

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталия Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 24.10.2024 14:21:41
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bff679172803da5b7b559fc69e2

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное образовательное учреждение высшего образования Московской области
МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОБЛАСТНОЙ УНИВЕРСИТЕТ
(МГОУ)

Экономический факультет
Кафедра государственных (муниципальных) и корпоративных закупок

УТВЕРЖДЕН
на заседании кафедры
Протокол от «08» июня 2021 г., № 10
И.о. зав. кафедрой  Л.И. Егорова

**ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

По учебной дисциплине
Конфликтология и межкультурные коммуникации в государственных
закупках

Направление подготовки
38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Профиль:
Управление государственными и муниципальными закупками

Квалификация
Бакалавр

Формы обучения
Очная, очно-заочная

1. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

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

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
1	2
ДПК-3 Способность использовать основные методы управления закупками с целью организации эффективной работы с поставщиками, умение проводить анализ документации составленной поставщиком(подрядчиком, исполнителем)	Работа на учебных занятиях Самостоятельная работа

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

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
1	2	3	4	5	6
ДПК-3	Пороговый	Работа на учебных занятиях Самостоятельная работа	Знать: - Основные методы управления конфликтами в организации Уметь -осуществлять анализ конфликтных ситуаций с целью эффективной работы с поставщиками	Опрос Тест Презентация Посещаемость Реферат Зачет	41-60 баллов
	Продвинутый	Работа на учебных занятиях Самостоятельная работа	Знать: - Основные методы управления конфликтами в организации Уметь -осуществлять анализ конфликтных ситуаций с	Опрос Тест Презентация Посещаемость Реферат Зачет	61-100 баллов

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
1	2	3	4	5	6
			целью эффективной работы с поставщиками Владеть - навыками разрешения трудовых и этнических конфликтов при работе с поставщиками подрядчиками исполнителями		

1.3. Типовые тестовые задания, практические задания необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Примеры тестовых заданий:

- Конфликтология как самостоятельное направление в социологии выделилась:
 - в конце 50-х г. XIX века;
 - в конце 50-х г. XX века;
 - в начале XVII века.
- В группу методов управления конфликтами входят (исключите лишнее):
 - структурные методы;
 - метод картографии;
 - опрос.
- Кому принадлежит фраза: «Не делай другим того, чего не желаешь себе, и тогда в государстве и в семье не будут чувствовать вражды»:
 - Конфуцию;
 - Гераклиту;
 - Платону.
- Динамика конфликта находит свое отражение в двух понятиях (исключить лишнее):
 - этапы конфликта;
 - фазы конфликта;
 - содержание конфликта.
- На какой фазе конфликта возможности разрешения конфликта самые высокие:
 - начальной фазе;
 - фазе подъема;
 - пике конфликта;
 - фазе спада.
- Конфликт в переводе с латинского означает:
 - соглашение;
 - столкновение;
 - существование.
- Конфликт как особый тип социального взаимодействия рассматривается в:
 - психологии;

- б) социологии;
 - в) педагогике.
8. Ситуация скрытого или открытого противостояния двух или более сторон-участниц называется:
- а) конфликтными отношениями;
 - б) конфликтной ситуацией;
 - в) инцидентом.
9. Конфликт равен:
- а) конфликтная ситуация + инцидент;
 - б) конфликтные отношения + конфликтная ситуация;
 - в) конфликтные отношения + инцидент.
10. По степени вовлеченности людей в конфликты выделяют конфликты (исключите лишнее):
- а) межличностные;
 - б) межгрупповые;
 - в) классовые;
 - г) межгосударственные;
 - д) межнациональные;
 - е) внутриличностные.
11. Особым типом конфликта, целью которого является получение выгоды, прибыли или доступа к дефицитным благам называется:
- а) конфронтация;
 - б) соперничество;
 - в) конкуренция.
12. Основными моделями поведения личности в конфликте являются (исключите лишнее):
- а) конструктивная модель;
 - б) деструктивная;
 - в) конформистская;
 - г) нонконформистская.
13. 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».
14. Одной из основных и эффективных форм участия третьего лица в разрешении конфликтов является:
- а) переговорный процесс;
 - б) сотрудничество;
 - в) компромисс.
15. Профессиональный посредник называется:
- а) суггестором;
 - б) медиатором;
 - в) коллегой.
16. Классически выделяют три варианта посредничества (исключить лишнее):
- а) дизъюнктивный;
 - б) конъюнктивный;
 - в) субъективный;
 - г) смешанный.
17. 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.
18. К какой тактике относится прием «закрытая дверь»:
- а) ультимативной тактике;
 - б) тактике выжимания уступок;
 - в) тактике лавирования.
19. Столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, явлений или взглядов оппонентов или субъектов взаимодействия, называется:
- а) конфликтом;
 - б) конкуренцией;
 - в) соревнованием.
20. Конфликты, способствующие принятию обоснованных решений и развитию взаимодействий, называются:
- а) конструктивными;
 - б) деструктивными;
 - в) реалистическими.
21. Возникновение конфликтологии как относительно самостоятельной теории связано с работами:
- а) К. Маркса и Ф. Энгельса;
 - б) П. Сорокина, Г. Зиммеля, З. Фрейда;
 - в) Р. Дарендорфа, Л. Козера, М. Дойча, М. Шерифа;
 - г) В. Линкольна, Л. Томпсона, Д. Скотта;
 - д) Р. Фишера, У. Юри, К. Томаса.
22. Методику ПОИР (Постепенных и обоюдных инициатив по разрядке напряженности) разработал:
- а) Ч. Освуд;
 - б) В. Линкольн;
 - в) Л. Томпсон;
 - г) Р. Фишер;
 - д) Ш. и Г. Боуэр.
23. Первый международный центр разрешения конфликтов был создан:
- а) в 1972 г. в США;
 - б) в 1986 г. в Австралии;
 - в) в 1989 г. в Германии;
 - г) в 1985 г. Швейцарии;
 - д) в 1992 г. в России.
24. В России центр по разрешению конфликтов был создан:
- а) в Москве в 1992 г.;
 - б) в Санкт-Петербурге в 1993 г.;
 - в) в Сочи в 1995 г.;
 - г) во Владивостоке в 1993 г.;
 - д) в Твери в 1998 г.
25. 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.

