Фонд
оценочных средств

по дисциплине «Эмоциональный интеллект и лидерство»

Уровень высшего образования

БАКАЛАВРИАТ

по направлению подготовки 38.03.02 - РФ, 580200 - КР Менеджмент
образовательной программы:
«Управление бизнес-процессами производства»

Квалификация
бакалавр

Год набора 2026

Фонд оценочных средств предназначен для контроля знаний обучающихся по направлению подготовки 38.03.02 - РФ, 580200 - КР Менеджмент образовательной программы: «Управление бизнес-процессами производства»

Фонд оценочных средств рассмотрен и утвержден на заседании Международной бизнес-школы Социо-гуманитарного института Кыргызско-Российского славянского университета имени первого Президента Российской Федерации Б.Н. Ельцина

Протокол № 1 от "03" сентября 2026 г.

Руководитель подразделения:
д.э.н., профессор Кочербаева Айнура Анатольевна



Руководитель образовательной программы
«Управление бизнес-процессами производства»
к.э.н., доцент Рахманалиева А.А.



Исполнители:

доцент МБШ, к.э.н. Сыдыгалиева Бегимай Абдырайымовна



Раздел 1. Перечень компетенций, с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины/практики

Формируемые компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций	Виды оценочных средств/ шифр раздела в данном документе
ОПК-3: Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия	**Знать:** – основные принципы и подходы разработки и обоснования организационно-управленческих решений для различных условий среды принятий решений	**Блок А –** задания репродуктивного уровня – Опрос – Доклад – Тест
	Уметь: – оценивать экономические и социальные эффекты и последствия организационно-управленческих решений	**Блок В** – задания реконструктивного уровня – Решение задач – разбор ситуаций/переговоров
	Владеть: – методами и инструментами разработки, обоснования и реализации организационно-управленческих решений в условиях сложной, динамичной и неопределенной среды	**Блок С** – задания практико-ориентированного и/или исследовательского уровня – ролевые задания, самостоятельные проекты, план развития.

Раздел 2. Технологическая карта дисциплины/практики

Технологическая карта

Дисциплина: Эмоциональный интеллект и лидерство

Курс/семестр: 1/2

Количество кредитов (ЗЕ): 3

Отчетность: **Зачет с оценкой**

Преподаватель: Сыдыгалиева Бегимай Абдырайымовна

Название модулей дисциплины согласно РПД	Контроль	Форма контроля	зачетный минимум	зачетный максимум	график контроля
Модуль 1					
Модуль 1. Основы эмоционального интеллекта	Текущий контроль	Опрос, доклад, таблица моделей, обсуждение	7	12	27
	Рубежный контроль	Тест по основным понятиям и моделям ЭИ	5	8	
Модуль 2					
Модуль 2. Эмоциональное лидерство и развитие	Текущий контроль	Ситуационный анализ, ролевая обратная связь, выступление	9	15	33
	Рубежный контроль	Разбор кейса по стилю лидерства и социальным последствиям	5	10	
Модуль 3					
Модуль 3. Эмоциональный интеллект в деловом взаимодействии	Текущий контроль	Ролевые переговоры, командный проект, анализ диалога	9	15	39
	Рубежный контроль	Защита решений управленческой ситуации	5	10	
ВСЕГО за семестр			40	70	
Промежуточный контроль (Зачет с оценкой)		Вопросы итогового контроля	20	30	
Семестровый рейтинг по дисциплине			60	100	

Модуль	логически завершенная часть дисциплины
Текущий контроль	самостоятельная работа студента, посещаемость и активность на занятиях
Рубежный контроль	проверка полноты знаний и умений по материалу модуля в целом
Промежуточный контроль	завершенная задокументированная часть учебной дисциплины - совокупность тесно связанных между собой модулей дисциплины.

Раздел 3. Типовые контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки планируемых результатов обучения по дисциплине (оценочные средства).

