

СОГЛАСОВАН

решением Ученого совета
АНО ВО «МБИ
имени Анатолия Собчака»
(протокол от «25» декабря 2025 г. № 7)

УТВЕРЖДЕН

приказом ректора
АНО ВО «МБИ
имени Анатолия Собчака»
от «30» декабря 2025 г. № 59

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине
Корпоративная этика и управление конфликтами

Специальность
38.05.01 Экономическая безопасность

Специализация:
Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности

уровень образования
высшее образование - специалист

форма обучения
очная

год набора
2026

Санкт-Петербург
2025

СОДЕРЖАНИЕ

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ И ЭТАПЫ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	3
2. СТРУКТУРА ФОС ПО ДИСЦИПЛИНЕ.....	4
3. ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ	7
4. ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТА.....	8
5. ПЕРЕЧЕНЬ ЗАДАНИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	9
5.1. ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ:.....	9
5.2 КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ.....	10
5.3 ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ.....	34
6. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ...	39
7. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ.....	40
7.1. ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ.....	42
7.2. ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ.....	42

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ И ЭТАПЫ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Фонд оценочных средств предназначен для оценки результатов обучения по учебной дисциплине.

Рабочей программой дисциплины (модуля) предусмотрено формирование следующих компетенций:

Код и наименование компетенции выпускника	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Планируемые результаты обучения по дисциплине
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.4 Работает в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные и иные различия, предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности	Знает. основные этапы развития менеджмента как науки и профессии; принципы развития и закономерности функционирования организации; роли, функции и задачи менеджера в современной организации; основные бизнес-процессы в организации; принципы целеполагания, виды и методы организационного планирования; типы организационных структур, их основные параметры и принципы их проектирования; основные виды и процедуры внутриорганизационного контроля; виды управленческих решений и методы их принятия; основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами; типы организационной культуры и методы ее формирования; основные теории и подходы к осуществлению организационных изменений Умеет: ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций; анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию; анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию; организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности; диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию Приобретает навыки: методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль); современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации.
ОПК-5. Способен осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с нормами профессиональной этики, нормами права, нормативными правовыми актами в сфере экономики, исключаяющими противоправное поведение.	ОПК-5.1 Применяет правила и нормы этики при анализе и деятельности по решению задач экономической безопасности	Знает Этика делового общения, осуществление коммуникаций, корпоративная этика, включая методы разрешения конфликтов. Кодекс профессиональной этики аудиторов и правила независимости аудиторов и аудиторских организаций. Умеет Поддерживать деловые и этические взаимоотношения с представителями аудируемого лица (лица, заключившего договор оказания сопутствующих аудиту или прочих услуг, связанных с аудиторской деятельностью) и с работниками аудиторской организации, предотвращать и разрешать конфликты. Обладает навыками Переговоры: техники конструктивного диалога, активного слушания и убеждения без перехода на личности. Экологичное разрешение: способность находить компромиссы и применять технологии урегулирования конфликтов без потери лица и ущерба для репутации
	ОПК-5.2. Применяет нормы права и нормативные правовые акты, предупреждающие преступления в различных сферах экономики	Знает кадровые риски и угрозы, связанные с коррупционным поведением работников и возникновением конфликта интересов, в целях обеспечения кадровой безопасности организации; о психологической надежности работников, влияющей как на успешность профессиональной деятельности, так и на кадровую безопасность организации. Принципы, методы и технологии управления персоналом. Технологии управления подразделением организации и повышения эффективности его работы. Организация и осуществление внутреннего контроля. Умеет разрабатывать и реализовывать программы управления кадровой безопасностью организации, интегрируя знания о психологической надежности работников, кадровой политике и стратегиях управления персоналом.

		Делегировать различные виды задач работникам подразделения, согласовывать их работу. Поблаждает навыками основами обеспечения кадровой безопасности организации, управления кадровыми рисками и угрозами, связанными с использованием человеческих ресурсов. разработки и реализации программы управления кадровой политикой организации
--	--	---

1.2. Входной уровень знаний, умений, опыта деятельности, требуемых для формирования компетенции

Знать: принципы взаимопонимания между представителями различных культур; причины возникновения и методы управления конфликтами и стрессами в организации.

– Знать: способы анализа разногласий и конфликтов в межкультурной коммуникации и их разрешения: приемы и методы эффективных межличностных, групповых и организационных коммуникаций.

– Уметь: применять принципы взаимопонимания между представителями различных культур; осуществлять способы анализа разногласий и конфликтов в межкультурной коммуникации и их разрешения, применять приемы и методы эффективных межличностных, групповых и организационных коммуникаций, диагностировать проблемы морально-психологического климата в организации и разрабатывать управленческие решения, направленные на их разрешение; диагностировать конфликты в организации и разрабатывать мероприятия по их предупреждению и разрешению, в т.ч. с использованием современных средств коммуникации

– Владеть: принципами взаимопонимания между представителями различных культур, методами и принципами анализа разногласий и конфликтов в межкультурной коммуникации и их разрешения: приемами и методами эффективных межличностных, групповых и организационных коммуникаций.

- современными технологиями управления конфликтами и стрессами

2. СТРУКТУРА ФОС ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Оценка проводится методом сопоставления параметров продемонстрированной обучающимся продукта деятельности с заданными эталонами и стандартами по критериям.

Таблица – 1.1. Объекты оценивания и наименование оценочных средств

Номер и наименование разделов/тем	Формы текущего контроля успеваемости и / промежуточной аттестации	Объекты оценивания	Вид занятия / Наименование оценочных средств	Форма проведения оценки Устная/ письменная
Тема 1 Профессиональная этика специалиста по экономической безопасности	Текущий контроль	Лекция. Этика деловых отношений – основа профессиональной этики специалиста по экономической безопасности. Основные нормы и принципы деловой этики. Этические правила отношения к клиентам в сфере сервисных коммуникаций. Этика партнерских отношений в сфере социально-культурного сервиса и туризма. Правовой и нравственный аспект. Нравственная типология личности и основные моральные характеристики личности специалиста по экономической безопасности.	ДП – доклад с презентацией, Т – тест	устная/ письменная
Тема 2 Этические нормы и правила оформления деловых документов специалистов по экономической безопасности	Текущий контроль	Лекция. Понятие «деловой документ». Классификация деловых документов. Требования к реквизитам и оформлению делового документа. Специфика информационных деловых документов и документов коллегиального органа, их реквизиты. Виды распорядительных документов. Требования к тексту делового документа.	доклад с презентацией Тест Коллоквиум Задания, реферат	Устная письменная
Тема 3 Кодексы профессионала	Текущий контроль	Лекция. История кодифицирования этических норм. Корпоративная этика в международном бизнесе. Профессиональные кодексы: их содержание, функции и	доклад с презентацией Тест	Письменная Устная

ьной и корпоративно й этики: мировой и отечественны й опыт Актуальные проблемы профессионал ьной этики		особенности в сфере экономической безопасности. Развитие профессиональных и корпоративных кодексов в России Лекция. Проблема нравственного и безнравственного поведения в деловых взаимоотношениях. Проблема доверия, условия ее реализации и фазы развития. Причины аморального поведения сотрудников в коллективе. Морально-психологический климат коллектива. Типология нравственных конфликтов. Причины нравственных конфликтов и пути выхода из них. Современные формы этического аудита.	Деловая игра Задания, реферат	
Тема 4 Этикет работников сферы экономическо й безопасности. Этнокультурн ые особенности делового этикета	Текущий контроль	Лекция. Этикет как социальное явление. История мирового этикета. Основные функции этикета. Задачи этикета: соединение сфер взаимоотношений людей в обществе. Требования современного этикета. Этикет делового человека. Стили общения и внешние формы поведения. Культура одежды делового человека. Поведение в общественных местах. Манеры поведения. Чувство психологического комфорта. Особенности приветствия и обращения на службе. Требования к внешнему облику и имидж специалиста по экономической безопасности. Этнокультурные особенности делового этикета. Международный протокол: основные требования. Этикетные принципы вежливости. Этикетные формы ведения деловой встречи, переговоров.	доклад презентаций Тест Деловая игра Коллоквиум Задания, реферат	Устная письменная
Тема 5 Место и роль конфликтов в системе отношений	Текущий контроль	Лекция. Возникновение и развитие конфликтологии как самостоятельная область знаний. Ее связь с другими науками. Предметная область конфликтологии. Понятие «социальный конфликт». Конфликт как условие функционирования и совершенствования социальных систем. Концепции интеграционной и конфликтной ориентации общества. Основные направления в изучении феномена социальных конфликтов. Концепции Г. Зиммеля, Л. Козера, Р. Дарендорфа, Т. Парсонса. Конфликт в методологии К.Маркса, М. Вебера, Э.Дюркгейма. Методы сбора и анализа конфликтологических данных. Системный подход. Социально-философские, социологические, социально-психологические, историко-статистические методы исследования конфликтов. Методы математического моделирования конфликтов. Анализ структурных элементов конфликта. Основные элементы конфликта. Объект, предмет, субъект, участник и стороны кон-фликта. Цели сторон в конфликте. Различия субъектов конфликта в зависимости от уровня возникновения конфликта. Изменение интересов и поведения субъектов конфликта. Формы соци-альных конфликтов по сфере возникновения. Экономические, политические, этнические, нравственные и правовые конфликты. Классификация причин возникновения конфликта. Эмоцио-нальные и деловые факторы конфликтных ситуаций. Скрытые и открытые конфликты. Уровни проявления конфликта. Спор и конфликт. Основные правила поведения в споре. Иррациональный спор. Способы ведения конфликта. Борьба и согласие. Принципиальный подход. Типы поведения в конфликтной ситуации по К. Томасу. Точка бифуркации и порог терпимости в конфликте. Эмоциональный аспект конфликта. Транзактный анализ конфликта. Изменение социально-психологической напряженности в конфликте в течение противостояния интересов сторон. «Паузы» в конфликте. Субъекты экономического и трудового конфликтов. Стороны конфликта на макро-, среднем и микроуровнях. Источники, объект и причины конфликта. Противоречивая основа конфликтов. Субъективные и объективные основы конфликтов. Основные причины и повод, содержащие	доклад презентаций Тест Коллоквиум Задания, реферат	Устная письменная

		конфликтные ситуации. Информационные, ресурсные, статусные, пространственно-временные, этнокультурные, поведенческие факторы в конфликте.		
Тема 6 Развитие конфликта	Текущий контроль	Лекция. Закономерности возникновения конфликта. Социальная напряженность. Проблема измерения конфликтности. Приемы и средства провоцирования конфликта. Дискретный и перманентный конфликты. Экстремумы и стадии затишья в развитии конфликта. Предконфликтная ситуация, точка бифуркации, инцидент, стадия конфликтного противостояния, после-конфликтная ситуация. Стадия преодоления порога терпимости. Способы затягивания конфликта. Скрытое и открытое проявления конфликта. Эскалация и «затухание» конфликта. Функции конфликта. Позитивные и негативные функции конфликта. Роль различных факторов в активизации тех или иных функций. Социально-психологические закономерности развития конфликта. Агрессивность как психологическая основа конфликта. Социальные факторы агрессивности. Мотивация конфликтного поведения. Конфликт как проявление негативных психологических состояний у сторон: стресса, неприязни, плохого настроения, депрессии, зависти, мести, агрессии. Социально-психологические свойства личности, способствующие конфликту. Конформизм и высокая самонадеянность. Закономерности воздействия толпы на психическое состояние личности. Массовое поведение и конфликты. Конфликт и лидерство. Роль лидера в конфликте. Типы лидерства в конфликтах. Авторитет и власть, их роль в конфликте. Барьеры восприятия субъектов экономической и трудовой деятельности. Влияние социально-психологического климата на конфликтность в трудовом коллективе. Социально-психологические проблемы после-конфликтной ситуации.	доклад с презентацией Тест Коллоквиум Задания, реферат	Письменная устная
Тема 7 Экономические и трудовые конфликты	Текущий контроль	Лекция. Причины и формы проявления экономических конфликтов. Взаимосвязь хозяйственной культуры и экономических конфликтов. Конфликты между органами управления, субъектами предпринимательской деятельности, порождающиеся конкуренцией. Конфликты, вызванные изменением отношений собственности. Заработная плата и распределение дохода как главные факторы экономических конфликтов. Проявление менталитета в возникновении и эскалации экономических конфликтов в России. Трудовые конфликты. Трудовые, организационные, управленческие, производственные конфликты. Формы трудовых конфликтов. Снижение производительности как скрытая форма трудовых конфликтов. Забастовка как высшая, открытая и коллективная форма конфликта. Разновидности забастовок. Локаут и возможные ответные реакции работодателей к наемным работникам. Организационные особенности конфликтов. Организационная культура и социальная напряженность. Корпоративность и мафиозность, как факторы конфликтности в организациях.	доклад с презентацией Тест диспут Коллоквиум Задания, реферат	Письменная Устная
Тема 8 Управление конфликтами	Текущий контроль	Лекция. Прогнозирование конфликта. Методы измерения и прогнозирования напряженности на институциональном, территориальном и организационном уровнях. Профилактика конфликтов на стадии предконфликтной ситуации. Предупреждение и предотвращение конфликта. Устранение причин вызвавших предконфликтную ситуацию. Способы профилактики конфликтов. Правовые, организационные, социально-психологические, коммуникативные и информационные способы предотвращения конфликтов. Переговоры как эффективный способ регулирования предконфликтных ситуаций.	доклад с презентацией Тест Коллоквиум Задания, реферат	Письменная Устная

		Профилактика экономических и трудовых конфликтов. Система социального партнерства как способ профилактики экономических и трудовых конфликтов. Роль трудовой инспекции, профсоюзов и потенциала работника в профилактике и разрешении трудовых конфликтов. Зависимость профилактики трудовых конфликтов от сплоченности коллектива, стилей управления, социально-экономической самоорганизации работников. Роль эффективности институциональных регуляторов в предупреждении экономических конфликтов. Способы разрешения конфликтов. Принципы и правила разрешения конфликтов. Анализ конфликтной ситуации как подготовка к разрешению конфликтов. Прогнозирование возможных последствий конфликта. Эффективное разрешение конфликта. Принципы и условия эффективного разрешения конфликта. Стратегия разрешения конфликта. Тактика взаимодействия конфликтующих сторон при разрешении конфликта. «Замораживание» и подавление конфликта. Разрешения конфликта, с ориентацией на выигрыш, компромисс и проигрыш. Роль посредников в разрешении конфликта. Посредничество и примирение. Требования к посреднику. Использование умеренной нейтрализации посредниками в разрешении конфликта. Переговоры в разрешении конфликтов. Приемы, применяемые сторонами и посредниками в переговорах для урегулирования конфликта. Требования к переговорному процессу. Роль руководителя в разрешении трудовых конфликтов. Правовые и экономические основы регламентации конфликтов. Система правовой регламентации конфликтов. Нормативно-правовая основа регламентации конфликтов. Органы правопорядка, их роль в регламентации конфликтов. Правовые основы регламентации экономических и трудовых конфликтов. Способы регламентации конфликтов в трудовой и экономической деятельности. Роль трудовой инспекции в регулировании трудовых конфликтов. Роль службы управления персоналом в прогнозировании и обеспечении позитивных последствий конфликта. Конструктивные и деструктивные последствия конфликта. Влияние внутренних и внешних факторов на последствия конфликта в организации. Показатели, отражающие деструктивные последствия экономических и трудовых конфликтов. Применение службой управления персоналом различных технологий по прогнозированию последствий конфликта в организации. Методы прогнозирования последствий конфликта: аналитические, статистические, правовые, экономические и математические методы, возможности их комплексного применения в работе менеджера по персоналу. Роль службы управления персоналом в обеспечении позитивной направленности конфликтов, затрагивающие интересы организации, и снижении их негативных последствий.		
Все темы и разделы:	Промежуточная аттестация	Обобщенные результаты обучения по овладению теоретическими знаниями и практическими навыками	T – тест (1-30)	Письменная

3. ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Оценка знаний, умений, владений выражается в пятибалльной системе.