Примерный перечень тем рефератов/презентаций

1. Понятие конфликта. Расширенное толкование.
2. Психологические регуляторы конфликтного поведения по Д. Майерсу.
3. Развитие конфликта и его проявление во внутренних и внешних сферах личности.

4. Механизмы развития конфликта. Рекомендации по предотвращению дальнейшего развития конфликта по каждому механизму.
5. Структурная схема конфликта. Дать определение отдельным элементам.
6. Основные этапы, фазы конфликта. Оценить вероятность управляемости конфликта.
7. Особенности постконфликтного периода. Последствия конфликта.
8. Классификация конфликтов.
9. Метод определения предмета конфликта (метод картографии).
10. Трансактный анализ поведения в конфликте.
11. Мотивационный, когнитивный, организационный, деятельностный подходы к исследованию конфликта.
13. Значение и приёмы определения субъективных представлений (информационных моделей) в конфликте. Тип конфликта, основанного на домыслах. Управление им.
14. Анализ стратегий и тактик конфликтного поведения. Методика Томаса.
15. Понятие управления конфликтом. Расширенное толкование.
16. Способы управления конфликтом. Условия применения.
17. Условия создания возможности управления в конфликте и их реализация.
18. Методы управления конфликтом (педагогические, психологические, административные). Стадии применения.
19. Методы и приёмы предупреждения конфликта.
20. Техника проведения собрания по конфликтогенному вопросу.
21. Предотвращение конфликта (работа с причинами, предметом, оппонентами).
22. Особенности стимулирования конфликта как способ управления конфликтом.
23. Технология регулирования трудноразрешимых и неразрешимых конфликтов.
24. Разрешение конфликта как способ управления (методы разрешения, их анализ и взаимопроникновение).
25. Технология неконфликтогенного перевода сотрудника на другую или новую должность.
26. Технология проведения собраний по принятию конфликтного решения.
27. Технология неконфликтогенной реорганизации.
28. Технология неконфликтогенного зачисления претендента на должность.
29. Технология неконфликтогенного увольнения сотрудника.
30. Меры по созданию благоприятного климата в коллективе. Оценка бесконфликтности коллектива.
31. Силловые методы управления, их анализ.
32. Метод переговоров (определение, особенности).
33. Технология переговорного процесса (этапы, задачи на каждом этапе).
34. Манипулятивные тактики на переговорах, нейтрализующие их приёмы.
35. Межличностные конфликты (определение, факторы).
36. Особенности поведения авторитарной личности в конфликте. Способы управления.
37. Особенности поведения демонстративной конфликтной личности в конфликте. Способы управления ею.
38. Типичные нарушения, приводящие к организационно-управленческим конфликтам.
39. Инновационные конфликты. Особенности их развития. Управление.