Блок А

А.1 Тематика докладов по дисциплине:

1. Эмоциональный интеллект в современной практике управления.
2. Модель способностей эмоционального интеллекта и смешанные модели.
3. Самосознание и саморегуляция в деятельности руководителя.
4. Эмпатия как компетенция лидера.
5. Эмоциональная компетентность команды и обратная связь.
6. Эмоциональный интеллект в переговорах и разрешении конфликтов.
7. Поколенческое разнообразие: особенности взаимодействия и риск стереотипов.
8. Эмоциональный интеллект и межкультурные коммуникации.
9. Стили эмоционального лидерства и их применимость.
10. Формирование эмоционально компетентной команды.
11. Методы развития эмоционального интеллекта и границы их применения.
12. Эмоциональный интеллект в деловых переговорах.
13. Эмоциональный интеллект и особенности взаимодействия представителей разных поколений.
14. Эмоциональный интеллект в межкультурных коммуникациях.
15. Стили эмоционального лидерства и условия их применения.
16. Методы развития эмоционального интеллекта и эмоционального лидерства.
17. Этика применения эмоциональных техник в работе руководителя.
18. Эмоциональные механизмы лидерского влияния.
19. Ограничения методов самооценки и диагностики эмоционального интеллекта.

А.2. Вопросы для устного опроса

1. Что понимается под эмоциональным интеллектом?
2. Чем эмоции отличаются от чувств и настроения?
3. Какие компоненты эмоционального интеллекта выделяют в распространённых моделях?
4. Как эмоциональное самосознание влияет на поведение руководителя?
5. Что представляет собой эмоциональная саморегуляция?
6. Как эмпатия связана с эффективным общением?
7. Как эмоции могут повлиять на мотивацию сотрудника?
8. Почему опасно делать выводы о человеке только по принадлежности к поколению?
9. Какие лидерские качества связаны с эмоциональной компетентностью?
10. Что означает эмоциональный климат команды?
11. Как создать условия для конструктивного обсуждения ошибок?
12. Как дать обратную связь без перехода на личные оценки?
13. Как распознать эмоциональное напряжение в переговорах?
14. Какие приемы активного слушания помогают снижать конфликтность?
15. Какие риски возникают при неверном понимании культурных особенностей?
16. Какие стили эмоционального лидерства могут применяться в различных ситуациях?
17. Что нужно учесть при выборе стиля лидерства?
18. Как составить индивидуальный план развития эмоциональных компетенций?
19. Какие ограничения имеют самоотчётные опросники эмоционального интеллекта?
20. Почему социальные последствия управленческого решения следует учитывать наряду с производственными?

А.3. Тестовые задания

Инструкция: в каждом задании выберите один правильный ответ. Тест проверяет теоретические знания по дисциплине, не является психологической диагностикой.

Инструкция: выберите один правильный вариант ответа.
Каждый правильный ответ — 1 балл.
Вопросы проверяют знания по дисциплине и не являются психологическим тестом личности.
1. Эмоциональный интеллект в общем виде связан прежде всего с:
А) скоростью вычислений
Б) распознаванием, пониманием и регулированием эмоций
В) запоминанием фактов
Г) знанием иностранных языков
2. Какая функция относится к эмоциональной саморегуляции?
А) подавлять любые чувства
Б) замечать эмоциональный триггер и выбирать способ реакции
В) оценивать коллег только по внешнему виду
Г) избегать всех конфликтов
3. Эмпатия — это:
А) обязанность соглашаться с собеседником
Б) осознанное понимание или сопереживание эмоциональному состоянию другого
В) только высокая общительность
Г) отсутствие границ
4. Какой подход лучше соответствует конструктивной обратной связи?
А) оценить личность человека
Б) назвать наблюдаемое действие, последствия и обсудить улучшение
В) публично сравнить сотрудника с другими
Г) избегать конкретных примеров
5. Самоотчетный опросник эмоционального интеллекта:
А) дает медицинский диагноз
Б) является одним из источников информации и имеет ограничения
В) исключает ошибки самооценки
Г) не требует интерпретации
6. Что наиболее полезно в начале трудных переговоров?
А) угрожать санкциями
Б) выяснить позиции и интересы сторон, установить рабочий контакт
В) игнорировать эмоции другой стороны
Г) быстро согласиться на любые условия
7. Ключевой риск поколенческих стереотипов:
А) лучшее понимание личности
Б) подмена оценки конкретного сотрудника общим ярлыком
В) объективная диагностика навыков
Г) повышение точности всех решений
8. Руководитель слышит недовольство сотрудника. Оптимальное первое действие:
А) перебить и наказать
Б) уточнить причину и продемонстрировать активное слушание
В) сообщить о слабости характера
Г) игнорировать ситуацию
9. Какое действие соответствует эмоционально компетентной команде?
А) запрет выражать несогласие
Б) обсуждать трудности без унижения участников
В) поощрять насмешки
Г) скрывать ошибки любой ценой
10. Влияние эмоций на управленческие решения:
А) всегда отрицательное
Б) зависит от ситуации и требует осмысления
В) всегда отсутствует