Таблица 3.1 – Текущий контроль

№ п/п	Виды работ	Критерии оценивания			
		Неудовлетворительно (2 балла)	Удовлетворительно (3 балла)	Хорошо (4 балла)	Отлично (5 баллов)

1	Работа на лекциях	Отсутствие участия студента в работе на занятии	Единичное высказывание	Высказывание суждений, активное участие в работе на занятии	Высказывание неординарных суждений, активное участие в работе на занятии
2	Работа на практических занятиях, решение общих практических задач	Отсутствие участия в обсуждении, решении, неправильное решение	Единичное высказывание, решение ошибками	Высказывание суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение с отдельными замечаниями	Высказывание неординарных суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение без ошибок
3	Работа на практических занятиях, решение индивидуальных практических задач	Отсутствие участия в обсуждении, решении, неправильное решение	Единичное высказывание, решение ошибками	Высказывание суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение с отдельными замечаниями	Высказывание неординарных суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение без ошибок

Критерии оценивания формулируются для каждой компетенции и отражают деятельность обучающегося, поддающуюся измерению.

Таблица 3.2 – Обобщенные критерии оценивания освоения компетенции

Неудовлетворительно (2 балла)	Удовлетворительно (3 балла)	Хорошо (4 балла)	Отлично (5 баллов)
Компетенция не освоена. Обучающийся не показывает знания, входящие в состав компетенции, не понимает их необходимость и не может их применять	Компетенция освоена. Обучающийся показывает общие знания, входящие в состав компетенции, имеет представление об их применении, умение извлекать и использовать основную (важную) информацию из полученных знаний	Компетенция освоена. Обучающийся показывает полноту знаний, демонстрирует умения и навыки решения типовых задач	Компетенция освоена. Обучающийся показывает глубокие знания, демонстрирует умения и навыки решения сложных задач, умение принимать решения, создавать и применять документы, связанные с профессиональной деятельностью; способен самостоятельно решать проблему/задачу на основе изученных методов, приемов и технологий.

4. ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТА

Таблица 4.1 – Шкала критериев оценивания компетенций

Оценка	Содержание
Неудовлетворительно (2 балла)	Демонстрирует непонимание проблемы, не восприятие материала. Работа незакончена и/или это плагиат
Удовлетворительно (3 балла)	Демонстрирует частичное понимание проблемы. Большинство требований, предъявляемых, к заданию выполнены. Владение элементами заданного материала. В основном выполненный материал понятен и носит целостный характер
Хорошо (4 балла)	Демонстрирует значительное понимание проблемы обозначенной дисциплиной. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены. Содержание выполненных заданий раскрыто и рассмотрено с разных точек зрения
Отлично (5 баллов)	Демонстрирует полное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены. Продемонстрировано уверенное владение материалом дисциплины. Выполненные задания носят целостный характер, выполнены в полном объеме, структурированы, представлены различные точки зрения, продемонстрирован творческий подход

Шкалы оценивания и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине регламентируются Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации

обучающихся по программам высшего образования.

5. ПЕРЕЧЕНЬ ЗАДАНИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

5.1. ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ:

Таблица - 5.1 Перечень заданий текущего контроля и их наименование

Наименование оценочных средств	Содержание задания
Доклад презентацией	Темы докладов и презентаций: Современные теории конфликтов. Функции конфликта в обществе. Классификация конфликтов. Классификация и особенности межличностных конфликтов. Конфликты и прогресс. Этапы развития конфликтной ситуации. Причина и повод. Латентные и явные причины конфликта. Стратегии поведения в конфликтной ситуации. Переговорный процесс, его особенности. Методы диагностики конфликтов. Методы предупреждения конфликтных ситуаций. Особенности конфликтов в организации. Деловые и межличностные конфликты. Конфликт между руководителем и подчиненным: причины и способы регулирования. Производственные конфликты. Трудовые споры как конфликт. Забастовка как трудовой конфликт: виды, формы, способы регулирования. Способы регулирования конфликтов в организации. Способы регулирования конфликтов в организации. Социальная технология регулирования конфликтов в организации. Роль посредников в управлении конфликтами в организации. Формы посредничества в регулировании конфликтов в организации. Переговоры как средство достижения компромисса. Правила проведения переговоров по урегулированию конфликтов. Компромисс как способ урегулирования конфликтов. Роль насилия в управлении конфликтами в организации.
Деловая игра	1.Цель: выявить лидера в группе. Задачи: обучение школьного актива организаторским навыкам, развитие коммуникабельности, развитие творческих способностей студентов. 2.Деловые переговоры: подготовка и проведение
коллоквиум	1. Общение как коммуникативная деятельность. Интерактивный, коммуникативный и перцептивный аспекты общения. 2. Интерактивная функция общения. Организация совместной деятельности. Позиции в общении. 3. Коммуникативные роли. Ситуации взаимодействия: социальные, целевые, психологические. 4. Стратегии взаимодействия: избегание, соперничество, уступка, компромисс, сотрудничество. 5. Внутригрупповые и межгрупповые дискуссии. 6. Методы активного обучения и развития, формирование ситуативного и стратегического мышления. 7. Перцептивная функция общения. Контакт, приемы его установления. 8. Установки и их влияние на контакт. 9. Управление контактом в диалоге, в дискуссии. 10. Тренировка и правила сообщения обратной связи. Обратная связь (негативная и позитивная) как способ контроля контакта в разговоре. Проблемы нахождения взаимопонимания. 11. Круги общения и уровни понимания. Когнитивное, дивергентное, конвергентное мышление. 12. Роль эмпатии и рефлексии в деловом общении. Развитие сензитивности как условие конструктивного взаимодействия. 13. Виды деловых контактов: деловой разговор, беседа, деловое совещание, деловая встреча, собрание. 14. Коммуникативные роли субъектов общения. Уровни правового, нравственного общения, манипулирования, «рефлексивной игры».
реферат	Ошибки в атрибутивном процессе. Современные модели социального влияния. Современные концепции взаимодействия установок и поведения. Психология лжи. Психология убеждения. Правила конструктивного спора. Функции массовой коммуникации и критерии ее эффективности. Возможности развития коммуникативной компетентности менеджера. Теория «диадического взаимодействия» (Р. Тибо и Г. Келли). Роль социальной установки при формировании первого впечатления о человеке (А.А. Бодалев). Коммуникативные техники и приемы в профессиональной управленческой деятельности
диспут	. Публичное выступление. Специфические особенности речи. Информационная, убеждающая, побуждающая речь. Механизмы и практические приемы завоевания внимания аудитории. Деловая полемика: спор, дебаты, дискуссии, прения. Позиции участников полемики и правила их поведения. Уловки, сомнительные приемы и «хитрые» аргументы для реализации коммуникативных намерений участников полемики. Техника продуктивной аргументации. Консультирование и телефонная коммуникация в работе с клиентами. Презентации. Подготовка к презентации и психологические приемы ее проведения.

	Коммуникативные барьеры: логический, стилистический, лингвистический, фонетический. Психологические барьеры: барьер первого впечатления, установки, отрицательных эмоций. Слушание и проблемы понимания информации. Физические барьеры в коммуникации. Типы сигналов тела: поза, мимика, жестикация, дистанцирование, интонация, походка. Вербализация ощущений. Внешняя поза и внутренняя позиция. Зоны и дистанции. Статус, интимная зона и безопасность. Личная, общественная, открытая зоны. Сигналы дистанции. Имидж специалиста и секреты успешной коммуникации
задания	Составьте письмо, соблюдая все правила цифрового этикета. Укажите тему, приветствие, основную часть, прощание, подпись. Объясните, как технически оформить рассылку с копиями.
Тест	Что не является нарушением цифрового этикета? А) Отправка «писем счастья» коллегам Б) Использование функции «Ответить всем» без необходимости В) Краткое подтверждение получения письма («Спасибо, принято») Г) Пересылка конфиденциальных писем третьим лицам Ключ: В

5.2 КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Первая контрольная точка - в форме доклада (письменная).

Темы докладов: Темы докладов с презентацией

Название темы учебной дисциплины	Темы докладов и презентаций
Место и роль конфликтов в системе отношений	1. Современные теории конфликтов. 2. Функции конфликта в обществе. 3. Классификация конфликтов. 4. Классификация и особенности межличностных конфликтов. 5. Конфликты и прогресс.
Развитие конфликта	1. Этапы развития конфликтной ситуации. 2. Причина и повод. Латентные и явные причины конфликта. 3. Стратегии поведения в конфликтной ситуации. 4. Переговорный процесс, его особенности 5. Методы диагностики конфликтов 6. Методы предупреждения конфликтных ситуаций
Экономические и трудовые конфликты	1. Особенности конфликтов в организации 2. Деловые и межличностные конфликты 3. Конфликт между руководителем и подчиненным: причины и способы регулирования 4. Производственные конфликты 5. Трудовые споры как конфликт 6. Забастовка как трудовой конфликт: виды, формы, способы регулирования 7. Способы регулирования конфликтов в организации
Управление конфликтами	1. Способы регулирования конфликтов в организации 2. Социальная технология регулирования конфликтов в организации 3. Роль посредников в управлении конфликтами в организации 4. Формы посредничества в регулировании конфликтов в организации 5. Переговоры как средство достижения компромисса 6. Правила проведения переговоров по урегулированию конфликтов 7. Компромисс как способ урегулирования конфликтов 8. Роль насилия в управлении конфликтами в организации

1. Этика взаимоотношений руководителя и подчиненного. 2. Деловой этикет. 3. Культура организации. 4. Этика конфликта. 5. Конфликт в организации: виды и отличительные признаки. 6. Личность и ее роль в конфликтной ситуации. 7. Типология конфликтных личностей. 8. Понятие конфликтоустойчивой личности. 9. Разрешение конфликта как процесс. 10. Этическая праксеология: гуманитарная экспертиза и гуманитарное консультирование при разрешении конфликтных ситуаций. 11. Корпоративная культура организации и моральные ценности. 12. Толерантность и конформизм в конфликтных ситуациях. 13. Проблема вмешательства в конфликт: основные концепции и подходы. 14. «Вмешательство в конфликты»: проблемы теории и практики. 15. Конфликтная ситуация в организации: определение и степени соответствия реальности. 16. Признаки и причины конфликтной ситуации на предприятии. 17. Корпоративной этика и ее роль в формировании проблемного поля конфликтологии. 18. Корпоративная этика: основные проблемы и задачи. 19. Имидж и репутация как показатели уровня корпоративной культуры в организации

Методические рекомендации:

Обучающийся может подготовить не более пяти докладов с презентацией. Критерии оценки одного доклада с презентацией: 5 баллов выставляется обучающемуся, если он перечисляет все существенные характеристики обозначенного в вопросе предмета и возможные варианты дальнейшего развития решения проблемы, если это возможно; 4 балла, если студент раскрыл только часть основных положений вопроса, продемонстрировал неточность в представлениях о предмете вопроса; 3 балла, если студент обозначил общую траекторию ответа, но не смог конкретизировать основные компоненты; 2 балла, если студент не продемонстрировал знаний основных понятий, представлений об изучаемом предмете.

Методические указания по написанию доклада с презентацией. Требования, предъявляемые к докладу с презентацией:

1. Объем доклад не должен превышать 5-8 страниц. Печать производится через 1,5 интервала, размер шрифта 14, с выравниванием по ширине. Левое поле листа 30 мм, правое – 10 мм, верхнее – 20 мм, нижнее 20 мм. Текст должен оформляться абзацами с отступом 1,25 см.
2. Эссе должно восприниматься как единое целое, идея должна быть ясной и понятной.
3. Необходимо писать коротко и ясно. Эссе не должно содержать ничего лишнего, должно включать только ту информацию, которая необходима для раскрытия вашей позиции, идеи.
4. Доклад должно иметь грамотное композиционное построение, быть логичным, четким по структуре.
5. Каждый абзац доклад должен содержать только одну основную мысль.
6. Доклад должен показывать, что его автор знает и осмысленно использует теоретические понятия, термины, обобщения, мировоззренческие идеи.
7. Доклад должен содержать убедительную аргументацию заявленной по проблеме позиции.

контрольная точка - в форме теста (письменная).

