | Юридические формы разрешения конфликта |
| 13 | Особенности конфликтных отношений у молодого поколения |
| 14 | Правила ведения переговоров |
| 15 | Особенности работы психолога с межличностными конфликтами |
| 16 | Отражение конфликтов в искусстве и средствах массовой информации. |
| 17 | Игровые методы как способ разрешения конфликтов в организации. |
| 18 | Саморегуляция психического состояния как способ выхода из конфликта. |
| 19 | Факторы устойчивости личности к конфликтам |

3.5. Практические задачи

Задача 1. На вашем участке уже который месяц не работает вентиляционная установка. Начальник цеха об этом знает, сам лично в присутствии рабочих обещал ее

срочно отремонтировать, но так и не выполнил своего обещания. Как вы будете его критиковать?

Задача 2. Вы заместитель начальника отдела, все сотрудники которого – женщины. В силу своего характера, или по каким-то другим причинам, вы не нравитесь никому в этом отделе. Руководитель предлагает вам перебраться в отдельный кабинет, но это будет затруднять вашу работу, так как вам необходима информация, поступающая от остальных сотрудников отдела. Как вы поступите?

Задача 3. Ваша секретарша довольно часто опаздывает на работу и каждый раз объясняет это достаточно уважительной причиной. Она хорошо и ответственно выполняет все поручения, но из-за ее опозданий вы не всегда успеваете вовремя начать выполнение ваших дел. Вам бы не хотелось ее увольнять, но сегодня все повторилось снова. Вы говорите:

Задача 4. Вы поручаете выполнение задания своему подчиненному, зная, что только он в состоянии хорошо его выполнить. Но вдруг вы узнаете, что тот перепоручил задание другому лицу, и в результате задание к сроку не было выполнено. Вы говорите:

Задача 5. Вы отдали распоряжение, касающееся решения проблемы. Ваш подчиненный не выполнил этого распоряжения, но решил проблему по-своему. Вы понимаете, что его решение лучше вашего. Вы говорите:

Задача 6. К психологу обратился мужчина 40 лет для определения профпригодности.

Во время беседы психолог обратил внимание на следующие черты темперамента пациента: человек уравновешенный, активный, подвижный, легко переживающий неприятности, но в тоже время боится высоты.

Вопрос:

1. Какой темперамент у пациента? 2. Как называется страх высоты?

Задача 7. Рабочему дали задание сделать деталь в количестве 10 штук за смену. Работа увлекла рабочего и он сделал 12 деталей за смену. Планку увеличили до 15 деталей. Рабочий выполнил и это задание. Повысили до 20 деталей. Он выполнил и это задание, но с большим напряжением как физических, так и психических сил.

Вопросы:

1. Какое психическое состояние возникло у рабочего, когда ему повысили задание до 15 деталей?

2. Какой процесс возник у рабочего при повышении задания до 20 деталей?

3. Какой процесс может возникнуть если ему поставят задачу производить по 20 деталей в течение длительного времени?

Задача 8. Ваша подчиненная сотрудница – бухгалтер – постоянно игнорирует Ваши оперативные указания, нечетко выполняет порученные задания, работает ниже своих возможностей. Последнее ее упущение привело к невыполнению квартального плана подразделения. До Вашего прихода в эту организацию она претендовала на Ваше место, но не была назначена по причине конфликтности. Работой в организации она дорожит, т. к. работа – единственный источник ее доходов и она воспитывает дочь без мужа.

Вопрос:

Какие группы методов управления конкретные действия следует применить к сотруднице, чтобы побудить ее выполнять свою работу качественно?

Задача 9. В магазине с посменным графиком работы продавцов при организации выездной торговли возник вопрос о том, кто будет занят в этой торговой точке. Так как в этот день в магазине был большой наплыв покупателей, то нагрузка на работающую смену продавцов повысилась почти в 2 раза. Продавцы смены, находящейся на отдыхе, по разным причинам отказываются от предложенной работы.

Вопросы:

1. Имеют ли право продавцы отказаться от работы?
2. Какие методы управления следует применить к продавцам, чтобы мотивировать их?

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

4.1 Положение о формах, периодичности и порядке проведения текущего контроля 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 практических занятиях |
| 2. | Место и время проведения текущего контроля | В учебной аудитории в течение практического занятия |
| 3. | Требования к техническому оснащению аудитории | в соответствии с ОПВО и рабочей программой |
| 4. | Ф.И.О. преподавателя (ей), проводящих процедуру контроля | Шевцова Н.М. |
| 5. | Вид и форма заданий | Собеседование |
| 6. | Время для выполнения заданий | в течение занятия |
| 7. | Возможность использования дополнительных материалов. | Обучающийся может пользоваться дополнительными материалами |
| 8. | Ф.И.О. преподавателя (ей), обрабатывающих результаты | Шевцова Н.М. |
| 9. | Методы оценки результатов | Экспертный |
| 10. | Предъявление результатов | Оценка выставляется в журнал/доводится до сведения обучающихся в течение занятия |
| 11. | Апелляция результатов | В порядке, установленном нормативными документами, регулирующими образовательный процесс в Воронежском ГАУ |

4.3. Ключи (ответы) к контрольным заданиям, материалам, необходимым для оценки знаний

У преподавателя, осуществляющего процедуру контроля.

Рецензент: Директор ООО «ПАРТНЕР» Щербатых М.А.