



МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«Казанский государственный аграрный университет»
(ФГБОУ ВО КАЗАНСКИЙ ГАУ)

Институт экономики
Кафедра философии и права

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебно-
воспитательной работе и
молодежной политике, доцент
А.В. Дмитриев
13 мая 2023 г.



ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ

«Психология и этика в профессиональной деятельности»
(Оценочные средства и методические материалы)

приложение к рабочей программе дисциплины

Направление подготовки
20.03.01 Техносферная безопасность

Направленность (профиль) подготовки
Пожарная и промышленная безопасность в чрезвычайных ситуациях

Форма обучения
очная, заочная

Казань – 2023

Составитель:

доцент, к.филол.н.

Должность, ученая степень, ученое звание


Подпись

Габдулхакова Ильсаяр

Масхутовна

Ф.И.О.

Оценочные средства обсуждены и одобрены на заседании кафедры философии и права
«25» апреля 2023 года (протокол № 10)

Заведующий кафедрой:

к.филол.н., доцент

Должность, ученая степень, ученое звание


Подпись

Нежметдинова Фаридат

Тансыковна

Ф.И.О.

Рассмотрены и одобрены на заседании методической комиссии Института экономики
«5» мая 2023 года (протокол № 12)

Председатель методической комиссии:

к.э.н., доцент

Должность, ученая степень, ученое звание



Подпись

Авхадиев Фаяз Нурисламович

Ф.И.О.

Согласовано:

Директор


Подпись

Низамутдинов Марат

Мингалиевич

Ф.И.О.

Протокол ученого совета института № 12 от «10» мая 2023 года

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения ОПОП по направлению подготовки 20.03.01 Техносферная безопасность, обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине «Психология и этика в профессиональной деятельности»:

Таблица 1.1 – Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.2. Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды	Знать: способы обмена информацией, знаниями и опытом, способы презентации результатов работы команды Уметь: применять способы обмена информацией, знаниями и опытом, способы презентации результатов работы команды и взаимодействия с другими командами Владеть: эффективно взаимодействовать с другими членами команды
УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1. Применяет знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы	Знать: о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы Уметь: применять знания о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.), для успешного выполнения порученной работы Владеть: знаниями о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.), для успешного выполнения порученной работы
	УК-6.2. Понимает важность планирования перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	Знать: важность планирования перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда Уметь: планировать перспективные цели собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда Владеть: навыками планирования перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда
ПК-1. Способен	ПК-1.1. Способен	Знать: комплекс взаимосвязанных трудовых

проводить независимую оценку пожарного риска (аудит пожарной безопасности)	проводить анализ документов, характеризующих пожарную опасность объекта защиты	<p>функций и иных мер, направленных на проведение независимой оценки пожарного риска</p> <p>Уметь: применять комплекс взаимосвязанных трудовых функций и иных мер, направленных на проведение независимой оценки пожарного риска</p> <p>Владеть: комплексом взаимосвязанных трудовых функций и иных мер, направленных на проведение независимой оценки пожарного риска</p>
--	--	--

2. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Таблица 2.1 – Показатели и критерии определения уровня сформированности компетенций (интегрированная оценка уровня сформированности компетенций)

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценка уровня сформированности			
		неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
УК-3.2. Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды	Знать: способы обмена информацией, знаниями и опытом, способы презентации результатов работы команды	Уровень знаний способов обмена информацией, знаниями и опытом, результатов работы команды минимальных требований, имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний способов обмена информацией, знаниями и опытом, способов презентации результатов работы команды, допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний способов обмена информацией, знаниями и опытом, результатов работы команды в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний способов обмена информацией, знаниями и опытом, результатов работы команды в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок
		Уметь: применять способы обмена информацией, знаниями и опытом, способы презентации результатов работы команды и взаимодействия с другими командами	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения применять способы обмена информацией, знаниями и опытом, результатов работы команды и опытом, способов презентации результатов работы команды и взаимодействии с другими командами, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы основные умения применять способы обмена информацией, знаниями и опытом, результатов работы команды и взаимодействии с другими командами, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые недочеты	Продемонстрированы все основные умения применять способы обмена информацией, знаниями и опытом, результатов работы команды и взаимодействии с другими командами, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме
Владеть:	эффективно	При решении	Имеется минимальный	Продемонстрированы	Продемонстрированы