Тесты

Название темы дисциплины	Пример теста
Место и роль конфликтов в системе отношений	1. Социальное явление, способ взаимодействия людей при столкновении их несовместимых взглядов, позиций и интересов, противоборство взаимосвязанных, но преследующих свои цели двух или более сторон – это: а) конкуренция б) конфликт в) конфронтация г) компромисс 2. Конфликт в переводе с латинского означает: а) соглашение б) столкновение в) существование 3. По субъектам конфликтного взаимодействия выделяют следующие виды конфликтов: а) общие и локальные; бурные быстротекущие; острые длительные; слабовыраженные вялотекущие; слабовыраженные быстротекущие б) реальные; нереальные в) позитивные и негативные; конструктивные и деструктивные; созидательные и разрушительные г) внутриличностные; межличностные; внутригрупповые; межгрупповые 4. Социометрия – это: а) прямая и непосредственная регистрация конфликтологом событий и условий, в которых они имеют место б) социально-психологический тест для оценки межличностных эмоциональных связей в группе в) исследование информации для ретроспективного анализа конфликта, зафиксированного в рукописном или печатном тексте на CD, киноплёнке и др. г) изучение конфликтов по единицам 5. Теорию комплекса неполноценности разработал: а) З. Фрейд б) К. Юнг в) А. Адлер г) Э. Эриксон

	6. Социальные конфликты – это: а) конфликты между государственными и общественными структурами по поводу социальных гарантий граждан б) особая форма противоборства граждан с властями за улучшение их социально-экономического положения в) конфликт между гражданами и властями, выражающийся в гражданском неповиновении г) конфликты между государственными структурами по поводу реализации социальных гарантий граждан д) особая форма противоборства граждан с властями, обусловленная ущемлением интересов граждан, а также нарушением прав и гарантий в социальной сфере 7. Основной формой проявления социальных конфликтов является: а) пикет б) недовольство граждан, их протест в) голодовка г) гражданское неповиновение д) забастовка 8. Кто из ученых рассматривал конфликты как неизбежное явление в общественной жизни, вытекающее из свойств человеческой природы и присущего личности инстинкта агрессивности? а) Ф. Тейлор б) Г. Зиммель в) Платон г) Э. Мейо д) Гераклит 9. Вид психологической защиты (по З. Фрейду), суть которого состоит в стремлении человека сохранить привычные, стереотипные модели поведения, мышления, восприятия – это: а) реактивное образование б) регрессия в) фиксация поведения г) вытеснение 10. Пространственная граница конфликта – это: а) продолжительность конфликта б) содержание понятия «конфликт» в) совокупность всех конфликтов г) территория, на которой происходит конфликт 11. Институционализация конфликта – это: а) создание соответствующих органов и рабочих групп по регулированию конфликтного взаимодействия б) обращение к медиатору в) определение места и времени переговоров по разрешению конфликта г) форма привлечения общественности для разрешения конфликта д) достижение соглашения между конфликтующими сторонами по признанию и соблюдению уставных норм и правил поведения в конфликте 12. Основным предметом политических конфликтов является: а) политические партии б) политический интерес в) политическая власть в различных социальных структурах г) политическое сознание людей д) государственная власть 13. Конфликт внутри психического мира личности, представляющий собой столкновение ее противоположно направленных мотивов – это: а) внутригрупповой конфликт б) внутриличностный конфликт в) межличностный конфликт г) межгрупповой конфликт 14. Групповая атрибуция – это: а) завышение оценки в групповых мнениях своей группы и занижение достоинств противоборствующей группы б) «деиндивидуализация» взаимного восприятия в) неадекватное социальное сравнение своей и чужой группы г) объяснение позитивного поведения своей группы и негативного поведения чужой группы внутренними причинами, и соответственно негативное поведение своей группы и позитивное поведение чужой группы внешними обстоятельствами
--	---

	д) противопоставление своей и чужой группы по нравственным особенностям их социального взаимодействия 15. К факторам макросреды, обуславливающим семейные конфликты, относятся: а) изменение положения женщины в обществе; отклоняющееся поведение одного из членов семьи; авторитарный, жесткий тип семейных отношений; сексуальная дисгармония партнеров в браке б) ограничение свободы активности, действия; отклоняющееся поведение одного из членов семьи; авторитарный, жесткий тип семейных отношений; изменение положения женщины в обществе в) ограничение свободы активности, действия; отклоняющееся поведение одного из членов семьи; авторитарный, жесткий тип семейных отношений; сексуальная дисгармония партнеров в браке г) рост социального отчуждения; ориентация на культ потребления; девальвация моральных ценностей; кризисное состояние экономики и социальной сферы; деформация норм сексуальных отношений; изменение положения женщин в обществе д) ухудшение материального положения семьи; чрезмерная занятость одного или обоих супругов на работе; невозможность нормального трудоустройства супругов или других членов семьи; длительное отсутствие жилья 16. Стороны конфликта – это: а) конкретные личности, находящиеся в состоянии конфликта б) конфликтующие стороны в переговорном процессе по разрешению конфликта в) субъекты социального взаимодействия, находящиеся в состоянии конфликта и посредник (медиатор) г) только субъекты социального взаимодействия, находящиеся в состоянии конфликта д) субъекты социального взаимодействия, находящиеся в состоянии конфликта или поддерживающие (явно или неявно) конфликтующих 17. Вариант межгруппового конфликта, который возникает по ряду причин: нарушение договорных обязательств; борьба за ресурсы, сферы влияния и т.д. – это: а) конфликт между подразделениями внутри организации б) конфликт между микрогруппами внутри коллектива в) конфликт между неформальными группами в обществе г) конфликт между организациями 18. Под объектом конфликта понимается: а) объективное условие, которое приводит к его возникновению б) материальная, социальная или духовная ценность, к обладанию или пользованию которой стремятся участники конфликтующих сторон в) обстоятельства протекания конфликта, не зависящие от личности г) все то, что объективно предопределяет конфликт 19. Основными принципами конфликтного противоборства выступают: а) мотивы, потребности, интересы участников б) психологические, материальные и духовные интересы участников конфликта в) концентрация сил, координация сил, поиск уязвимого места, экономия сил и времени г) целеполагание, конкретность, всесторонность, направленность 20. Ситуация скрытого или открытого противостояния двух или более сторон-участниц называется: а) конфликтными отношениями б) конфликтной ситуацией в) инцидентом
Развитие конфликта	1. Причина конфликта – это: а) стечение обстоятельств, которые проявляют конфликт б) явления, события, факты, ситуации, которые предшествуют конфликту и при определенных условиях деятельности субъектов социального взаимодействия вызывают его в) то, из-за чего возникает конфликт г) накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для реального противоборства между ними д) противоположные мотивы субъектов социального взаимодействия 2. Конфликт в организации – это: а) конфликты по поводу организационной структуры коллектива б) конфликты между руководством организации и ее сотрудниками в) конфликты между различными структурными элементами организации г) конфликты между субъектами социального взаимодействия, возникающие внутри организации и за ее пределами д) конфликты между субъектами социального взаимодействия, возникающие внутри

	организации 3. По какому признаку можно классифицировать организационные конфликты? а) по способу решения б) по природе возникновения в) по направленности воздействия г) по количеству участников д) по масштабу 4. Какой тип факторов межличностных конфликтов по В. Линкольну связан с такими формами их проявления, как: неполные и неточные факторы; слухи, невольная дезинформация; преждевременная информация или информация, переданная с опозданием; ненадежность источников информации; посторонние факторы; неадекватные акценты. а) ценностные факторы б) информационные факторы в) структурные факторы г) факторы отношений д) поведенческие факторы 5. Начальная фаза предконфликтной стадии это: а) конфликтная ситуация б) инцидент в) подведение итогов, оценка результатов г) ослабление противостояния 6. Причины конфликтов, отражающие социально-психологические явления в социальных группах: взаимоотношения, лидерство, групповые мотивы, коллективные мнения, настроения – это: а) социально-психологические причины б) индивидуально-психологические причины в) социально-политические и экономические причины г) социально-демографические причины 7. Найдите определение объективных причин возникновения социальных конфликтов. а) экономические и политические причины, лежащие в основе конфликтного развития общества б) несовпадение мнений, оценок и установок конкретных людей по вопросам развития общества в) обстоятельства социального взаимодействия людей, которые приводят к столкновению их интересов, мнений, установок г) причины изменения динамики, длительности и процесса протекания конфликта 8. Объективные предпосылки и причины конфликтов таковы: а) противоречивость общественных отношений б) противоречивая природа личности в) социальная дифференциация и общественное неравенство г) социальная структура общества 9. Личностные причины конфликтов обусловлены: а) межличностным взаимодействием внутри отдельной социальной группы б) спецификой процессов, происходящих в психике человека в ходе его взаимодействия с другими людьми и окружающей средой в) возмущением личности против общества по поводу более полного удовлетворения ее материальных интересов г) нежеланием личности терпеть другую личность и остальных людей 10. Чрезмерное напряжение, понижающее возможности организма адекватно реагировать на требования внешней среды, называется: а) стресс б) дистресс в) усталость г) заторможенность 11. Фаза конфликтной стадии, на которой происходит процесс урегулирования конфликта – это: а) урегулирование конфликта б) прекращение конфликта в) затухание конфликта г) развитие конфликта 12. Наиболее эффективной формой предупреждения конфликта является это: а) выявление причин конфликта б) генерализация конфликта в) устранение причин конфликта г) урегулирование конфликта 13. Назовите деятельность участников конфликта, направленную на прекращение
--	--

	противодействия и устранение проблемы. а) расширение зоны конфликта б) разрешение конфликта в) уклонение г) принятие соглашения д) обсуждение 14. Определите конфликт, возникающий, если у партнёров разные интересы и они противоречат друг другу? а) конфликт несоответствия б) конфликт правил взаимодействия в) конфликт интересов г) конфликт средств достижения целей д) конфликт ценностей 15. Определите конфликт, возникающий в случае, если участники стремятся к одной цели, но в силу ограниченности ресурсов их интересы противоречат друг другу. а) ресурсный конфликт б) конфликт потенциалов в) конфликт ценностей г) конфликт принципов д) конфликт восприятия 16. Назовите структурные элементы конфликта. а) стороны конфликта б) предмет конфликта в) мотивы конфликта г) динамика конфликта д) все вышеперечисленное 17. Неуступчивостью и непримиримостью сторон сопровождается конфликт: а) компромиссный б) антагонистический. в) взаимосближающий г) взаимоотталкивающий д) враждебный 18. Бессрочные конфликты, для которых не находится конструктивного решения, называются... а) кратковременные. б) длительные. в) затяжные. г) стихийные д) деструктивные 19. Определите термин, характеризующий открытый конфликт демонстративного характера. а) частично скрытый. б) скрытый. в) открытый г) реактивный д) бурный 20. Определите термин, характеризующий процесс, способствующий ликвидации причин возникновения конфликтных ситуаций. а) затухание конфликта б) предупреждение конфликта в) прогнозирование конфликта г) разрешение конфликта д) все ответы неверны
Экономические и трудовые конфликты	1. Какому типу конфликтной личности принадлежат следующие характеристики: неустойчив в оценках и мнениях, обладает легкой внушаемостью, внутренне противоречив, непоследовательность поведения, недостаточно хорошо видит перспективу, зависит от мнения окружающих, не обладает достаточной силой воли, излишне стремится к компромиссу: а) ригидному б) сверхточному в) «бесконфликтному» 2. Одной из основных и эффективных форм участия третьего лица в разрешении конфликтов является: а) переговорный процесс б) сотрудничество в) компромисс

	3. Профессиональный посредник называется: а) суггестором б) медиатором в) коллегой 4. Вид психологического воздействия, искусное исполнение которого ведет к скрытому возбуждению у другого человека намерений, не совпадающих с его актуально существующими желаниями, называется: а) манипуляцией б) суггестией в) гипнозом 5. Столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, явлений или взглядов оппонентов или субъектов взаимодействия, называется: а) конфликтом б) конкуренцией в) соревнованием 6. Конфликты, способствующие принятию обоснованных решений и развитию взаимодействий, называются: а) конструктивными б) деструктивными в) реалистическими 7. Какой из приведенных методов относится к группе методов управления конфликтами: а) социологический метод б) метод тестирования в) метод картографии г) метод наблюдения д) метод эксперимента 8. Необходимыми и достаточными условиями возникновения конфликта между субъектами социального взаимодействия являются: а) наличие у них противоположных суждений или мотивов и желание хотя бы одного из них одержать победу над другим б) наличие у них противоположно направленных мотивов или суждений, а также состояние противоборства между ними в) наличие у них противоположных позиций и активные действия обеих сторон по достижению своих позиций г) наличие у них противоположно направленных мотивов и открытые заявления о своих требованиях д) наличие противоположных интересов у каждого из них и отсутствие возможностей по их реализации 9. Форма выражения согласия с аргументами противника в споре называется: а) компромисс б) консенсус в) избегание г) приспособление е) борьба 10. Разновидностью конфликта в организации НЕ является: а) организационный конфликт б) трудовой конфликт в) инновационный конфликт г) невротический конфликт 11. Столкновение, разногласие между отдельными группами или подразделениями организации, вызываемые несовершенством организационной структуры и неотлаженностью функционального взаимодействия – это: а) межличностный конфликт б) межгрупповой конфликт в) внутригрупповой конфликт г) внутриличностный конфликт 12. В классификации управленческих конфликтов по источнику выделяют: а) ценностные конфликты; конфликты мотивации; конфликты планирования; конфликты контроля б) структурные конфликты; инновационные конфликты; позиционные конфликты; конфликты мотивации в) структурные конфликты; инновационные конфликты; позиционные конфликты; ценностные конфликты
--	---

	г) структурные конфликты; конфликты планирования; конфликты контроля; конфликты организации д) структурные конфликты; инновационные конфликты; позиционные конфликты; конфликты планирования 13. Наиболее эффективной формой предупреждения конфликта является: а) выявление причин конфликта б) генерализация конфликта в) устранение причин конфликта г) урегулирование конфликта 14. Профилактика конфликтов – это: а) борьба за признание личных достижений и творческих способностей со стороны общества, группы, коллектива б) осуществление предупредительных мер по предотвращению деструктивного, дисфункционального развития конфликтных столкновений в) способ преодоления конфликтного противоречия, заинтересованный диалог оппонентов с целью урегулирования конфликта г) устранение объективных и ослабление субъективных причин, вызвавших конфликтную ситуацию 15. По количеству субъектов конфликтного взаимодействия выделяются следующие виды конфликтов: а) деструктивные б) реалистические в) социально-бытовые г) межгрупповые 16. Ход развития, изменения конфликта под влиянием действующих на него факторов и условий называется а) динамикой конфликта б) границы конфликта в) диспозиция конфликта г) конфликтная тактика 17. Стиль взаимодействия в конфликте, при котором субъекты конфликта ориентированы на определенные уступки, называется а) приспособление б) конкуренция в) компромисс г) сотрудничество 18. Стиль взаимодействия в конфликте, при котором интересы другой стороны предпочтительнее, чем собственные, называется а) приспособление б) конкуренция в) компромисс г) сотрудничество 19. Терпимость к чужому образу жизни, мнению, поведению, ценностям называется а) ригидность б) социализация в) установка г) толерантность 20. Психологическое состояние людей (индивидов или групп), возникающее из-за длительной неудовлетворенности существующим положением дел и приводящее к социальным конфликтам, называется а) конфликтная установка б) социальная напряженность в) управление конфликтом г) генерализация конфликта
Управление конфликтами	1. Какие виды деятельности по управлению конфликтом адекватны на этапе возникновения и развития конфликтной ситуации: а) только регулирование б) только предупреждение (стимулирование) в) прогнозирование, предупреждение (стимулирование) и регулирование г) прогнозирование и предупреждение (стимулирование) д) только прогнозирование 2. На какой фазе конфликта возможности разрешения конфликта самые высокие: а) начальной фазе