Г) не связано с ответственностью
11. При межкультурном взаимодействии следует:
А) полагаться только на стереотипы
Б) уточнять значение высказываний и учитывать контекст
В) считать нормы одной культуры универсальными
Г) избегать вопросов
12. Эмоциональное выгорание и эмоциональный интеллект:
А) являются синонимами
Б) представляют разные понятия
В) тождественны высокой эмпатии
Г) не имеют отношения к работе
13. Признак эффективного самосознания:
А) умение назвать эмоцию и вероятную причину
Б) постоянное отрицание эмоций
В) запрет на обратную связь
Г) подмена фактов догадками
14. Какое решение лучше учитывает социальную значимость?
А) увольнение без обсуждения последствий
Б) сопоставление альтернатив и последствий для сотрудников
В) выбор по сиюминутному раздражению
Г) скрытие информации о переменах
15. Активное слушание включает:
А) перефразирование и уточняющие вопросы
Б) постоянные перебивания
В) оценочные обвинения
Г) игнорирование собеседника
16. Что лучше снижает напряжение в конфликте?
А) спокойное уточнение проблемы и правил разговора
Б) публичная критика личности
В) усиление голоса
Г) прерывание диалога без объяснения
17. Ситуационный подход к стилю лидерства предполагает:
А) одинаковую реакцию во всех случаях
Б) учет задачи, команды и обстоятельств
В) отказ от обратной связи
Г) замену целей настроением
18. План развития навыка должен содержать:
А) только общую мечту
Б) цель, действия, сроки и признаки прогресса
В) оценки характера всех коллег
Г) гарантию отсутствия эмоций
19. Чем полезна рефлексия после сложного диалога?
А) позволяет оценить действия и скорректировать поведение
Б) заменяет все данные
В) доказывает безошибочность личности
Г) помогает избегать работы
20. Корректная оценка эмоционального состояния коллеги:
А) безошибочное чтение мыслей
Б) гипотеза, которую следует уточнять, а не утверждать как факт
В) всегда основана на возрасте
Г) не нуждается в контексте

Блок В

В.1 Типовые задачи/ситуации:
Общий порядок выполнения: определить проблему, отличить наблюдаемые факты от предположений о чувствах участников, предложить альтернативы, выбрать обоснованный вариант действий и оценить возможные последствия для людей и результата работы.

В.1. Типовые ситуационные задачи

Ситуация 1. Конфликт двух сотрудников

Исходные данные. В отделе два специалиста спорят о распределении задач, переходят на личные обвинения. Руководителю надо восстановить рабочее взаимодействие.
Задание. Выделите факты и интерпретации; предположите эмоции сторон без навешивания ярлыков; предложите два варианта действий; выберите решение с учетом последствий для команды.