40. Межгрупповые конфликты. Основные психологические механизмы возникновения этих этапов.
41. Процессы развития конфликта в группе на стадии появления предмета конфликта.
42. Процессы развития конфликта в группе на стадии поляризации мнений.
43. Анализ состояния конфликта в группе на разных стадиях.
44. Управление конфликтами в группе. Тактические приёмы.
45. Факторы, влияющие на развитие внутриличностного конфликта.
46. Виды внутриличностных конфликтов.
47. Методы, предупреждающие развитие внутриличностного конфликта.
48. Управление человеком в состоянии внутриличностного конфликта.
49. Социальное партнерство. Вопросы решаемые на трехсторонней комиссии.
50. Моббинг и буллинг в организации. Приемы предотвращения дискриминации в организациях в России и за рубежом.
51. Особенность и техника административных воздействий как способа управления конфликтом.
52. Статистика трудовых конфликтов в организации и в стране
53. Роль руководителя в конфликте.
54. Роль профсоюзов и трудовой инспекции в разрешении конфликтов.
55. Конфликтные типы личности и управление ими.
56. Виды посредничества в управлении конфликта. Особенности подготовительного периода в переговорах.

Примерные вопросы к зачету

1. Предмет и задачи конфликтологии.
2. История развития отечественной конфликтологии.
3. Проблема конфликта в зарубежной психологии.
4. Эволюция конфликтов.
5. Методы изучения конфликтов.
6. Особенности междисциплинарных связей и отраслей конфликтологии.
7. Сущностные признаки конфликта.
8. Характеристика основных типов конфликтов.
9. Структура конфликта.
10. Динамика конфликта.
11. Основные функции конфликта.
12. Стратегии поведения в конфликте.
13. Классификация причин межличностных конфликтов.
14. Основные организационно-управленческие причины конфликтов.
15. Типичные психологические причины межличностных конфликтов.
16. Соотношение объективных и субъективных причин конфликта.

17. Социально-психологические и индивидуально-психологические причины межличностных конфликтов.
18. Характеристика конфликтов в управленческой деятельности.
19. Конфликты в звене «руководитель – подчиненный».
20. Психологические условия предупреждения конфликтов в звене «руководитель – подчиненный».
21. Рекомендации по конструктивному разрешению конфликтов по вертикали.
22. Характеристика супружеских конфликтов.
23. Основные причины супружеских конфликтов.
24. Предупреждение супружеских конфликтов.
25. Кризисы в развитии семьи и виды конфликтных семей.
26. Психологические условия предупреждения межличностных конфликтов.
27. Способы предупреждения конфликтов.
28. Информационный способ предупреждения конфликтов.
29. Коммуникативный способ предупреждения конфликтов.
30. Организационный способ предупреждения конфликтов.
31. Сущность, виды и причины стресса.
32. Взаимосвязь стресса и межличностных конфликтов.
33. Способы профилактики стресса жизни и ситуационного стресса.
34. Саморегуляция человеком ситуативного стресса.
35. Психологическая характеристика общения.
36. Общение как коммуникативный процесс.
37. Искажение информации в процессе её передачи.
38. Общение как взаимодействие.
39. Основы транзактного анализа.
40. Общение как восприятие и понимание людьми друг друга.
41. Основные механизмы понимания другого.
42. Роль и функции общения в процессе предконфликтного взаимодействия.
43. Психологические механизмы общения в предупреждении конфликтов.
44. Рекомендации по совершенствованию содержания общения.

45. Оптимизация манеры (формы) общения.
46. Рекомендации по проблеме неконфликтного общения.
47. Рекомендации по снижению конфликтности общения.
48. Основные принципы конструктивного разрешения конфликтов.
49. Условия конструктивного решения конфликта.
50. Этика поведения в конфликте.

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

Оценка качества учебной работы студентов по изучению дисциплины оценивается в баллах, и носит накопительный характер. Баллы суммируются в течение семестра, включают в себя: тест, опрос, посещаемость, реферат, презентация и оценка знаний в ходе зачёта.

Соотношение вида работ и количества баллов в рамках процедуры оценивания

Вид работы	количество баллов
Опрос	до 10 баллов
Тест	до 15 баллов
Презентация	до 15 баллов
Посещаемость	до 10 баллов
Реферат	до 20 баллов
Зачет	до 30 баллов

1.4.1. Шкала оценки посещаемости:

посещаемость, %	100	90	80	70	60	50	40	30	20	10	0
в баллах	10	10	9	8	7	4	3	2	0	0	0

1.4.2. Написание *теста* оценивается по шкале от 0 до 15 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания теста: 13-15 баллов (80-100% правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на высоком уровне (оценка отлично); 10-12 баллов (70-75 % правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на базовом уровне (оценка хорошо); 7-9 баллов (50-65 % правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на удовлетворительном уровне (оценка удовлетворительно); 0-3 баллов (менее 50 % правильных ответов) - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