	б) фазе подъема в) пике конфликта г) фазе спада 3. В рамках какой стратегии в переговорном процессе ставится основная цель – выигрыш за счет проигрыша оппонента? а) «проигрыш-проигрыш» б) «выигрыш-проигрыш» и «проигрыш-выигрыш» в) «выигрыш-проигрыш» г) «выигрыш-выигрыш» д) «проигрыш-выигрыш» 4. Какое из сочетаний приводимых понятий имеет отношение к стратегиям поведения в конфликте: а) соглашение, сотрудничество, убеждение б) борьба, уход, убеждение в) уступка, уход, сотрудничество г) компромисс, критика, борьба д) сотрудничество, консенсус, уступка 5. Какие виды деятельности по управлению конфликтом адекватны на этапе возникновения и развития конфликтной ситуации: а) только прогнозирование б) только предупреждение (стимулирование) в) только регулирование г) прогнозирование, предупреждение (стимулирование) и регулирование д) прогнозирование и предупреждение (стимулирование) 6. Этап управления внутригрупповым конфликтом, на котором проводится изучение индивидуально-психологических особенностей сотрудников, изучаются и анализируются общественные мнения, групповые мотивы и ценности: а) прогнозирование конфликта б) предупреждение конфликта в) регулирование конфликта г) разрешение конфликта 7. Начальная фаза предконфликтной стадии: а) конфликтная ситуация б) инцидент в) подведение итогов, оценка результатов г) ослабление противостояния 8. Фаза конфликтной стадии, на которой происходит процесс урегулирования конфликта – это: а) урегулирование конфликта б) прекращение конфликта в) затухание конфликта г) развитие конфликта 9. Структура конфликта выражается такими понятиями: а) объективные условия и субъективный фактор б) интересы личности, мотивы, потребности, направленность в) участники, условия протекания, действия сторон, способы противодействия г) личностная, групповая и социальная структура 10. Динамика конфликта выражается понятиями: а) предконфликтная стадия б) конфликтная стадия в) обострение конфликта г) разрешение конфликта 11. Внутренней побудительной силой, подталкивающей субъектов социального взаимодействия к конфликту, является а) предмет конфликта б) образ конфликтной ситуации в) мотив конфликта г) позиция конфликтующей стороны 12. Отображение предмета конфликта в сознании субъектов конфликтного взаимодействия называется а) предмет конфликта б) образ конфликтной ситуации в) мотив конфликта г) позиция конфликтующей стороны
--	--

	13. Первое столкновение сторон, являющееся поводом для начала открытого конфликта, называется а) конфликтная ситуация б) предмет конфликта в) инцидент г) пик конфликта 14. По социальным последствиям выделяются следующие виды конфликта: а) деструктивные б) реалистические в) социально-бытовые г) межгрупповые 15. Стиль поведения в конфликтах, характеризующийся явным отсутствием у вовлечённого в конфликтную ситуацию желания сотрудничать с кем-либо и приложить активные усилия для осуществления собственных интересов, равно как пойти навстречу оппонентам – это: а) уклонение б) приспособление в) конфронтация г) компромисс 16. Компромисс как стиль поведения в конфликте выбирают в случае, когда: а) субъект конфликта уверен, что предлагаемый им вариант решения проблемы наилучший в данной ситуации, и вместе с тем, имея более высокий ранг, настаивает на принятии этого решения б) имеется искреннее желание одной из конфликтующих сторон оказать поддержку оппоненту, при этом чувствовать себя вполне удовлетворённым своей добросердечностью в) оппоненты, оценив сложившуюся ситуацию, корректируют свои цели с учётом изменений, произошедших в процессе конфликта г) оппоненты демонстрируют стоворчивость и намеренно уступают друг другу в чём-то, считаются с тем, что, мало теряя, приобретают больше, в том числе добрые взаимоотношения, обоюдное согласие 17. Посреднический арбитраж – это: а) разновидность обязывающего арбитража, в котором каждая из сторон должна представить на рассмотрение свой вариант решения по данному спору б) разновидность обязывающего арбитража, где стороны ограничивают свой риск поражения, устанавливая определённые пределы уступок до начала арбитражного разбирательства в) форма урегулирования конфликта, когда решение, вынесенное нейтральным лицом, носит рекомендательный характер г) форма урегулирования конфликта, когда стороны договариваются о том, что вопросы, нерешённые путём посредничества, будут решены с помощью арбитража 18. Наилучшей гарантией от нежелательных конфликтных проявлений в коллективе являются: а) авторитарность и авторитет руководителя коллектива б) влияние и авторитет неформального лидера в) коммуникативная компетентность членов коллектива г) оптимальный социально-психологический климат и высокоразвитые отношения в коллективе 19. Третья сторона в конфликте – это: а) член группы, за которым она признаёт право принимать ответственные решения в значимых для неё ситуациях б) индивид как субъект социальных отношений и сознательной деятельности в) индивид и ли группа, которые находятся вне конфликта между двумя или большим числом сторон и пытаются помочь им в достижении и согласия г) непримиримый, враждебный человек, который жёстко отстаивает свои интересы в конфликте, не идёт ни на какие уступки, придерживается крайних взглядов 20. Технологии управления конфликтом, призванные наладить непосредственное общение между конфликтующими сторонами и их сторонниками; направить общение в конструктивное русло – это: а) коммуникативные технологии управления конфликтом б) административно-экономические технологии управления конфликтом в) социально-психологические технологии управления конфликтом г) информационные технологии управления конфликтом
--	---

Инструкция по выполнению. Выбрать один правильный ответ

Критерии оценивания: • 5 баллов выставляется, если обучающийся ответил правильно на 100-85% заданий теста; • 4 балла выставляется, если обучающийся ответил на 84-69 % заданий; • 3 балла выставляется, если обучающийся ответил на 68-50% заданий; 2 балла выставляется, если

обучающийся ответил менее, чем на 50 % заданий.

Контрольная точка в форме диспута (устная).

Рекомендуемый перечень вопросов

1. **Вопрос:** Назовите основные формы деловой коммуникации. **Ключ:** Деловая беседа, совещание, переговоры, публичное выступление, деловая переписка, пресс-конференция.
2. **Вопрос:** Что такое манипуляция в деловом общении? Приведите пример. **Ключ:** Скрытое психологическое воздействие на партнёра с целью навязать ему свою волю, добиться выгоды. Пример: «Вы же профессионал, для вас это не составит труда сделать бесплатно».
3. **Вопрос:** Назовите способы противодействия манипуляциям. **Ключ:** Осознание манипуляции, открытое обсуждение («я чувствую давление»), уход от ответа («я подумаю»), контрвопросы, сохранение спокойствия.
4. **Вопрос:** Что такое «организационный конфликт» и каковы его основные стадии? **Ключ:** Столкновение интересов, мнений, целей между сторонами в организации. Стадии: предконфликтная, инцидент, эскалация, кульминация, завершение, постконфликтная.
5. **Вопрос:** Каковы основные стратегии поведения в конфликте (по К. Томасу)? **Ключ:** Соперничество (конкуренция), сотрудничество, компромисс, избегание, приспособление.
6. **Вопрос:** Что такое конструктивная критика? **Ключ:** Критика, направленная на улучшение дела, с указанием конкретных ошибок и предложением вариантов исправления, в уважительной форме, без перехода на личность.
7. **Вопрос:** Какие нормы невербального общения важны в деловой среде? **Ключ:** Открытая поза, контакт глаз, уверенная походка, рукопожатие (не вялое и не слишком сильное), дистанция (личное пространство).
8. **Вопрос:** Как этикет регулирует правила представления при знакомстве? **Ключ:** Младшего представляют старшему, мужчину – женщине, одного – группе. Представляющий называет имя, фамилию, должность представляемого.

9. **Вопрос:** Что такое «активное слушание» и для чего оно применяется? **Ключ:** Техника, при которой слушающий активно демонстрирует понимание и внимание (перефразирование, уточнение, поддержка). Применяется для лучшего понимания собеседника и установления контакта.

10. **Вопрос:** Каковы этические правила ведения деловых переговоров? **Ключ:** Взаимное уважение, честность, недопустимость обмана и шантажа, соблюдение договорённостей, ориентация на взаимовыгодный результат.

Критерии оценивания:

Представление точки зрения. Оценивается чёткость речи, использование замечок, убедительность предложений, а также владение собой: непринуждённость, установление зрительного контакта с аудиторией, уважительное отношение к оппонентам.

Стратегия выступления. Оценивается организация речи и риторика: тщательность и целенаправленность аргументации, использование времени, убедительные формулировки.

Содержание. Оценивается качество доказательств и эффективность опровержений. Например, логическая и фактическая обоснованность аргументов, защита от контраргументов.

Командная работа. Оценивается сплочённость команды, их поведение: хорошая ли работа вместе, проявление уважения к оппонентам.

Обмен мнениями. Оценивается, предлагали ли участники конструктивные советы оппонентам, с какой вежливостью они делились отзывами.

Глубина поставленных и рассмотренных вопросов. Также важно оценить, насколько верными были ответы и качество этих ответов.

Активность и глубина подготовки отдельных подгрупп, участников и занятия в целом.

Контрольная точка - в форме деловой игры (устная).

Деловая игра «Забастовка»

Разработать программу игры. Определить участников, выделив из числа обучающихся «Работодателей», «Наемных работников», «Представителей администрации региона», «Профсоюзных лидеров». Цель игры: Раскрыть причины, динамику и возможные последствия социально-экономических конфликтов, выявить их особенности в игровой ситуации, а также закрепить у студентов знания по стратегии и тактике нахождения компромисса в конфликтных ситуациях.

Анализ игры. Подведение итогов.

Защита самостоятельной работы.

Контрольная точка в форме коллоквиума (устная).

Вопросы для коллоквиума

Устный опрос (УО)

1. **Вопрос:** Кто считается основателем этики как самостоятельной науки? **Ключ:** Аристотель. Он впервые систематизировал этические знания в трудах «Никомахова этика», «Эвдемова этика», «Большая этика».
2. **Вопрос:** Что такое «золотая середина» в этике Аристотеля? **Ключ:** Добродетель – это середина между двумя пороками: избытком и недостатком. Например, мужество – середина между трусостью и безрассудной смелостью.
3. **Вопрос:** В чём суть гедонизма как этического учения? **Ключ:** Высшей ценностью и целью жизни признаётся удовольствие, наслаждение. Основоположник – Аристипп, развитие получил в эпикуреизме (Эпикур понимал удовольствие как отсутствие страданий).
4. **Вопрос:** Что такое «категорический императив» И. Канта? **Ключ:** Безусловное нравственное предписание, которое не зависит от обстоятельств и выражает долг. Первая формулировка: «Поступай только согласно такой максиме, руководствуясь которой ты в то же время можешь пожелать, чтобы она стала всеобщим законом».
5. **Вопрос:** Чем стоицизм отличается от эпикуреизма? **Ключ:** Стоики (Зенон, Сенека, Марк Аврелий) считали высшим благом добродетель и жизнь в согласии с природой, разумом, а удовольствие – безразличным; необходимо спокойно переносить удары судьбы. Эпикурейцы же главным благом считали удовольствие (в смысле отсутствия страданий).
6. **Вопрос:** Какую роль в развитии этики сыграло христианство? **Ключ:** Ввело новые ценности: любовь к ближнему, милосердие, смирение, идею греховности и спасения, заповеди как божественный закон.
7. **Вопрос:** Что такое утилитаризм (И. Бентам, Дж. Ст. Милль)? **Ключ:** Этическая теория, согласно которой моральная ценность поступка определяется его полезностью – способностью приносить наибольшее счастье наибольшему числу людей.
8. **Вопрос:** В чём отличие деонтологической этики от консеквенциальной? **Ключ:** Деонтологическая этика (Кант) оценивает поступок по его соответствию долгу, независимо от последствий. Консеквенциальная (утилитаризм) – по последствиям (результатам).
9. **Вопрос:** Что изучает прикладная этика? **Ключ:** Применение общих моральных принципов к конкретным ситуациям и сферам человеческой деятельности (биоэтика, бизнес-этика, экологическая этика, профессиональная этика).
10. **Вопрос:** Назовите основные категории этики. **Ключ:** Добро и зло, долг, совесть, ответственность, справедливость, честь, достоинство, счастье, смысл жизни.

Тестирование (Т)

1. **Кто впервые ввёл термин «этика»?**
А) Платон
Б) Сократ
В) Аристотель
Г) Кант
Ключ: В
2. **Какая этическая школа провозглашала идеалом атараксию (невозмутимость)?**
А) Киники
Б) Стоики
В) Эпикурейцы
Г) Пифагорейцы
Ключ: В (Эпикурейцы – атараксия как отсутствие страданий, но у стоиков тоже близко; однако чаще атараксия связывается с Эпикуром. Уточним: в тестах может быть эпикуреизм).
3. **Как называется этическое учение, утверждающее, что основой нравственности является стремление к счастью?**
А) Гедонизм
Б) Эвдемонизм
В) Аскетизм
Г) Ригоризм
Ключ: Б (Эвдемонизм – стремление к счастью, благополучию; гедонизм – к удовольствию).
4. **Автор «Никомаховой этики»:**
А) Платон
Б) Аристотель
В) Эпикур
Г) Сенека
Ключ: Б
5. **Категорический императив Канта гласит:**
А) «Поступай так, чтобы максимы твоего поведения могли стать всеобщим законом»
Б) «Человек человеку волк»
В) «Знание – сила»

Г) «Я мыслю, следовательно, существую»

Ключ: А

6. Какой принцип является центральным в утилитаризме?

- А) Принцип долга
- Б) Принцип наибольшего счастья
- В) Принцип любви к ближнему
- Г) Принцип аскетизма

Ключ: Б

7. Что из перечисленного относится к добродетелям по Аристотелю?

- А) Щедрость (середина между скупостью и расточительностью)
- Б) Богатство
- В) Власть
- Г) Здоровье

Ключ: А

8. Какая этическая категория выражает способность личности к моральному самоконтролю?

- А) Долг
- Б) Совесть
- В) Ответственность
- Г) Честь

Ключ: Б

9. Что означает термин «деонтология»?

- А) Учение о бытии
- Б) Учение о долге и должном поведении
- В) Учение о наслаждении
- Г) Учение о добродетелях

Ключ: Б

10. Кто из мыслителей античности связывал добродетель со знанием и считал, что никто не поступает дурно добровольно?

- А) Платон
- Б) Аристотель
- В) Сократ
- Г) Протагор

Ключ: В (Сократ: знание – основа добродетели).

Типовые практические задания (ПЗ)

Задание 1: Установите соответствие между этическими теориями (1-4) и их ключевыми идеями (А-Г). Заполните таблицу.

- 1. Гедонизм
- 2. Стоицизм
- 3. Утилитаризм
- 4. Этика Канта

А. Жизнь в согласии с природой, добродетель как высшее благо, безразличие к внешним благам.

Б. Моральность поступка определяется его полезностью для большинства.

В. Высшее благо – удовольствие, избегание страданий.

Г. Действие морально, если оно совершается из чувства долга и может стать всеобщим законом.