Ситуация 2. Обратная связь о задержке проекта

Исходные данные. Сотрудник сорвал срок, объясняя задержку перегрузкой и отсутствием ясных требований. Руководитель раздражен.
Задание. Составьте сценарий пятифразной беседы: факт, последствия, открытый вопрос, согласование действий, контроль срока; объясните прием саморегуляции руководителя.

Ситуация 3. Напряжение на переговорах

Исходные данные. Поставщик резко отвергает предложенную цену, а менеджер склонен ответить тем же.
Задание. Разделите позиции и интересы сторон; сформулируйте три уточняющих вопроса; предложите прием снижения напряженности и допустимый компромисс.

Ситуация 4. Разновозрастная команда

Исходные данные. В проекте участвуют сотрудники разного возраста. Руководитель приписывает одному из них «нежелание меняться» только из-за возраста.
Задание. Укажите риск стереотипа; предложите способ проверки фактических трудностей; разработайте шаги адаптации коммуникации без дискриминации.

Ситуация 5. Командная ошибка

Исходные данные. После запуска нового продукта обнаружена ошибка. Сотрудники боятся сообщить руководителю о причине проблемы.
Задание. Опишите возможные эмоциональные барьеры; предложите 4 правила безопасного обсуждения ошибок; объясните ожидаемый эффект для качества решений.

Ситуация 6. Межкультурное недопонимание

Исходные данные. При онлайн-совещании партнер мало смотрит в камеру и долго отвечает на вопросы. Менеджер интерпретирует это как неуважение.
Задание. Предложите альтернативные объяснения; подготовьте тактичные уточняющие вопросы; объясните, как избежать поспешных культурных выводов.

Ситуация 7. Непопулярное изменение

Исходные данные. Компания вводит новую систему учета рабочего времени. В коллективе растет тревога из-за возможного усиления контроля.
Задание. Составьте план объявления и обсуждения изменений; предусмотрите сбор обратной связи; оцените социальные последствия двух вариантов внедрения.

Ситуация 8. Публичное выступление

Исходные данные. Начинающий руководитель хорошо знает проект, но тревожится перед публичной защитой и избегает выступлений.

Задание. Предложите план тренировки на две недели и три наблюдаемых критерия прогресса; объясните, почему нельзя ставить психологический диагноз по описанию.

Ситуация 9. Чрезмерная эмоциональная вовлеченность

Исходные данные. Руководитель постоянно решает личные проблемы сотрудников и из-за этого не успевает выполнять основные управленческие задачи.
Задание. Предложите способы эмпатичного общения с профессиональными границами; определите признаки необходимости делегирования и обращения к профильному специалисту.

Ситуация 10. Смена стиля лидерства

Исходные данные. Команда получила срочное задание с жестким сроком, а через месяц переходит к разработке инновационного продукта.
Задание. Сравните уместность двух стилей лидерства; аргументируйте изменение подхода и риски жесткого контроля в творческой работе.

Ситуация 11. Спор о премировании

Исходные данные. Два работника считают распределение премий несправедливым. Руководителю нужно объяснить решение, не нарушая конфиденциальность.
Задание. Подготовьте структуру диалога, предложите правила прозрачной процедуры и оцените риск конфликта при разных решениях.

Ситуация 12. Эмоциональное решение директора

Исходные данные. После резкой критики на совещании директор намерен немедленно сократить проект, хотя данных о его эффективности недостаточно.
Задание. Выделите эмоциональный фактор; предложите процедуру паузы, проверки данных и обсуждения альтернатив; оцените последствия импульсивного решения.

Б.2. Общий алгоритм решения кейса

1. Определить управленческую проблему и зафиксировать факты. 2. Описать возможные эмоции сторон как гипотезы. 3. Выделить интересы и риски. 4. Предложить минимум две альтернативы действий. 5. Оценить краткосрочные и социальные последствия. 6. Выбрать решение и указать признаки его эффективности.