	взаимодействовать с другими членами команды	стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки эффективно взаимодействовать с другими членами команды, имели место грубые ошибки	набор эффективно взаимодействовать с другими членами команды для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	базовые навыки эффективно взаимодействовать с другими членами команды при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	навыки эффективно взаимодействовать с другими членами команды при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов
УК-6.1. Применяет знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы	Знать: о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы	Уровень знаний о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы, допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок
	Уметь: применять знания о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения применять знания о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы, имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения применять знания о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения применять знания о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения применять знания о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме
	Владеть: знаниями о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки владения знаниями о своих ресурсах и их пределах	Имеется минимальный набор навыков владения знаниями о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения	Продемонстрированы базовые навыки владения знаниями о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения	Продемонстрированы навыки владения знаниями о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения

	порученной работы	ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.), для успешного выполнения порученной работы для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	ситуативных, временных и т.д.), для успешного выполнения порученной работы при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	ситуативных, временных и т.д.), для успешного выполнения порученной работы при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов
УК-6.2. Понимает важность планирования перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы и развития деятельности и требований рынка труда	Знать: важность планирования перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы и развития деятельности и требований рынка труда	Уровень знаний важности планирования перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы и развития деятельности и требований рынка труда ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний важности планирования перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы и развития деятельности и требований рынка труда, допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний важности планирования перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы и развития деятельности и требований рынка труда в соответствующем объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок
Уметь: планировать перспективные цели собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы и развития деятельности и требований рынка труда	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения: планировать перспективные цели собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы и развития деятельности и требований рынка труда, решены типовые задачи с негрубыми	Продемонстрированы основные умения: планировать перспективные цели собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы и развития деятельности и требований рынка труда, решены типовые задачи с негрубыми	Продемонстрированы все основные умения: планировать перспективные цели собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы и развития деятельности и требований рынка труда, решены все основные задачи с	Продемонстрированы все основные умения: планировать перспективные цели собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы и развития деятельности и требований рынка труда, решены все основные задачи с

			имели место грубые ошибки	ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме
	<p>Владеть: навыками планирования перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда</p>	<p>При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки планирования перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда, имели место грубые ошибки</p>			<p>Продемонстрированы базовые навыки планирования перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда при решении стандартных задач с некоторыми недочетами</p>	<p>Продемонстрированы навыки планирования перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда при решении стандартных задач без ошибок и недочетов</p>
ПК-1.1. проводить анализ документов, характеризующих пожарную опасность объекта защиты	<p>Знать: комплекс взаимосвязанных трудовых функций и иных мер, направленных на проведение независимой оценки пожарного риска</p>	<p>Уровень знаний о комплексе взаимосвязанных трудовых функций и иных мер, направленных на проведение оценки независимой пожарной риска ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки</p>	<p>Минимально допустимый уровень знаний о комплексе взаимосвязанных трудовых функций и иных мер, направленных на проведение независимой оценки риска, допущено много негрубых ошибок</p>	<p>Уровень знаний о комплексе взаимосвязанных трудовых функций и иных мер, направленных на проведение независимой оценки пожарного риска в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок</p>	<p>Уровень знаний о комплексе взаимосвязанных трудовых функций и иных мер, направленных на проведение независимой оценки пожарного риска в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок</p>	
	<p>Уметь: применять комплекс взаимосвязанных трудовых функций и иных мер, направленных на</p>	<p>При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения</p>	<p>Продемонстрированы основные умения применять комплекс взаимосвязанных</p>	<p>Продемонстрированы все основные умения применять комплекс взаимосвязанных</p>	<p>Продемонстрированы все основные умения применять комплекс взаимосвязанных</p>	

	проведение независимой оценки пожарного риска	комплекс взаимосвязанных трудовых функций и иных мер, направленные на проведение оценки пожарного риска, имели место грубые ошибки	трудовых функций и иных мер, на направлении проведения независимой оценки пожарного риска, решены типовые задачи с нетрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	трудовых функций и иных мер, на направлении проведения независимой оценки пожарного риска, решены все основные задачи в полном объеме без ошибок	трудовых функций и иных мер, на направлении проведения независимой оценки пожарного риска, решены все основные задачи в полном объеме без ошибок
	<p>Владеть: комплексом взаимосвязанных трудовых функций и иных мер, направленных на проведение независимой оценки пожарного риска</p>	<p>При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки владения комплексом взаимосвязанных трудовых функций и иных мер, направленных на проведение независимой оценки пожарного риска, имели место грубые ошибки</p>	<p>Имеется минимальный набор навыков владения комплексом взаимосвязанных трудовых функций и иных мер, на направлении проведения независимой оценки пожарного риска для решения стандартных задач с нетрубыми недостатками</p>	<p>Продемонстрированы базовые навыки владения комплексом взаимосвязанных трудовых функций и иных мер, на направлении проведения независимой оценки пожарного риска при решении стандартных задач с некоторыми недочетами</p>	<p>Продемонстрированы навыки владения комплексом взаимосвязанных трудовых функций и иных мер, на направлении проведения независимой оценки пожарного риска при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов</p>