Ключ:

1 2 3 4

В А Б Г

Задание 2: Заполните таблицу сравнения деонтологической и консеквенциальной этики.

Критерий сравнения	Деонтологическая этика (И. Кант)	Консеквенциальная этика (утилитаризм)
Что лежит в основе оценки поступка?		
Роль последствий		
Пример суждения		

Ключ:

Критерий сравнения	Деонтологическая этика (И. Кант)	Консеквенциальная этика (утилитаризм)
Что лежит в основе оценки поступка?	Соответствие долгу, мотив	Последствия, результат
Роль последствий	Не имеют значения для моральности поступка	Определяют моральность поступка
Пример суждения	«Я говорю правду, потому что это мой долг, даже если это причинит боль».	«Я говорю правду, потому что это принесёт больше пользы в долгосрочной перспективе».

Задание 3: Прочитайте высказывание и определите, к какой этической теории (гедонизм, стоицизм, утилитаризм, деонтология) оно относится. Кратко обоснуйте.

1. «Высшее благо – в разумной жизни, согласной с природой. Надо принимать удары судьбы с достоинством и не стремиться к наслаждениям».
2. «Поступай так, чтобы максима твоего поступка могла стать основой всеобщего законодательства».
3. «Наилучшее действие – то, которое приносит максимум счастья максимальному числу людей».
4. «Живи, получая удовольствие, избегай страданий – вот естественное стремление человека».

Ключ:

1. Стоицизм (акцент на разуме, добродетели, безразличии к внешним благам).
2. Деонтология Канта (категорический императив).
3. Утилитаризм (принцип полезности).
4. Гедонизм (стремление к удовольствию).

Устный опрос (УО)

1. **Вопрос:** Дайте определение профессиональной этики. **Ключ:** Совокупность моральных норм, правил и принципов, регулирующих поведение специалиста в его профессиональной деятельности на основе общечеловеческих моральных ценностей, с учётом особенностей профессии.
2. **Вопрос:** Назовите основные виды профессиональной этики. **Ключ:** Медицинская, педагогическая, юридическая, этика учёного, инженерная, журналистская, экономическая (бизнес-этика), этика государственного служащего и др.
3. **Вопрос:** Что такое «профессиональная деформация»? Приведите пример. **Ключ:** Изменение личности под влиянием профессиональной деятельности, когда профессиональные привычки, стереотипы переносятся на повседневную жизнь, искажая восприятие. Например, бухгалтер начинает везде искать ошибки в подсчётах, даже в бытовых ситуациях.
4. **Вопрос:** В чём разница между моралью и правом? **Ключ:** Мораль – система неписаных норм, основанных на представлениях о добре и зле, поддерживаемая общественным мнением и совестью; право – система писаных законов, обеспечиваемая государственным принуждением. Сферы пересекаются, но не совпадают.
5. **Вопрос:** Какие нравственные требования предъявляются к специалисту по экономической безопасности? **Ключ:** Честность, принципиальность, объективность, неподкупность, лояльность к организации, соблюдение конфиденциальности, профессионализм, ответственность, порядочность.
6. **Вопрос:** Что такое «эмоциональное выгорание» и как оно связано с профессиональной этикой? **Ключ:** Синдром, развивающийся на фоне хронического стресса, проявляющийся истощением, цинизмом, снижением эффективности. Связан с этикой, поскольку выгоревший специалист может нарушать нормы (равнодушие к клиентам, халатность).
7. **Вопрос:** Какие этические категории являются базовыми для любой профессии? **Ключ:** Долг, ответственность, справедливость, совесть, честь, достоинство, профессиональная гордость.
8. **Вопрос:** В чём проявляется специфика профессиональной этики экономиста? **Ключ:** Ориентация на точность, достоверность информации, недопустимость фальсификации отчётности, соблюдение коммерческой тайны, честная конкуренция, налоговое законодательство.
9. **Вопрос:** Каковы причины возникновения профессиональной этики? **Ключ:** Разделение труда, появление профессий, требующих особых моральных качеств, осознание обществом важности этих профессий, необходимость защиты интересов клиентов и общества от некомпетентности или злоупотреблений.
10. **Вопрос:** Что такое нравственное воспитание и какова его роль в подготовке специалиста? **Ключ:** Процесс формирования моральных качеств личности, усвоения нравственных норм и ценностей. Роль – подготовка специалиста, способного принимать этически верные решения, нести ответственность.

Тестирование (Т)

1. **Что является предметом профессиональной этики?**
 А) Технологические процессы
 Б) Нравственные отношения в профессиональной среде

- В) Экономическая эффективность
Г) Правовые нормы
Ключ: Б
2. **Как называется внутренний моральный самоконтроль личности?**
А) Долг
Б) Совесть
В) Ответственность
Г) Справедливость
Ключ: Б
3. **Какое качество является антиподом профессиональной этики?**
А) Компетентность
Б) Профессиональная деформация
В) Ответственность
Г) Честность
Ключ: Б
4. **Что из перечисленного относится к моральным санкциям?**
А) Штраф
Б) Лишение свободы
В) Общественное осуждение
Г) Выговор по службе
Ключ: В
5. **В каком соотношении находятся мораль и право?**
А) Мораль является частью права
Б) Право является частью морали
В) Они частично пересекаются, но не совпадают
Г) Они полностью совпадают
Ключ: В
6. **Профессиональная этика специалиста по экономической безопасности требует от него в первую очередь:**
А) Максимизации прибыли любой ценой
Б) Соблюдения законности и конфиденциальности
В) Лояльности к конкурентам
Г) Публичности своей деятельности
Ключ: Б
7. **Эмоциональное выгорание характеризуется:**
А) Повышением работоспособности
Б) Эмоциональным истощением, цинизмом
В) Желанием больше общаться с людьми
Г) Повышением творческой активности
Ключ: Б
8. **Категория «профессиональный долг» означает:**
А) Совокупность обязанностей, возложенных на специалиста
Б) Внутреннее осознание необходимости следовать профессиональным нормам
В) Внешнее поощрение за труд
Г) Юридическую ответственность
Ключ: Б (хотя оба варианта близки, ключевое – внутреннее осознание)
9. **Что из перечисленного не является функцией профессиональной этики?**
А) Регулятивная
Б) Охранительная (защита интересов клиентов)
В) Фискальная
Г) Воспитательная
Ключ: В (фискальная – функция государства)
10. **Примером профессиональной деформации экономиста может служить:**
А) Стремление к повышению квалификации
Б) Перенос привычки всё проверять и перепроверять на отношения с близкими
В) Участие в профессиональных конкурсах
Г) Наставничество над молодыми коллегами
Ключ: Б

Устный опрос (УО)

1. **Вопрос:** Что такое профессиональный этический кодекс? **Ключ:** Свод моральных норм и правил, обязательных для исполнения членами определённой профессиональной группы, закрепляющий ценности профессии и стандарты поведения.

2. **Вопрос:** Какие виды этических кодексов существуют? **Ключ:** Корпоративные (внутрифирменные), профессиональные (отраслевые), международные.
3. **Вопрос:** Назовите основные этические принципы Кодекса этики внутренних аудиторов (ПА). **Ключ:** Честность, объективность, конфиденциальность, компетентность.
4. **Вопрос:** Что такое «конфликт интересов» и как кодексы помогают его избегать? **Ключ:** Ситуация, когда личная заинтересованность специалиста может повлиять на объективность принимаемых решений. Кодекс требует раскрывать такие ситуации и устраняться от принятия решений.
5. **Вопрос:** Какие обязанности специалиста по отношению к работодателю закреплены в кодексах? **Ключ:** Добросовестное выполнение трудовых функций, лояльность, сохранение коммерческой тайны, соблюдение внутренних правил.
6. **Вопрос:** В чём заключается этическая обязанность специалиста перед профессиональным сообществом? **Ключ:** Поддерживать репутацию профессии, делиться опытом, соблюдать стандарты, не дискредитировать коллег.
7. **Вопрос:** Каковы основные функции этического кодекса организации? **Ключ:** Формирование корпоративной культуры, регулирование поведения сотрудников, управление репутацией, профилактика нарушений, основа для разрешения конфликтов.
8. **Вопрос:** Что такое «инсайдерская информация» и почему её использование неэтично? **Ключ:** Информация, не являющаяся общедоступной, которая может повлиять на стоимость ценных бумаг. Использование её для личной выгоды (инсайдерская торговля) считается неэтичным и незаконным.
9. **Вопрос:** Какие требования предъявляются к специалисту по экономической безопасности в работе с прессой? **Ключ:** Соблюдение конфиденциальности, разглашение только публичной или разрешённой информации, недопущение утечек, согласование с руководством.
10. **Вопрос:** Что такое «комплаенс» и как он связан с профессиональной этикой? **Ключ:** Система внутреннего контроля за соблюдением нормативных требований, законов и внутренних политик компании. Этический комплаенс – часть этой системы, обеспечивающая соответствие поведения сотрудников этическим стандартам.

Тестирование (Т)

1. **Какой кодекс регулирует деятельность внутренних аудиторов?**
 - А) Кодекс этики CFA
 - Б) Кодекс этики ПА
 - В) Кодекс корпоративного управления
 - Г) Кодекс Гэлбрейта**Ключ: Б**
2. **Нарушение профессионального кодекса может повлечь:**
 - А) Уголовную ответственность
 - Б) Исключение из профессиональной ассоциации
 - В) Административный штраф
 - Г) Лишение права заниматься любой деятельностью**Ключ: Б** (исключение из ассоциации; уголовная и административная ответственность наступает за нарушение законов, а не кодекса)
3. **Принцип объективности в работе экономиста означает:**
 - А) Принятие решений в пользу компании любой ценой
 - Б) Независимость суждений, отсутствие предвзятости
 - В) Субъективную оценку фактов
 - Г) Подчинение мнению руководства**Ключ: Б**
4. **Конфликт интересов возникает, когда:**
 - А) Специалист работает сверхурочно
 - Б) Личная заинтересованность может повлиять на профессиональные обязанности
 - В) Специалист получает премию
 - Г) Компания терпит убытки**Ключ: Б**
5. **Что из перечисленного является нарушением конфиденциальности?**
 - А) Обсуждение рабочей ситуации с коллегами в курилке, не называя имён
 - Б) Передача данных клиента третьим лицам без его согласия
 - В) Хранение документов в сейфе
 - Г) Использование корпоративной почты**Ключ: Б**
6. **Кодекс этики CFA особо подчёркивает:**
 - А) Важность профессионального роста и честности
 - Б) Необходимость агрессивных продаж
 - В) Приоритет личного обогащения
 - Г) Допустимость инсайдерской торговли**Ключ: А**

7. **Корпоративный этический кодекс выполняет функцию:**
 А) Налогового планирования
 Б) Формирования доверия к компании
 В) Увеличения производственных мощностей
 Г) Снижения зарплат
Ключ: Б
8. **Под «должной осмотрительностью» (due diligence) в этическом контексте понимают:**
 А) Проверку контрагентов на благонадёжность
 Б) Повышение квалификации
 В) Соблюдение правил внутреннего распорядка
 Г) Участие в благотворительности
Ключ: А
9. **Что из перечисленного не является этическим принципом делового поведения по Л. Хосмеру?**
 А) Не делай того, что не способствует возникновению чувства локтя (общности)
 Б) Не делай того, что нарушит права других
 В) Не делай того, что запрещено законом
 Г) Делай только то, что приносит максимальную прибыль
Ключ: Г (прибыль – цель бизнеса, но не этический принцип)
10. **Специалист по экономической безопасности должен сообщать о нарушениях своему руководству. Это требование связано с принципом:**
 А) Лояльности и ответственности
 Б) Самостоятельности
 В) Конфиденциальности
 Г) Творческого подхода
Ключ: А

Устный опрос (УО)

1. **Вопрос:** Что такое «субординация» в управленческом общении? **Ключ:** Система служебного подчинения, основанная на правилах служебной дисциплины, чёткое распределение «начальник – подчинённый».
2. **Вопрос:** Какие существуют стили управленческого общения? **Ключ:** Авторитарный, демократический, либеральный (попустительский).
3. **Вопрос:** Назовите правила общения руководителя с подчинёнными. **Ключ:** Уважение, чёткость задач, объективность оценки, доступность для общения, умение слушать, конструктивная критика, признание ошибок.
4. **Вопрос:** Что такое неформальное общение в коллективе, и каковы его этические риски? **Ключ:** Общение, не связанное с выполнением служебных обязанностей (дружеское, бытовое). Риски: панибратство, подрыв авторитета, возникновение неформальных группировок, манипуляции.
5. **Вопрос:** Какие приёмы эффективного управленческого общения вы знаете? **Ключ:** «Имя собственное», «золотые слова», «зеркало отношений», «личная жизнь», «терпеливый слушатель».
6. **Вопрос:** Как этика связана с принятием управленческих решений? **Ключ:** Решения должны учитывать не только экономическую эффективность, но и моральные последствия для людей, общества, окружающей среды (социальная ответственность бизнеса).
7. **Вопрос:** Что такое «корпоративная культура»? **Ключ:** Совокупность ценностей, норм, правил, традиций, символов, разделяемых членами организации и определяющих стиль поведения и взаимодействия.
8. **Вопрос:** Как неформальное общение может быть полезным для организации? **Ключ:** Укрепление командного духа, быстрый обмен информацией (неформальные каналы), поддержка в сложных ситуациях, создание благоприятного психологического климата.
9. **Вопрос:** Какие ошибки в общении руководителя с подчинёнными наиболее часты? **Ключ:** Повышение голоса, публичные унижения, несправедливая критика, игнорирование мнения подчинённых, невыполнение обещаний.
10. **Вопрос:** В чём заключается этическая ответственность руководителя за психологический климат в коллективе? **Ключ:** Создание атмосферы доверия, уважения, справедливости, недопущение дискриминации и моббинга, забота о благополучии сотрудников.