1.4.3. Написание *реферата* оценивается по шкале от 0 до 20 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания *реферата*: 17-20 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка отлично); 13-17 баллов - компетенции считаются освоенными на базовом уровне (оценка хорошо); 8-12 баллов - компетенции считаются освоенными на удовлетворительном уровне (оценка удовлетворительно); 0-7 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Критерии оценивания	Интервал оценивания
----------------------------	----------------------------

1. Степень раскрытия темы	0-4
2. Личный вклад автора	0-3
3. Структурированность материала	0-2
4. Постраничные ссылки	0-2
5. Объем и качество используемых источников	0-2
6. Оформление текста и грамотность речи	0-3
7. Защита <i>реферата</i>	0-4

1.4.3 Выполнение *презентации* оценивается по шкале от 0 до 15 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания *презентации*: 13-15 баллов - компетенции считаются освоенными на высоком уровне (оценка отлично); 10-12 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка отлично); 7-9 баллов - компетенции считаются освоенными на базовом уровне (оценка хорошо); 11-15 баллов - компетенции считаются освоенными на удовлетворительном уровне (оценка удовлетворительно); 0-10 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Критерии оценивания	Интервал оценивания
1. Степень раскрытия темы	0-3
2. Личный вклад автора	0-3
3. Структурированность материала	0-1
4. Постраничные ссылки	0-1
5. Объем и качество используемых источников	0-1
6. Оформление текста и грамотность речи	0-3
7. Защита презентации	0-3

1.4.4 *Опрос* оценивается от 0 до 10 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания *опроса*: 9-10 баллов - компетенции считаются освоенными на высоком уровне (оценка отлично); 6-8 баллов - компетенции считаются освоенными на базовом уровне (оценка хорошо); 3-5 баллов - компетенции считаются освоенными на удовлетворительном уровне (оценка удовлетворительно); 0-2 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Критерии оценивания	Интервал оценивания
1. Самостоятельно и аргументировано делает анализ, обобщает выводы	0-2
2. Самостоятельно, уверенно и безошибочно применяет полученные знания в решении проблем на творческом уровне	0-2

3. Умеет составить полный и правильный ответ на основе изученного материала; выделять главные положения, самостоятельно подтверждать ответ конкретными примерами, фактами	0-3
4. Понимает сущности рассматриваемых понятий, явлений и закономерностей, теорий, взаимосвязей	0-3

1.4.5 Шкала оценивания *зачета*

Критерии оценивания	Интервал оценивания
студент быстро и самостоятельно готовится к ответу; при ответе полностью раскрывает сущность поставленного вопроса; способен проиллюстрировать свой ответ конкретными примерами; демонстрирует понимание проблемы и высокий уровень ориентировки в ней; формулирует свой ответ самостоятельно, используя лист с письменным вариантом ответа лишь как опору, структурирующую ход рассуждения	21-30
студент самостоятельно готовится к ответу; при ответе раскрывает основную сущность поставленного вопроса; демонстрирует понимание проблемы и достаточный уровень ориентировки в ней, при этом затрудняется в приведении конкретных примеров.	13-20
студент готовится к ответу, прибегая к некоторой помощи; при ответе не в полном объеме раскрывает сущность поставленного вопроса, однако, при этом, демонстрирует понимание проблемы.	6-12
студент испытывает выраженные затруднения при подготовке к ответу, пытается воспользоваться недопустимыми видами помощи; при ответе не раскрывает сущность поставленного вопроса; не ориентируется в рассматриваемой проблеме; оказываемая стимулирующая помощь и задаваемые уточняющие вопросы не способствуют более продуктивному ответу студента.	0-5

Неудовлетворительной сдачей *зачета* считается экзаменационная составляющая менее или равная 10 баллам (при максимальном количестве баллов, отведенных на *зачет* 30). При неудовлетворительной сдаче *зачета* (менее или равно 10 баллам) или неявке по неуважительной причине на *зачет* экзаменационная составляющая приравнивается к нулю (0). В этом случае студент в установленном в Университете порядке обязан пересдать *зачет*.

2.4. При пересдаче *зачета* используется следующее правило для формирования рейтинговой оценки:

- 1-я пересдача – фактическая рейтинговая оценка, полученная студентом за ответ, минус 10 баллов;
- 2-я пересдача – фактическая рейтинговая оценка, полученная студентом за ответ, минус 20 баллов.

Уровень сформированности компетенций оценивается в соответствии с Таблицей 1.

Таблица 1

№ п/п	ФИО	Сумма баллов, набранных в семестре					ИТОГО 100 баллов
		Опрос до 10	Посещаемость до 20 баллов	Тест до 15 баллов	Реферат до 20 баллов	Зачет до 30 баллов	

		баллов					
1	2	3	4	5	6	7	8
1.							