Описание шкалы оценивания

1. Оценка «неудовлетворительно» ставится студенту, не овладевшему ни одним из элементов компетенции, т.е. обнаружившему существенные пробелы в знании основного программного материала по дисциплине, допустившему принципиальные ошибки при применении теоретических знаний, которые не позволяют ему продолжить обучение или приступить к практической деятельности без дополнительной подготовки по данной дисциплине.

2. Оценка «удовлетворительно» ставится студенту, овладевшему элементами компетенции «знать», т.е. проявившему знания основного программного материала по дисциплине в объеме, необходимом для последующего обучения и предстоящей практической деятельности, знакомому с основной рекомендованной литературой, допустившему неточности в ответе на экзамене, но в основном обладающему необходимыми знаниями для их устранения при корректировке со стороны экзаменатора.

3. Оценка «хорошо» ставится студенту, овладевшему элементами компетенции «знать» и «уметь», проявившему полное знание программного материала по дисциплине, освоившему основную рекомендованную литературу, обнаружившему стабильный характер знаний и умений и способному к их самостоятельному применению и обновлению в ходе последующего обучения и практической деятельности.

4. Оценка «отлично» ставится студенту, овладевшему элементами компетенции «знать», «уметь» и «владеть», проявившему всесторонние и глубокие знания программного материала по дисциплине, освоившему основную и дополнительную литературу, обнаружившему творческие способности в понимании, изложении и практическом использовании усвоенных знаний.

5. Оценка «зачтено» соответствует критериям оценок от «отлично» до «удовлетворительно».

6. Оценка «не зачтено» соответствует критерию оценки «неудовлетворительно».

3. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Таблица 3.1 – Типовые контрольные задания соотнесенные с индикаторами достижения компетенций

Индикатор достижения компетенции	№№ заданий (вопросов, билетов, тестов и пр.) для оценки результатов обучения по соотнесенному индикатору достижения компетенции
УК-3.2. Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды	Вопросы для промежуточной аттестации открытого типа: 1- 23 Вопросы для промежуточной аттестации закрытого типа: 24-30
УК-6.1. Применяет знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы	Вопросы для промежуточной аттестации открытого типа: 31- 53 Вопросы для промежуточной аттестации закрытого типа: 54-60
УК-6.2. Понимает важность планирования	Вопросы для промежуточной аттестации

перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	открытого типа: 61- 83 Вопросы для промежуточной аттестации закрытого типа: 84-90
ПК-1.1. Способен проводить анализ документов, характеризующих пожарную опасность объекта защиты	Вопросы для промежуточной аттестации открытого типа: 91- 113 Вопросы для промежуточной аттестации закрытого типа: 114-120

Комплект примерных вопросов для промежуточной аттестации по итогам прохождения дисциплины:

1. Составьте кратко этико-психологический портрет специалиста XXI века.
2. Какова роль этики в деловом мире?
3. Перечислите основные этапы развития этической науки.
4. Назовите базовые принципы этики.
5. Что значит этика предпринимательства? Определите её сущность.
6. Назовите не менее трёх способов мотивации персонала организации (учитывайте этический аспект).
7. Что для Вас значит гуманность личности как основа здоровья и счастья человека?
8. Назовите не менее трёх гуманных качеств личности.
9. Перечислите не менее четырёх психологических и этических норм и принципов профессионального общения.
10. Каковы современные взгляды на место этики в деловом общении?
11. Перечислите невербальные составляющие процесса общения.
12. Кратко охарактеризуйте понятие психологической совместимости в профессиональной деятельности.
13. Перечислите не менее трёх этико-психологических правил работы с «трудными людьми» на производстве.
14. Назовите не менее трёх этико-психологических основ переговорного процесса.
15. Перечислите основные стратегии и тактики ведения переговоров в бизнесе.
16. Назовите не менее трёх правил официальных приемов в деловом мире.
17. Назовите основные правила управления коллективом в условиях современного предприятия.
18. Перечислите профессионально значимые качества современного руководителя.
19. В чём заключается психологическая культура руководителя современного предприятия?
20. В чём заключаются этико-психологические особенности работы с людьми в условиях развития ИКТ.
21. Каково значение личного примера в формировании личности?
22. Перечислите методы подбора персонала и дайте им краткую характеристику.
23. Перечислите методы стимулирования подчинённых с позиции профессиональной этики. Дайте им краткую характеристику.
24. Автор концепции «свобода как познанная необходимость»:
 - а) Аристотель;
 - б) Гегель;
 - в) Кант;
 - г) Сартр.
25. В рамках западной европейской культуры первостепенное внимание уделяется следующим этическим нормам:

- а) польза, выгода, трудолюбие;
- б) справедливость, добро, благо;
- в) честь, свобода, вера.
- г) выгода, свобода, трудолюбие;

26. Не относится к барьеру общения:

- а) межъязыковой;
- б) психологический;
- в) соматический;
- г) социальные;

27. Выделите принцип, на котором не может быть основано деловое общение:

- а) доброжелательность;
- б) порядочность;
- в) тактичность;
- г) эгоизм

28. Высококультурный человек всегда:

- а) потенциальный бездельник;
- б) преступник;
- в) склонный к злоупотреблениям служебным положением;
- г) честолюбивый

29. Главной христианской добродетелью является:

- а) вера;
- б) любовь;
- в) надежда;
- г) смирение

30. Деловая беседа предполагает:

- а) использование лести;
- б) использование литературного языка;
- в) комплиментарное воздействие;
- г) чрезмерное использование иностранных слов и профессионального жаргона

31. Составьте кратко этико-психологический портрет специалиста XXI века.

32. Какова роль этики в деловом мире?

33. Перечислите основные этапы развития этической науки.

34. Назовите базовые принципы этики.

35. Что значит этика предпринимательства? Определите её сущность.

36. Назовите не менее трёх способов мотивации персонала организации (учитывайте этический аспект).

37. Что для Вас значит гуманность личности как основа здоровья и счастья человека?

38. Назовите не менее трёх гуманных качеств личности.

39. Перечислите не менее четырёх психологических и этических норм и принципов профессионального общения.

40. Каковы современные взгляды на место этики в деловом общении?

41. Перечислите невербальные составляющие процесса общения.

42. Кратко охарактеризуйте понятие психологической совместимости в профессиональной деятельности.

43. Перечислите не менее трёх этико-психологических правил работы с «трудными людьми» на производстве.

44. Назовите не менее трёх этико-психологических основ переговорного процесса.

45. Перечислите основные стратегии и тактики ведения переговоров в бизнесе.
46. Назовите не менее трёх правил официальных приемов в деловом мире.
47. Назовите основные правила управления коллективом в условиях современного предприятия.
48. Перечислите профессионально значимые качества современного руководителя.
49. В чём заключается психологическая культура руководителя современного предприятия?
50. В чём заключаются этико-психологические особенности работы с людьми в условиях развития ИКТ.
51. Каково значение личного примера в формировании личности?
52. Перечислите методы подбора персонала и дайте им краткую характеристику.
53. Перечислите методы стимулирования подчинённых с позиции профессиональной этики. Дайте им краткую характеристику.
54. К невербальным средствам делового общения относятся:
- а) деловая переписка;
 - б) мимика; жесты;
 - в) профессиональный жаргон;
 - г) социальные диалекты
55. Какую функцию играет этический кодекс по отношению к профессиональному сообществу (ассоциации):
- а) помогает поддерживать положительный имидж профессии в обществе и доверие к ней;
 - б) является способом прикрывать внутренние проблемы;
 - в) разрушает единство и солидарность членов сообщества;
 - г) позволяет одной части сообщества диктовать свою волю другой.
56. К способу регулирования межличностных отношений не относится:
- а) проектирование, формирование и развитие системы взаимоотношений;
 - б) регулирование межгрупповых отношений;
 - в) учет социально-психологических процессов и явлений в коллективах;
 - г) целенаправленное обучение персонала современным технологиям нравственного взаимоотношения
57. Как называется неумение при общении определить необходимую меру в выражениях и поступках, в проявлении интереса к другому человеку?
- а) бестактность;
 - б) воспитанность;
 - в) порядочность;
 - г) тактичность;
58. Какая этическая категория лежит в основе высказывания «Все равны перед законом и судом»?
- а) долг;
 - б) достоинство;
 - в) ответственность;
 - г) справедливость;
59. Какая этическая категория передает моральную необходимость выполнения общественно полезных обязанностей?
- а) благо;

- б) долг;
- в) счастье;
- г) честь

60. Какие компоненты включает в себя культура делового общения?