Тестирование (Т)

1. **Руководитель использует приём «золотые слова», когда:**
 А) Хвалит подчинённого
 Б) Дарит подарки
 В) Говорит комплименты, связанные с деловыми качествами
 Г) Обещает премию
Ключ: В
2. **Какой стиль общения характеризуется единоличным принятием решений, жёстким контролем?**
 А) Демократический
 Б) Авторитарный
 В) Либеральный

- Г) Попустительский
Ключ: Б
3. **Неформальное общение в коллективе преимущественно строится на основе:**
А) Должностных инструкций
Б) Личных симпатий и общих интересов
В) Приказов руководителя
Г) Профсоюзных собраний
Ключ: Б
4. **Приём «зеркало отношений» предполагает:**
А) Обращение к подчинённому по имени-отчеству
Б) Добрую улыбку и приятное выражение лица
В) Обсуждение личных проблем подчинённого
Г) Похвалу за хорошо выполненную работу
Ключ: Б (доброжелательное выражение лица, как зеркало, отражает отношение)
5. **Субординационное общение – это общение:**
А) Между равными по статусу
Б) Между начальником и подчинённым
В) Неформальное
Г) Горизонтальное
Ключ: Б
6. **Что такое «моббинг» на рабочем месте?**
А) Помощь коллеге
Б) Травля, психологическое давление на сотрудника со стороны коллег или начальства
В) Совместное проведение досуга
Г) Наставничество
Ключ: Б
7. **Корпоративная культура включает в себя:**
А) Технологическое оборудование
Б) Ценности, нормы, традиции организации
В) Финансовые показатели
Г) Налоговые льготы
Ключ: Б
8. **Конструктивная критика подчинённого должна быть:**
А) Публичной и унижительной
Б) Конкретной, по делу, с предложением вариантов исправления
В) Эмоциональной и резкой
Г) Анонимной
Ключ: Б
9. **Демократический стиль руководства характеризуется:**
А) Участием сотрудников в принятии решений
Б) Отсутствием контроля
В) Дистанцированием руководителя от коллектива
Г) Частой сменой решений
Ключ: А
10. **Руководитель, использующий приём «личная жизнь», должен:**
А) Вникать во все личные проблемы подчинённых
Б) Быть в курсе значимых событий в жизни сотрудников и проявлять участие
В) Устраивать личные встречи с подчинёнными вне работы
Г) Контролировать семейный бюджет подчинённых
Ключ: Б

Устный опрос (УО)

1. **Вопрос:** Что такое служебный этикет? **Ключ:** Совокупность правил поведения, регламентирующих внешние проявления отношений между людьми в процессе профессиональной деятельности (манеры, одежда, приветствия, порядок общения).
2. **Вопрос:** Назовите основные функции служебного этикета. **Ключ:** Регулирование взаимоотношений, создание комфортного климата, поддержание имиджа сотрудника и организации, предотвращение конфликтов.
3. **Вопрос:** Каковы правила приветствия в деловой среде? **Ключ:** Младший по возрасту/должности приветствует старшего; входящий – присутствующих; мужчина – женщину (если она не является руководителем); рукопожатие инициирует старший.
4. **Вопрос:** Что такое дресс-код и каковы его основные требования для офисного сотрудника? **Ключ:** Установленный регламент одежды. Для офиса: деловой костюм сдержанных тонов, закрытая обувь, опрятность, минимум украшений, никаких спортивных или вечерних нарядов.

5. **Вопрос:** Как правильно обмениваться визитными карточками? **Ключ:** Вручать карточку правой рукой или обеими, текст должен быть обращён к партнёру, произнести фамилию, полученную карточку нужно внимательно прочитать, положить перед собой или в визитницу, не мять и не складывать.
6. **Вопрос:** Каковы правила поведения на деловом приёме (банкете)? **Ключ:** Не опаздывать, соблюдать рассадку, начинать есть после того, как начали хозяева, пользоваться приборами, не говорить с полным ртом, не злоупотреблять алкоголем, вести общую беседу.
7. **Вопрос:** Что такое «имидж делового человека» и из чего он складывается? **Ключ:** Целенаправленно формируемый образ, включающий внешность, манеры, речь, одежду, аксессуары, уверенность, пунктуальность.
8. **Вопрос:** Какие элементы делового этикета важны при проведении совещания? **Ключ:** Своевременное оповещение, повестка дня, соблюдение регламента, уважительное отношение к выступающим, недопустимость перебивания, итоговый протокол.
9. **Вопрос:** В чём заключается специфика служебного этикета экономиста (бухгалтера, аудитора)? **Ключ:** Особое внимание к точности, аккуратности в документах, сдержанность, конфиденциальность, умение отказать (например, в предоставлении данных), вежливость при проверках.
10. **Вопрос:** Как этикет регулирует использование мобильной связи на рабочем месте? **Ключ:** Переводить телефон в беззвучный режим, не говорить громко, не мешать коллегам, выходить для личных разговоров, не использовать громкую связь.

Тестирование (Т)

1. **В деловой визитной карточке сотрудника не указывается:**
 - А) ФИО
 - Б) Должность
 - В) Домашний адрес
 - Г) Название компании**Ключ: В**
2. **При входе в кабинет начальника подчинённый должен:**
 - А) Постучать и войти без ожидания ответа
 - Б) Постучать, дождаться разрешения и войти
 - В) Войти без стука, если дверь открыта
 - Г) Ждать, пока начальник выйдет сам**Ключ: Б**
3. **Кто первым здоровается в ситуации «начальник (мужчина) – подчинённая (женщина)»?**
 - А) Подчинённая, потому что она женщина
 - Б) Начальник, потому что он начальник
 - В) Они здороваются одновременно
 - Г) Тот, кто первым увидел другого**Ключ: Б (по должностному статусу)**
4. **Какой напиток обычно не подают на официальном деловом обеде в России?**
 - А) Водку
 - Б) Коньяк
 - В) Пиво
 - Г) Минеральную воду**Ключ: В (пиво – неофициальный напиток)**
5. **Что из перечисленного допустимо в деловом дресс-коде для мужчины?**
 - А) Галстук с ярким рисунком
 - Б) Костюм спортивного покроя
 - В) Белая рубашка с длинным рукавом
 - Г) Сандалии на босу ногу**Ключ: В**
6. **Женщина на деловом приёме может позволить себе:**
 - А) Яркий вечерний макияж
 - Б) Открытое вечернее платье
 - В) Костюм или платье-футляр длиной до колена
 - Г) Множество крупных украшений**Ключ: В**
7. **Как правильно вручать визитку иностранному партнёру?**
 - А)левой рукой
 - Б) Двумя руками, текстом к партнёру
 - В) Бросить на стол перед ним
 - Г) Вложить в документы**Ключ: Б**
8. **Пунктуальность в деловом этикете – это:**
 - А) Личное качество, не обязательное
 - Б) Проявление уважения и надёжности

В) Стремление прийти раньше всех

Г) Опоздание не более 15 минут

Ключ: Б

9. **Что не рекомендуется делать во время делового обеда?**

А) Использовать салфетку

Б) Жевать с закрытым ртом

В) Говорить о делах сразу после тоста

Г) Дождаться, пока подадут блюдо всем

Ключ: В

10. **Допустимо ли обсуждать рабочие вопросы в лифте или коридоре офиса?**

А) Да, если никто не слышит

Б) Нет, это может нарушить конфиденциальность

В) Да, это ускоряет решение проблем

Г) Только если вы одни

Ключ: Б

Методические рекомендации:

Обучающийся может подготовить не более двух ответов на вопросы к коллоквиуму. Критерии оценивания одного ответа: 5 баллов выставляется обучающемуся, если он перечисляет все существенные характеристики обозначенного в вопросе предмета и возможные варианты дальнейшего развития решения проблемы, если это возможно; 4 балла, если студент раскрыл только часть основных положений вопроса, продемонстрировал неточность в представлениях о предмете вопроса; 3 балла, если студент обозначил общую траекторию ответа, но не смог конкретизировать основные компоненты; 2 балла, если студент не продемонстрировал знаний основных понятий, представлений об изучаемом предмете

Контрольная точка - в форме заданий (письменная).

Типовые практические задания (ПЗ)

Задание 1: Определите, какие из описанных ситуаций относятся к профессиональной деформации, а какие – к эмоциональному выгоранию. Заполните таблицу: в первой колонке укажите «деформация», во второй – «выгорание».

1. Аудитор после 15 лет работы стал автоматически искать ошибки в любых документах, даже в личной переписке, и подозревать всех в мошенничестве.
2. Молодой специалист по финансовому мониторингу чувствует постоянную усталость, безразличие к результатам проверок, раздражение на коллег и клиентов, начал опаздывать на работу.
3. Руководитель отдела, привыкший отдавать приказы на работе, дома разговаривает с семьёй в приказном тоне, не терпит возражений.
4. Бухгалтер, оформляя отчётность, испытывает головные боли, не может сосредоточиться, часто ошибается в простых расчётах, хотя раньше работал безупречно.

Ключ:

- Деформация: 1, 3.
- Выгорание: 2, 4.

Задание 2: Разработайте краткую памятку (5-7 пунктов) для специалиста по экономической безопасности по профилактике профессиональной деформации.

Ключ: (Примерные пункты)

1. Регулярно повышать квалификацию, осваивать новые методы работы.
2. Соблюдать режим труда и отдыха, избегать перегрузок.
3. Поддерживать разнообразные интересы вне работы (хобби, спорт, семья).
4. Участвовать в профессиональных тренингах и супервизиях.
5. Развивать эмоциональный интеллект и рефлексии, анализировать свои профессиональные привычки.
6. Не пренебрегать общением с коллегами в неформальной обстановке для снятия стресса.
7. При первых признаках деформации (цинизм, подозрительность) обращаться к психологу.

Задание 3: Определите, какие моральные категории (долг, ответственность, справедливость, честь, совесть) проявляются в следующих ситуациях:

1. Специалист отказывается от взятки, понимая, что это нарушит закон и подорвёт его репутацию.
2. Аудитор, обнаружив ошибку в отчёте, настаивает на её исправлении, даже если это приведёт к конфликту с руководством.
3. Руководитель распределяет премию поровну между всеми сотрудниками отдела, учитывая их вклад.
4. Сотрудник, допустив ошибку, сам сообщает о ней начальнику, не дожидаясь, пока её найдут.

Ключ:

1. Честь, ответственность.
2. Долг, профессиональная ответственность.
3. Справедливость.
4. Совесть, честность.

Типовые практические задания (ПЗ)

Задание 1: Проанализируйте фрагмент Кодекса этики внутренних аудиторов (ПА). Выделите основные обязанности аудитора по отношению:

- к организации;
- к клиентам (подразделениям);
- к профессиональному сообществу.

Ключ: (Ожидается, что студент на основе текста кодекса выделит:)

1. К организации: лояльность, неразглашение конфиденциальной информации, соблюдение политик, добросовестное выполнение работы.
2. К клиентам: объективность, честность, профессиональное отношение, беспристрастность, отказ от действий, дискредитирующих профессию.
3. К сообществу: поддержание высоких профессиональных стандартов, повышение квалификации, уважение к коллегам, обмен опытом, соблюдение репутации профессии.

Задание 2: Сравните ключевые принципы Кодекса этики внутренних аудиторов (ПА) и Кодекса этики и профессионального поведения CFA. Выделите не менее двух общих и двух различных требований.

Ключ:

1. **Общие принципы:** честность, объективность, конфиденциальность, компетентность.
2. **Различия:** Кодекс CFA более детально регулирует вопросы, связанные с рынком ценных бумаг (инсайдерская информация, манипулирование рынком), а также требует от членов CFA приоритета интересов клиентов. Кодекс ПА больше фокусируется на взаимоотношениях с организацией и обязанности сообщать о нарушениях.

Задание 3: Разработайте проект раздела «Конфликт интересов» для корпоративного этического кодекса компании. Включите определение конфликта интересов, примеры ситуаций и обязанности сотрудника при его возникновении.

Ключ:

Определение: Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность сотрудника влияет или может повлиять на объективное и беспристрастное выполнение им должностных обязанностей.

Примеры: работа по совместительству в компании-конкуренте; участие в принятии решений в пользу родственников; получение подарков от контрагентов; владение акциями поставщиков.

Обязанности сотрудника: незамедлительно уведомлять непосредственного руководителя о возникновении конфликта интересов; уклоняться от принятия решений, связанных с конфликтом; следовать рекомендациям комиссии по урегулированию конфликтов.

Типовые практические задания (ПЗ)

Задание 1: Вставьте пропущенные слова в тексте.

«Выделяют три основные формы управленческого общения: 1) _____ (подчинения), 2) служебно-товарищеское и 3) _____. Общение по восходящей – это когда информация передаётся от _____ к _____. Приём «_____» заключается в том, что руководитель чаще называет подчинённого по имени-отчеству, что располагает к нему».

Ключ: субординационное; дружеское; подчинённых; руководителю; «имя собственное».

Задание 2: Определите, к какому стилю управления (авторитарный, демократический, либеральный) относятся следующие описания поведения руководителя:

1. «Иван Петрович всегда советуется с коллективом, обсуждает планы, поощряет инициативу. Решения принимаются после общего обсуждения».
2. «Мария Сергеевна не вмешивается в работу подчинённых, даёт им полную свободу, редко контролирует, ждёт, когда они сами обратятся с проблемами».
3. «Николай Фёдорович единолично принимает все решения, жёстко контролирует каждый шаг, не терпит возражений, критикует подчинённых при всех».

Ключ:

1. Демократический.
2. Либеральный (попустительский).
3. Авторитарный.

Задание 3: Представьте, что вы руководитель. Вам нужно сделать замечание подчинённому, который опоздал на важное совещание. Составьте два варианта фразы: одна – неконструктивная (переход на личность), вторая – конструктивная (по правилам конструктивной критики).

Ключ:

Неконструктивная: «Петров, вы вечно опаздываете! Вы вообще не уважаете ни меня, ни коллектив! Это безответственность!»

Конструктивная: «Иван, сегодня вы опоздали на совещание на 15 минут, и мы не смогли вовремя обсудить важный вопрос. Пожалуйста, в следующий раз планируйте своё время так, чтобы приходите вовремя. Если у вас есть какие-то проблемы, давайте обсудим, как их решить».

Типовые практические задания (ПЗ)

Задание 1: Рассчитайте примерное количество напитков для банкета на 50 человек (30 мужчин, 20 женщин) продолжительностью 3 часа, используя следующие нормы на человека: минеральная вода – 0,5 л; сок – 0,3 л;

шампанское – 0,2 л; водка – 0,3 л (для мужчин), 0,1 л (для женщин); коньяк – 0,1 л (для мужчин); вино белое/красное – 0,3 л (для женщин), 0,2 л (для мужчин). Заполните таблицу.

Ключ:

Напиток	Норма на человека	Общее количество
Минеральная вода	0,5 л	25 л
Сок	0,3 л	15 л
Шампанское	0,2 л	10 л
Водка	м: 0,3; ж: 0,1	$30 \cdot 0,3 = 9 + 20 \cdot 0,1 = 2$, всего 11 л
Коньяк	м: 0,1; ж: 0	$30 \cdot 0,1 = 3$ л
Белое вино	м: 0,1; ж: 0,2	$30 \cdot 0,1 = 3 + 20 \cdot 0,2 = 4$, всего 7 л
Красное вино	м: 0,1; ж: 0,1	$50 \cdot 0,1 = 5$ л

Задание 2: Найдите ошибки в описанной ситуации и предложите правильный вариант поведения.

«На деловом обеде Игорь, придя с опозданием на 15 минут, громко поприветствовал всех, сел на свободное место во главе стола, не дожидаясь приглашения, и сразу начал рассказывать анекдоты, мешая беседе. Когда подали суп, он громко хлебал и разговаривал с полным ртом. После обеда он протянул свою визитку официанту, попросив передать её важному партнёру».