- а) все ответы верны;
- б) психологию делового общения;
- в) служебный этикет;
- г) этику делового общения

61. Перечислите методы стимулирования подчинённых с позиции профессиональной этики. Дайте им краткую характеристику.

62. Составьте кратко этико-психологический портрет специалиста XXI века.

63. Какова роль этики в деловом мире?

64. Перечислите основные этапы развития этической науки.

65. Назовите базовые принципы этики.

66. Что значит этика предпринимательства? Определите её сущность.

67. Назовите не менее трёх способов мотивации персонала организации (учитывайте этический аспект).

68. Что для Вас значит гуманность личности как основа здоровья и счастья человека?

69. Назовите не менее трёх гуманных качеств личности.

70. Перечислите не менее четырёх психологических и этических норм и принципов профессионального общения.

71. Каковы современные взгляды на место этики в деловом общении?

72. Перечислите невербальные составляющие процесса общения.

73. Кратко охарактеризуйте понятие психологической совместимости в профессиональной деятельности.

74. Перечислите не менее трёх этико-психологических правил работы с «трудными людьми» на производстве.

75. Назовите не менее трёх этико-психологических основ переговорного процесса.

76. Перечислите основные стратегии и тактики ведения переговоров в бизнесе.

77. Назовите не менее трёх правил официальных приемов в деловом мире.

78. Назовите основные правила управления коллективом в условиях современного предприятия.

79. Перечислите профессионально значимые качества современного руководителя.

80. В чём заключается психологическая культура руководителя современного предприятия?

81. В чём заключаются этико-психологические особенности работы с людьми в условиях развития ИКТ.

82. Каково значение личного примера в формировании личности?

83. Перечислите методы подбора персонала и дайте им краткую характеристику.

84. Моральный принцип, предписывающий желание помочь другим:

- а) альтруизм;
- б) толерантность;
- в) честолюбие;
- г) эмпатия

85. На какой нравственной ценности основана в деловой этике недопустимость вмешательства в дела конкурентов, ущемление их интересов?

- а) равенстве;
- б) свободе;

- в) справедливости;
- г) честности

86. Модель поведения внутри организации сформированная в процессе функционирования компании и разделяемая всеми членами коллектива :

- а) должностные обязанности;
- б) кодекс чести;
- в) корпоративная культура;
- г) правила внутреннего распорядка

87. Наука о всеобщих законах развития природы, общества, человека и мышления:

- а) диалектика
- б) культурология;
- в) логика;
- г) этика

88. Нравственные отношения предполагают рассмотрение другого человека в качестве

- а) Объекта, на который направлено мое действие;
- б) Равного мне человека, имеющего право на уважение достоинства;
- в) Человек человеку – бревно, лишь бы цель была достигнута;
- г) Человек человеку – волк. Такова природа человека.

89. Ответственность – это:

- а) категория этики, означающая отношение личности к обществу, другим людям, выражающаяся в нравственной обязанности по отношению к ним в конкретных условиях;
- б) категория этики, опирающаяся на принцип равенства всех людей в моральном отношении;
- в) категория этики, характеризующая личность с точки зрения выполнения ею нравственных требований, соответствия ее моральной деятельности нравственному долгу;
- г) категория этики, характеризующая моральную ценность личности в связи с его статусом, родом деятельности и признаваемыми за ним моральными заслугами;

90. По оценке специалистов, субъект этики деловых отношений в рамках постсоветской России появляется к:

- а) 1992 году;
- б) 1995 году;
- в) 1998 году
- г) 2000 году

91. Кратко охарактеризуйте сущность методов наказания и поощрения.

92. Назовите не менее трёх методов управления конфликтами в условиях современного предприятия.

93. Какова роль этикета в деятельности современного делового человека.

94. Перечислите методы стимулирования подчинённых с позиции профессиональной этики. Дайте им краткую характеристику.

95. Назовите базовые принципы этики.

96. Что значит этика предпринимательства? Определите её сущность.

97. Назовите не менее трёх способов мотивации персонала организации (учитывайте этический аспект).

98. Что для Вас значит гуманность личности как основа здоровья и счастья человека?

99. Назовите не менее трёх гуманных качеств личности.
100. Перечислите не менее четырёх психологических и этических норм и принципов профессионального общения.
101. Каковы современные взгляды на место этики в деловом общении?
102. Перечислите невербальные составляющие процесса общения.
103. Кратко охарактеризуйте понятие психологической совместимости в профессиональной деятельности.
104. Перечислите не менее трёх этико-психологических правил работы с «трудными людьми» на производстве.
105. Назовите не менее трёх этико-психологических основ переговорного процесса.
106. Перечислите основные стратегии и тактики ведения переговоров в бизнесе.
107. Назовите не менее трёх правил официальных приемов в деловом мире.
108. Назовите основные правила управления коллективом в условиях современного предприятия.
109. Перечислите профессионально значимые качества современного руководителя.
110. В чём заключается психологическая культура руководителя современного предприятия?
111. В чём заключаются этико-психологические особенности работы с людьми в условиях развития ИКТ.
112. Каково значение личного примера в формировании личности?
113. Перечислите методы подбора персонала и дайте им краткую характеристику.
114. Подсистема этикета, определяющая пространственную организацию общения:
- а) вербальный этикет;
 - б) мимика и жесты;
 - в) этикетная атрибутика;
 - г) этикетная проксемика
115. Предмет этики -
- а) культура;
 - б) мораль;
 - в) прекрасное;
 - г) социальные отношения
116. Принцип, выражающий любовь к Родине:
- а) гуманизм;
 - б) оптимизм;
 - в) патриотизм;
 - г) справедливость
117. Самосовершенствование человека в буддизме происходит через:
- а) самобичевание;
 - б) самовоспитание;
 - в) самообразование;
 - г) самоотречение;
118. Сложившееся у окружающих мнение о нравственном облике личности или коллектива, основанное на его предшествующем поведении и выражающееся в признании его заслуг, называется:
- а) авторитет;
 - б) имидж;
 - в) популярность;
 - г) репутация

119. Тактичность - это:

- а) внутренний голос человека;
- б) определенный круг обязательств и исполнение своих обязанностей, сложившихся на основе профессиональных или общественных отношений;
- в) способность и привычка человека вести себя, уважая достоинство другого человека;
- г) эмоции, заставляющие человека страдать по поводу расхождений между тем, что он сделал, и что хотел сделать;

120. Укажите основные категории этики

- а) добро и зло;
- б) пространство и время;
- в) свобода;
- г) совесть

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Приводятся виды текущего контроля и критерии оценивания учебной деятельности по каждому ее виду по семестрам, согласно которым происходит начисление соответствующих баллов.

Лекции оцениваются по посещаемости, активности, умению выделить главную мысль.

Лабораторные занятия оцениваются по самостоятельности выполнения работы, грамотности в оформлении, правильности выполнения.

Практические занятия оцениваются по самостоятельности выполнения работы, активности работы в аудитории, правильности выполнения заданий, уровня подготовки к занятиям.

Самостоятельная работа оценивается по качеству и количеству выполненных домашних работ, грамотности в оформлении, правильности выполнения.

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета.

Критерии оценки зачета в тестовой форме: количество баллов или удовлетворительно, хорошо, отлично. Для получения соответствующей оценки на экзамене по курсу используется накопительная система балльно-рейтинговой работы студентов. Итоговая оценка складывается из суммы баллов или оценок, полученных по всем разделам курса и суммы баллов полученной на зачете.

Критерии оценки уровня знаний студентов с использованием теста на зачете по учебной дисциплине

Оценка	Характеристики ответа студента
Отлично	86-100 % правильных ответов
Хорошо	71-85 %
Удовлетворительно	51- 70%
Неудовлетворительно	Менее 51 %

Количество баллов и оценка неудовлетворительно, удовлетворительно, хорошо, отлично определяются программными средствами по количеству правильных ответов к количеству случайно выбранных вопросов.

Критерии оценивания компетенций следующие:

1. Ответы имеют полные решения (с правильным ответом). Их содержание свидетельствует об уверенных знаниях обучающегося и о его умении решать профессиональные задачи, оценивается в 5 баллов (отлично);
2. Более 71 % ответов имеют полные решения (с правильным ответом). Их содержание свидетельствует о достаточных знаниях обучающегося и его умении решать профессиональные задачи – 4 балла (хорошо);
3. Не менее 50 % ответов имеют полные решения (с правильным ответом). Их содержание свидетельствует об удовлетворительных знаниях обучающегося и о его ограниченном умении решать профессиональные задачи, соответствующие его будущей квалификации – 3 балла (удовлетворительно);
4. Менее 50 % ответов имеют решения с правильным ответом. Их содержание свидетельствует о слабых знаниях обучающегося и его неумении решать профессиональные задачи – 2 балла (неудовлетворительно).