Ключ:

Ошибки и исправления:

1. Опоздание – следует извиниться и кратко объяснить причину.
2. Садиться во главе стола без приглашения – место за столом обычно определяется заранее; если не определено, нужно спросить у хозяина.
3. Громкие приветствия и анекдоты – не стоит мешать общей беседе; нужно присоединиться к ней тактично.
4. Хлебать суп и говорить с полным ртом – недопустимо; нужно есть бесшумно, прожевать, затем говорить.
5. Передавать визитку через официанта – неэтично; визитку вручают лично или через секретаря, но не через обслуживающий персонал.

Задание 3: Составьте памятку для нового сотрудника «10 правил служебного этикета в нашей компании».

Ключ: (Примерные правила)

1. Будь пунктуален – уважай время коллег.
2. Придерживайся делового стиля одежды (дресс-код).
3. Здравствуй со всеми сотрудниками, входя в помещение.
4. Обращайся к коллегам на «Вы» и по имени-отчеству, если не оговорено иное.
5. Не повышай голос, не используй ненормативную лексику.
6. В рабочее время не занимайся личными делами (соцсети, звонки).
7. Поддерживай чистоту на рабочем месте, не оставляй после себя грязную посуду.
8. При использовании оргтехники соблюдай очередь и не создавай лишнего шума.
9. Не обсуждай коллег и руководителей за их спиной.
10. Соблюдай конфиденциальность информации.

1. На конкретном примере установить:

1. Основные элементы конфликтной ситуации.
2. Уточнение объекта, предмета, субъекта и сферы возникновения конфликта.
3. Определение стадии развития и ключевых точек конфликта.
4. Установление целей, преследуемые сторонами в конфликте.
5. Причины, вызвавшие данную конфликтную ситуацию.
6. Определение причин институционального, организационного и персонифицированного уровня.
7. Выявить открытые и скрытые причины в данном конфликте.
8. Установить повод, а также стремление сторон подмены причин конфликта с поводом.
9. Выделить ложные и реальные причины конфликта.
10. Методом контент-анализа установить, какие причины чаще всего вызывают конфликтную

ситуацию в настоящее время.

2. На примере реальной конфликтной ситуации:

1. Уточнить субъектов, участников и их предполагаемой цели.
2. Степень ориентации субъектов на соперника.
3. Позиционные изменения (по К.Томасу) в течение всего конфликта.
4. Психологические и позиционные способы давления, примененные сторонами.
5. Значимость агрессивности, чувства неприязни сторон друг к другу.
6. Наличие стресса, депрессии, фрустрации у субъектов.
7. Оценка статусно-ролевых позиций в данном конфликте.
8. Установить отдельные стадии конфликта.

3. Практика

1. Выделить наиболее частые типы конфликта в отраслях экономики, регионах России, организациях различных форм собственности.
2. Раскрыть причины и формы проявления наиболее типичных в настоящее время конфликтов в социально-экономической сфере.
3. Разбор ситуационных задач. Пример: Конфликт между предпринимателем (субъектом хозяйственной деятельности) и налоговой инспекцией (органом управления).

4. На основе анализа конфликтных ситуаций в области трудовых отношений установить:

- Причины трудовых конфликтов
- Субъектов, участников и сторон конфликта
- Динамику обострения взаимоотношений
- Последствия трудовых конфликтов

Критерии оценивания. «отлично» – студент правильно выполнил задание. Показал отличное владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы; «хорошо» – студент выполнил задание с небольшими неточностями. Показал хорошие владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов; «удовлетворительно» – студент выполнил задание с существенными неточностями. Показал удовлетворительное владение навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено много неточностей; «неудовлетворительно» – при выполнении задания студент продемонстрировал недостаточный уровень владения умениями и навыками при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неточностей

ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА РЕФЕРАТОВ

Примерный список тем рефератов:

Темы рефератов

1. Понятие и свойства конфликта
2. Эволюция научных воззрений на конфликт
3. Структурные элементы конфликта
4. Периодизация истории отечественной конфликтологии
5. Характеристика зарубежной конфликтологии.
6. Роль конфликтологии в развитии российского общества.
7. Социально-психологические причины возникновения конфликтов.
8. Конфликтоустойчивость как вид психологической устойчивости.
9. Основные характеристики объекта конфликта
10. Участники конфликта и их характеристики
11. Позитивные функции конфликта
12. Негативные функции конфликтов
13. Методы изучения конфликтов
14. Причины и особенности внутриличностных конфликтов
15. Функции внутриличностных конфликтов
16. Условия предотвращения внутриличностных конфликтов
17. Этапы развития конфликта
18. Механизмы самоподкрепления эскалации в конфликте

19. Понятие и основные виды конфликтогенов
20. Основные формы завершения конфликта
21. Приемы регулирования эмоционального состояния в конфликте
22. Психологические типы конфликтных личностей
23. Методы предупреждения организационных конфликтов
24. Гендерные различия как фактор возникновения конфликтов
25. Психологический подход к пониманию конфликта
26. Гуманистический подход к пониманию конфликта
27. Понимание конфликта в когнитивной психологии
28. Бихевиоральный подход к пониманию конфликта.
29. Понятие групповых конфликтов. Конфликты «личность – группа».
30. Система повышения конфликтологической компетентности сотрудников.
31. Причины конфликтов при организационных изменениях, способы преодоления сопротивления нововведениям
32. Конфликт ценностей в современном обществе
33. Эмоциональное выгорание как фактор возникновения конфликтов.
34. Методики диагностики конфликтной ситуации.

Методические рекомендации по написанию реферата, требования к оформлению

Реферат (от лат. *refere* – сообщать) – краткое изложение в письменном виде научно-исследовательской работы студента, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее. Содержание реферата должно быть логичным, а изложение материала должно носить проблемно-тематический характер.

Каждая работа, носящая реферативный характер, должна быть оформлена в соответствии с Государственным Образовательным Стандартом (ГОСТ).

Структура работы:

- титульный лист;
- оглавление;
- введение (указывается актуальность, цель, задачи);
- не менее 3х глав;
- выводы (личное мнение);
- приложения (если есть);
- список используемой литературы.

Каждый новый раздел начинается с новой страницы.

Во введении обязательно должны быть указаны следующие параметры: тема реферата; предмет и объект исследования; цель; задачи; актуальность; методы исследования.

В основной части формулируются ключевые понятия и положения, вытекающие из анализа теоретических источников (точек зрения, моделей, концепций), документальных источников и материалов практики, экспертных оценок по вопросам исследуемой проблемы, а также результатов эмпирических исследований. Реферат носит исследовательский характер, содержит результаты творческого поиска автора.

В заключении (1-2 страницы) подводятся главные итоги авторского исследования в соответствии с целью и задачами реферата делаются выводы или даются практические рекомендации по разрешению исследуемой проблемы.

Требования к оформлению работы:

- объём 15-20 страниц;
- поля – по 2 см сверху и снизу, 3 см – слева, 1,5 см – справа;
- выравнивание текста по ширине;
- номера страниц – внизу страницы, справа; номер на первой странице не указывается;
- шрифт – «Times New Roman»;
- основной текст – 14 кегль, междустрочный интервал – 1,5 (основной текст, между абзацами);
- абзацный отступ – 1,25;
- расстановка переносов не применяется;
- все лишние пробелы убираются, между словами должен быть только один пробел; знаки препинания (за исключением тире) ставятся сразу же за предваряющим его словом без пробела;
- ссылки – затекстовые (вынесенные за текст реферата и оформленные как список использованной литературы в алфавитном порядке), использование автоматических постраничных ссылок не допускается;
- не менее 5 источников;
- ссылки оформляются в соответствии с ГОСТ Р 7.0.100-2018 (приложение 2);
- для связи с текстом порядковый номер библиографической записи из списка литературы указывают в

отсылке, которую приводят в квадратных скобках в строку с текстом. Если ссылку приводят на конкретный фрагмент текста, в отсылке указывают порядковый номер и страницы, на которых помещен объект ссылки. Сведения разделяют запятой. Если отсылка содержит сведения о нескольких затекстовых ссылках, группы сведений разделяют знаком точка с запятой.

Критерии оценки реферата. При оценке реферата преподаватель руководствуется следующими критериями: – соответствие содержания текста выбранной теме; – наличие четкой и логичной структуры; – качество аналитической работы, проделанной при написании реферата; 12 – использование адекватных выбранной теме литературных источников; – самостоятельность, невторичность текста; – обоснованность сделанных автором реферата выводов, соответствие их поставленной цели; – отсутствие орфографических, пунктуационных, стилистических, а также фактических ошибок; – соответствие оформления работы предъявляемым требованиям; – сдачи реферата в установленный срок

5.3 ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ

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 семестр**

Итоговый тест (с ответами) для проверки сформированности компетенций

УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

1. Прочитайте текст и выберите правильный ответ:

Какие задачи следует выполнять в первую очередь по принципу Парето?

- a) Малозначимые (категория С)
- b) Средней важности (категория В)
- c) Ключевые, дающие наибольший результат (категория А)
- d) Все задачи одновременно

Правильный ответ с

2. Прочитайте текст и выберите правильный ответ: Что является основной задачей системы планирования личного труда руководителя?

- a) Контроль только внешней среды
- b) Рациональное распределение задач и времени
- c) Выполнение всех задач лично
- d) Сведение работы к минимальному объему

Правильный ответ b)

3. Установите последовательность. Последовательность действий при делегировании:

- a) Выбор задач для делегирования
- b) Определение исполнителя
- c) Контроль выполнения и обратная связь

Правильный ответ a), b), c)

4. Установите соответствие Сопоставьте характеристики эффективной команды с ее действиями.

1. Доверие и поддержка со стороны руководства 2. Автономное решение задач участниками команды 3. Отсутствие совместной работы и взаимодействия

А. Сознательное общение и консультация с руководством по вопросам работы команды Б. Участие в разработке стратегии и принятие совместных решений В. Отказ от совместных мероприятий и решений в пользу индивидуальных действий

Правильный ответ 1.А, 2.Б, 3.В

5. Установите правильную последовательность процесса освоения новой социальной роли (например, роли студента):

- Е. Ролевая идентификация (осознание себя в новой роли).
- Г. Ролевое исполнение (практическая реализация роли в поведении).
- Д. Приобретение предписанного или достигаемого статуса.
- Н. Ролевое обучение (освоение норм и правил поведения).

Правильный ответ С Д А В

6. Установите Сопоставьте характеристики эффективной команды с ее действиями.

1. Активное общение и обмен информацией 2. Скрытые конфликты и отсутствие

взаимопонимания 3. Постоянная поддержка и помощь коллегам

А. Общее решение проблем и поиск компромиссов Б. Отсутствие обсуждения проблем и скрытые обиды В. Поддержка и взаимопомощь в решении задач и достижении целей

Правильный ответ 1.А, 2.Б, 3.В

7. Установите соответствие. Сопоставьте характеристики эффективной команды с результатом ее деятельности.

1. Открытость и уважение мнения каждого участника 2. Отсутствие доверия и конструктивной критики 3. Поддержка общих целей и стратегии

А. Коллективное достижение поставленных задач Б. Разногласия и конфликты в команде В. Проявление инициативы и самостоятельности сотрудников

Правильный ответ 1.А, 2.Б, 3.В

8.Прочитайте текст и выберите правильный ответ.

Какая цель делегирования полномочий является основной?

- а) Перераспределение обязанностей между руководителями
- б) Разгрузка руководителя и повышение эффективности команды
- с) Снижение затрат компании
- д) Проведение контроля за подчинёнными

Правильный ответ б)

9. Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Какой принцип является центральным в Кодексе этики ПА?

- А) Прибыльность
- Б) Объективность
- В) Лояльность конкурентам
- Г) Публичность

Правильный ответ: б

1

0 А) Не причинять ущерба клиенту, обществу

. Б) Не повышать цены

П В) Не критиковать коллег

р Г) Не менять работу

о **Правильный ответ: а**

ч **11. Установите последовательность** Расположите действия при получении подозрительного предложения о сотрудничестве, которое может нарушать этику:

- т 1. Проконсультироваться с юристом
- а 2. Оценить риски для репутации
- й 3. Вежливо отказаться
- т 4. Запросить дополнительную информацию
- е

Правильный ответ 2, 4, 1, 3

12. Установите соответствие Соотнесите правило цифрового этикета и его описание:

т		Тема письма		Краткое содержание послания
е		Подпись		Информация об отправителе в конце письма
к		Ответ всем		Рассылка ответа всем получателям исходного письма
с				
т				

Правильный ответ 1 – А; 2 – Б; 3 – В

и **13. Установите соответствие:** Соотнесите стиль управления и характеристику:

- 1. Авторитарный
- 2. Демократический
- 3. Либеральный
- А. Коллегиальное принятие решений
- Б. Единоличные решения, жёсткий контроль
- В. Минимальное вмешательство руководителя

Правильный ответ 1 – Б; 2 – А; 3 – В

14. Установите последовательность. Расположите действия руководителя при урегулировании конфликта:

1. Совместная встреча
2. Определение причины
3. Беседа с каждым участником индивидуально
4. Выработка решения
5. Контроль выполнения

Правильный ответ 2, 3, 1, 4, 5

15. Прочитайте текст и выберите правильный ответ: Какая стратегия поведения в конфликте считается наиболее эффективной для долгосрочного сотрудничества?

- А) Соперничество
- Б) Избегание
- В) Сотрудничество
- Г) Приспособление

Правильный ответ: В

16. Прочитайте текст и выберите правильный ответ Подкуп, кулуарные переговоры, обман характерны для какого метода разрешения конфликта:

- А. "сглаживание" Б. "скрытых действий" В. "быстрого решения" Г. «закрытой двери»

Правильный ответ: б

ОПК-5. Способен осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с нормами профессиональной этики, нормами права, нормативными правовыми актами в сфере экономики, исключаяющими противоправное поведение.

17. Прочитайте текст и выберите правильный ответ Какая форма деловой коммуникации предполагает равноправное обсуждение с целью достижения соглашения?

- А) Совещание
- Б) Переговоры
- В) Деловая беседа
- Г) Публичное выступление

Правильный ответ б

18. Установите правильную последовательность. Расположите этапы проведения деловой беседы в правильной последовательности:

1. Аргументирование
2. Подготовка
3. Принятие решения

Начало беседы, установление контакта

Правильный ответ 2, 4, 1, 3

19. Установите соответствие Укажите правильное соотношение видов коммуникации:

1. коммуникации по форме общения 2. коммуникации по каналам общения 3. коммуникации по субъекту и средствам коммуникации

Варианты ответов: а) формальные и неформальные б) межличностные и коммуникации с помощью информационных технологий в) вербальные и невербальные

Правильный ответ: 1)-в; 2)-а; 3)-б

20. Установите соответствие Соотнесите приём общения и его суть:

1. «Имя собственное»
2. «Золотые слова»
3. «Терпеливый слушатель» А. Комплимент деловым качествам
- Б. Частое обращение по имени
- В. Внимательное выслушивание

Правильный ответ: 1 – Б; 2 – А; 3 – В

21. Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Корпоративный этический кодекс выполняет функцию:

- А) Налогового планирования
- Б) Формирования доверия к компании
- В) Увеличения производственных мощностей

Г) Снижения зарплат

Правильный ответ б

22. Установите правильную последовательность. Расположите этапы принятия этического решения:

1. Анализ последствий
2. Идентификация проблемы
3. Выбор альтернативы
4. Консультация с экспертами

Правильный ответ 2, 4, 1, 3

23. Установите правильное соответствие между понятием и его определением в контексте профессиональной этики.

	Долг		Внутренний самоконтроль
	Совесть		Осознанная необходимость следовать нормам
	Ответств енность		Готовность отвечать за последствия

Правильный ответ: 1 – Б; 2 – А; 3 – В.

24. Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Профессиональная этика специалиста по экономической безопасности требует от него в первую очередь:

- А) Максимизации прибыли любой ценой
- Б) Соблюдения законности и конфиденциальности
- В) Лояльности к конкурентам
- Г) Публичности своей деятельности

Правильный ответ б

25. Прочитайте текст и выберите правильный ответ Как называется внутренний моральный самоконтроль личности?

- А) Долг
- Б) Совесть
- В) Ответственность
- Г) Справедливость

Правильный ответ б

26. Прочитайте текст и выберите правильный ответ Какой из критериев является главным при оценке сотрудника с позиций кадровой безопасности?

а) Уровень образования б) Лояльность к руководству и ценностям компании в) Наличие рекомендаций г) Возраст и пол

Правильный ответ: б

27. Прочитайте текст и выберите правильный ответ Что характеризует понятие «конфликт интересов» в контексте экономической безопасности?

а) Несовпадение взглядов сотрудников на корпоративные мероприятия б) Ситуация, при которой личная заинтересованность сотрудника влияет на объективное исполнение им трудовых обязанностей в) Разногласия между отделами продаж и логистики г) Спор между работником и профсоюзом

Правильный ответ б

28. Установите соответствие. между профессионально важным качеством специалиста по экономической безопасности с его психологическим содержанием.:Качество:

- 1) Бдительность
- 2) Наблюдательность
- 3) Коммуникативная толерантность
- 4) Устойчивость внимания

Психологическое содержание:

- А) Способность длительно поддерживать внимание на объектах, не подающих признаков активности
- Б) Систематическое преднамеренное восприятие, обусловленное задачей деятельности
- В) Психическая готовность к своевременному обнаружению негативных сигналов
- Г) Способность принимать и адекватно воспринимать индивидуальные особенности собеседников

Правильный ответ 1-В, 2-Б, 3-Г, 4-А

29. Установите соответствие. между категориями характеристик сотрудника (цифры) и их описанием (буквы), которые обеспечивают экономическую безопасность бизнеса.

Категория характеристики	Описание
1. Деловые (профессиональные)	А. Соблюдение правил обращения с коммерческой тайной и отсутствие склонности к конфликтам.
2. Психологические	Б. Уровень квалификации, опыт работы, производительность и умение принимать решения в кризисе.
3. Финансовые и правовые	В. Наличие долгов, судимостей, связей с криминалом или конкурентами, проверка ФССП.
4. Морально-этические	Г. Лояльность к компании, отсутствие конфликта интересов, честность и разделение корпоративных ценностей.

Правильный ответ: Б1. А2. В3. Г4

30. Установите правильную последовательность. Какова последовательность практических действий службы экономической безопасности при обнаружении факта компрометации (утечки) коммерческой тайны?

1. Локализация источника утечки и блокировка доступа
2. Регистрация инцидента и оповещение руководства
3. Проведение внутреннего расследования
4. Оценка нанесенного экономического ущерба
5. Внедрение превентивных мер по предотвращению повторения

Правильный ответ 21345

Инструкция по выполнению. При ответе на вопросы:

Выбрать один правильный ответ. Дополнить фразу, сопоставить, установить последовательность

Вопросы для самостоятельной подготовки к зачету

1. Компетенция эксперта по корпоративной этике конфликта. Его роль в разрешении конфликта.
2. Корпоративной этика и ее роль в формировании проблемного поля конфликтологии.
3. Корпоративная этика: основные проблемы и задачи.
4. Понятие корпоративной культуры. Уровни изучения культуры организации.
5. Корпоративная культура: типология определений.
6. Конфликт в организации: виды и отличительные признаки.
7. Типология конфликтов.
8. Внутриличностный конфликт: сущность и специфические особенности.
9. Межличностный конфликт: сущность и специфические особенности.
10. Межгрупповой конфликт: сущность и специфические особенности.
11. Личность и ее роль в конфликтной ситуации.
12. Типология конфликтных личностей.
13. Понятие конфликтоустойчивой личности.
14. Разрешение конфликта как процесс: определение.
15. Разрешение конфликта как процесс: предпосылки и основные этапы.
16. Характеристика основных стратегий разрешения конфликтов
17. Проблема анализа конфликта в организации.
18. Модели анализа конфликта.
19. Картография конфликта.
20. Проблема вмешательства в конфликт: основные концепции и подходы.

21. Принципы «вмешательства в конфликты».

22. Конфликтная ситуация в организации: определение и степени соответствия реальности.

23. Признаки и причины конфликтной ситуации.

6. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ

Комплект оценочных средств хранится на кафедре, подлежит обновлению по мере необходимости. Для промежуточной аттестации в виде экзамена каждое ОС по дисциплине обновляется и утверждается за 14 дней до начала сессионного периода и хранится в недоступном месте от несанкционированного доступа. Ответственность несет кафедра.

Порядок проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по ОПОП регламентируются Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования.

Текущий контроль успеваемости является формой контроля качества знаний обучающихся, осуществляемого в межсессионный период обучения с целью определения качества освоения ОПОП.

Текущий контроль успеваемости осуществляется: на лекциях, практических (семинарских) занятиях, в рамках контроля самостоятельной работы.

Обучающиеся заранее информируются о критериях и процедуре текущего контроля успеваемости преподавателями по соответствующей учебной дисциплине (модуля).

Успеваемость при текущем контроле характеризует объем и качество выполненной обучающимся работы по дисциплине (модулю).

Педагогические виды и формы, используемые в процессе текущего контроля успеваемости обучающихся, определяются методической комиссией кафедры. Выбираемый вид текущего контроля обеспечивает наиболее полный и объективный контроль (измерение и фиксирование) уровня освоения результатов обучения по дисциплине.

Преподаватели предоставляют сведения о текущей успеваемости обучающихся в рамках проведения текущей аттестации в семестре в деканаты/ учебный отдел института в сроки, определенные внутренними распорядительными документами института.

В целях обеспечения текущего контроля успеваемости преподаватель проводит консультации.

Преподаватель, ведущий занятия семинарского типа, проводит аттестацию обучающихся за прошедший период. Аттестация проводится, если проведено не менее 3 практических (семинарских) или лабораторных занятий, в установленные деканатом сроки, не реже 1 раза за учебный семестр. Обучающиеся аттестуются путем выставления в соответствующую групповую ведомость записей по системе: «аттестован» или «не аттестован».

Преподаватель, проставляя итоги текущей аттестации, доводит результаты аттестации до сведения студенческой группы и объясняет причины отрицательной аттестации по запросу обучающегося.

При аттестации обучающихся учитываются следующие факторы:

- результаты работы на занятиях, показанные при этом знания по дисциплине (модулю), усвоение навыков практического применения теоретических знаний, степень активности на практических (семинарских) занятиях;

- результаты и активность участия в семинарах и коллоквиумах;

- результаты выполнения контрольных работ;

- результаты и объем выполненных заданий в рамках самостоятельной работы обучающихся;

- результаты личных бесед со студентами по материалу учебной дисциплины (модуля);

- посещение студентами, семинарских и практических занятий, лабораторных работ;

- своевременная ликвидация задолженностей по пройденному материалу, возникших вследствие пропуска занятий либо неудовлетворительных оценок по результатам работы на занятиях.

- результаты прохождения контрольных точек по дисциплине.

Промежуточная аттестация обучающихся института является формой контроля результатов обучения по дисциплине с целью комплексного определения соответствия уровня и качества знаний, умений и навыков обучающихся требованиям, установленным образовательной программой.

Формирование оценки текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины осуществляется с использованием пятибалльной системы оценки знаний обучающихся.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций. Процедуры оценивания включают в себя текущий контроль и промежуточную аттестацию.

Текущий контроль успеваемости проводится с использованием оценочных средств, представленных в п. 5 данного приложения. Результаты текущего контроля доводятся до сведения студентов до промежуточной аттестации. Промежуточная аттестация проводится в форме зачета. Зачет проводится по расписанию экзаменационной сессии в письменном виде. Количество вопросов в экзаменационном задании – 30. Проверка ответов и объявление результатов производится в день зачета. Результаты аттестации заносятся в экзаменационную ведомость и зачетную книжку студента. Студенты, не прошедшие промежуточную аттестацию по графику сессии, должны ликвидировать задолженность в установленном порядке.

7. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ

Адаптированные оценочные материалы содержатся в адаптированной ОПОП. Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

Самостоятельная работа обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов позволяет своевременно выявить затруднения и отставание и внести коррективы в учебную деятельность. Конкретные формы и виды самостоятельной работы обучающихся лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов устанавливаются преподавателем. Выбор форм и видов самостоятельной работы, обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов осуществляется с учетом их способностей, особенностей восприятия и готовности к освоению учебного материала. Формы самостоятельной работы устанавливаются с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге или на компьютере, в форме тестирования, электронных тренажеров и т.п.).

Основные формы представления оценочных средств – в печатной форме или в форме электронного документа. Для обучающихся с нарушениями зрения предусматривается возможность проведения текущего и промежуточного контроля в устной форме. Для обучающихся с нарушениями слуха предусматривается возможность проведения текущего и промежуточного контроля в письменной форме.

Таблица 7.1. Категории обучающихся с ОВЗ, способы восприятия ими информации и методы их обучения.

Категории обучающихся по нозологиям		Методы обучения
с нарушениями и зрения	Слепые. Способ восприятия информации: осязательно-слуховой	Аудиально-кинестетические, предусматривающие поступление учебной информации посредством слуха и осязания. Могут использоваться при условии, что визуальная информация будет адаптирована для лиц с нарушениями зрения: визуально-кинестетические, предполагающие передачу и восприятие

	Слабовидящие. Способ восприятия информации: зрительно-осязательно-слуховой	учебной информации при помощи зрения и осязания; аудио-визуальные, основанные на представлении учебной информации, при которых задействовано зрительное и слуховое восприятие; аудио-визуально-кинестетические, базирующиеся на представлении информации, которая поступает по зрительному, слуховому и осязательному каналам восприятие.
С нарушениями и слуха	Глухие. Способ восприятия информации: зрительно-осязательный	визуально-кинестетические, предполагающие передачу и восприятие учебной информации при помощи зрения и осязания. Могут использоваться при условии, что аудиальная информация будет адаптирована для лиц с нарушениями слуха: аудио-визуальные, основанные на представлении учебной информации, при которых задействовано зрительное и слуховое восприятие;
	Слабослышащие. Способ восприятия информации: Зрительно-осязательно-слуховой	аудиально-кинестетические, предусматривающие поступление учебной информации посредством слуха и осязания; аудио-визуально-кинестетические, базирующиеся на представлении информации, которая поступает по зрительному, слуховому и осязательному каналам восприятие.
С нарушениями и опорно-двигательного аппарата	Способ восприятия информации: зрительно-осязательно-слуховой	— визуально-кинестетические; — аудио-визуальные; — аудиально-кинестетические; — аудио-визуально-кинестетические.

Таблица 7.2. – Способы адаптации образовательных ресурсов.

Условные обозначения:

«+» —образовательный ресурс, не требующий адаптации;

«АФ» — адаптированный формат к особенностям приема-передачи информации обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ формат образовательного ресурса, в том числе с использованием специальных технических средств;

«АЭ»— альтернативный эквивалент используемого ресурса

Категории обучающихся по нозологиям		Образовательные ресурсы				
		Электронные				Печатные
		мультимедиа	графические	аудио	текстовые, электронные аналоги печатных изданий	
С нарушениями зрения	Слепые	АФ	АЭ (например, создание материальной модели графического объекта (3Dмодели)	+	АЭ (например, аудио описание)	АЭ (например, печатный материал, выполненный рельефно-точечным шрифтом Л. Брайля)
	Слабовидящие	АФ	АФ	+	АФ	АФ
С нарушениями слуха	Глухие	АФ	+	АЭ (например, текстовое описание, гиперссылки)	+	+
	Слабослышащие	АФ	+	АФ	+	+

С нарушениями опорно-двигательного аппарата	+	+	+	+	+
---	---	---	---	---	---

Таблица 7.3. - Формы контроля и оценки результатов обучения инвалидов и лиц с ОВЗ

Категории обучающихся по нозологиям	Форма контроля и оценки результатов обучения
С нарушениями зрения	– устная проверка: дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.; – с использованием компьютера и специального ПО: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, дистанционные формы, если позволяет острота зрения - графические работы и др.
С нарушениями слуха	– письменная проверка: контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.; – с использованием компьютера и специального ПО: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы и др.
С нарушениями опорно-двигательного аппарата	– письменная проверка, с использованием специальных технических средств (альтернативных средства ввода, управления компьютером и др.): контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.; – устная проверка, с использованием специальных технических средств (средств коммуникаций): дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.; – с использованием компьютера и специального ПО (альтернативных средств ввода и управления компьютером и др.): работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, Графические работы, дистанционные формы - предпочтительнее обучающимся, ограниченным в передвижении и др.

7.1. ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ

Текущий контроль и промежуточная аттестация обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ осуществляется с использованием оценочных средств, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации, в том числе с использованием специальных технических средств.

Текущий контроль успеваемости для обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ направлен на своевременное выявление затруднений и отставания в обучении и внесения коррективов в учебную деятельность. Возможно осуществление входного контроля для определения его способностей, особенностей восприятия и готовности к освоению учебного материала.

7.2. ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ

Форма промежуточной аттестации устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.). При необходимости обучающимся предоставляется дополнительное время для подготовки ответа. Промежуточная аттестация, при необходимости, может проводиться в несколько этапов. Для этого рекомендуется использовать рубежный контроль, который является контрольной точкой по завершению изучения раздела или темы дисциплины, междисциплинарного курса, практик и ее разделов с целью оценивания уровня освоения программного материала. Формы и срок проведения рубежного контроля определяются