Блок С

Блок С

С.1. Основы эмоционального интеллекта

Аналитическая работа «Сравнение подходов к эмоциональному интеллекту». Сопоставить не менее двух моделей эмоционального интеллекта: основные компоненты, сфера применения, преимущества и ограничения. Результат: сравнительная таблица и выводы (1–2 страницы).

С.2. Самосознание и саморегуляция

Контрольная работа «Алгоритм эмоционально грамотной реакции руководителя». Для трёх учебных ситуаций определить событие, интерпретацию, возможную эмоцию, риск импульсивного действия и альтернативную реакцию. Результат: таблица из пяти столбцов и краткие выводы.

С.3. Эмоциональный интеллект и лидерство

Самостоятельная работа «Лидерское влияние и стиль руководства». Выбрать три разные организационные ситуации и для каждой определить подходящий стиль лидерского поведения, его достоинства и риски. Результат: анализ и обоснование выбора (2–3 страницы).

С.4. Эмоциональный интеллект в командах

Практическая работа «Правила командного взаимодействия». Разработать проект кодекса команды из 8–10 правил: обратная связь, обсуждение ошибок, урегулирование споров, уважение и распределение ролей. Результат: документ и пример его применения к кейсу.

С.5. Эмоциональный интеллект в переговорах

Контрольная работа «План деловых переговоров». Для предложенного преподавателем конфликта подготовить карту интересов, три уточняющих вопроса, два варианта соглашения и приемы снижения напряженности. Результат: план переговоров и оценка социальных последствий.

С.6. Межкультурная деловая коммуникация

Домашняя работа «Предупреждение межкультурных недоразумений». Подготовить памятку для международной команды с правилами уточнения смысла, уважительного общения и проверки стереотипных предположений. Результат: памятка и пример применения к ситуации.

С.7. Развитие эмоционального лидерства

Индивидуальная проектная работа «План развития эмоционального лидерства». Выбрать две эмоционально-коммуникативные компетенции для тренировки, определить упражнения на четыре недели, показатели прогресса и способы самопроверки. Результат: план мероприятий и обоснование его реалистичности.

С.8. Комплексная контрольная работа

На основе учебного кейса об организационном изменении: 1) выделить заинтересованные стороны; 2) описать возможные эмоциональные реакции без психологических диагнозов; 3) разработать не менее двух альтернатив решения; 4) сравнить их по эффективности, справедливости, доверию и рискам; 5) составить план коммуникации с командой.

С.9. Пример таблицы для самостоятельного задания

Компетенция	Действие / упражнение	Срок	Проверяемый показатель
Саморегуляция	Пауза, уточнение фактов перед ответом	1–2 недели	Не менее 3 учебных отработок
Активное слушание	Перефразирование и уточняющие вопросы	2–3 недели	Использованы не менее 2 приёмов в ролевом диалоге
Обратная связь	Формулирование факта и предложения	3–4 недели	Составлены 2 сценария беседы

Примечание. Личные сведения и переживания не требуются; все задания могут выполняться по вымышленным или обезличенным учебным ситуациям.

Блок D

Перечень вопросов и заданий для промежуточной аттестации:

• *Вопросы для проверки уровня обученности ЗНАТЬ*

1. Предмет, цель и задачи дисциплины «Эмоциональный интеллект и лидерство».
2. Понятие эмоционального интеллекта и его значение в управлении.
3. Эмоции, чувства и настроение: различия и функции.
4. Модель эмоционального интеллекта как способности: общая характеристика.
5. Смешанные модели эмоционального интеллекта: основные положения.
6. Пять составляющих эмоционального интеллекта в модели Д. Гоулмана.
7. Эмоциональное самосознание: содержание и примеры.
8. Саморегуляция как компонент эмоциональной компетентности.
9. Мотивация и самомотивация в управленческой деятельности.
10. Эмпатия: понятие, формы и границы применения.
11. Социальные навыки и их роль в работе менеджера.
12. Методы оценки эмоционального интеллекта, возможности и ограничения.
13. Роль обратной связи в развитии эмоциональных компетенций.
14. Эмоциональный интеллект и индивидуальные особенности работника.
15. Поколенческие различия и риски стереотипного подхода.
16. Психологические механизмы лидерского влияния.
17. Понятие и основные характеристики эмоционального лидерства.
18. Влияние эмоционального состояния руководителя на команду.
19. Влияние эмоций на качество управленческих решений.
20. Эмоциональный климат и доверие в коллективе.
21. Психологическая безопасность при обсуждении ошибок и проблем.
22. Эмоциональный интеллект в деловой коммуникации и обратной связи.
23. Техники активного слушания и уточнения смысла.
24. Эмоциональные барьеры в деловых переговорах.
25. Учет интересов сторон при разрешении конфликтов.
26. Приемы предупреждения эскалации конфликтов.
27. Эмоциональный интеллект в межкультурных коммуникациях.
28. Проблемы интерпретации невербальных сигналов.
29. Особенности коммуникации в распределенных и смешанных командах.
30. Лидерские стили и ситуации их применения.
31. Эмоционально компетентное лидерство в кризисных ситуациях.
32. Особенности лидерского поведения в условиях организационных изменений.
33. Влияние эмоций на вовлеченность и мотивацию работников.
34. Эмоциональная зрелость и ответственность руководителя.
35. Саморегуляция в условиях повышенной нагрузки.
36. Профессиональные границы и этичное использование эмпатии.
37. Эмоциональный интеллект и социальные последствия управленческих решений.
38. Корпоративные практики развития эмоциональных компетенций.
39. Индивидуальный план развития эмоционального лидерства.
40. Показатели и критерии оценки прогресса в развитии коммуникативных навыков.
41. Ограничения эмоционального интеллекта как фактора эффективности лидерства.
42. Этика и конфиденциальность при проведении упражнений и опросов.
43. Условия формирования эмоционально компетентных команд.
44. Связь эмоционального интеллекта с организационным поведением.
45. Роль руководителя в разрешении конфликтов внутри команды.
46. Самоанализ управленческих ошибок и его значение для развития лидерства.
47. Критерии оценки обоснованности эмоционально чувствительных решений.
48. Применение эмоциональных компетенций при подготовке и проведении совещаний.
49. Организационная культура и ее влияние на выражение эмоций.

50. Пути и ограничения совершенствования эмоционального лидерства.

Задачи/задания для проверки уровня обученности УМЕТЬ
1. Определить эмоционально значимые факторы, влияющие на управленческую ситуацию.
2. Отделить факты от оценок и предположений о мотивах сотрудников.
3. Выбрать прием эмоциональной саморегуляции для конкретной деловой ситуации.
4. Сформулировать корректную обратную связь сотруднику с учетом его интересов.
5. Использовать уточняющие вопросы и активное слушание в учебном диалоге.
6. Обосновать выбор стиля лидерства для команды с определенными условиями работы.
7. Проанализировать эмоциональные причины возникновения рабочего конфликта.
8. Сравнить альтернативные управленческие решения по социальным последствиям.
9. Составить краткий план коммуникации при внедрении изменений.
10. Подготовить предложения по укреплению доверия и сотрудничества в команде.
11. Разработать план предупреждения эскалации конфликта в переговорах.
12. Определить индикаторы эффективности мероприятий по развитию эмоциональных компетенций.

Задачи/задания для проверки уровня обученности УМЕТЬ и ВЛАДЕТЬ на основе конкретного примера
1. Составить сценарий управленческой беседы с сотрудником после допущенной им ошибки, сохраняя корректность и конкретность требований.
2. Разработать план урегулирования конфликта между двумя участниками команды с указанием ответственности и сроков.
3. Подготовить протокол командного совещания по обсуждению сложного изменения и выявлению опасений работников.
4. Разработать правила эмоционально компетентного общения проектной команды.
5. Построить карту интересов участников переговоров и предложить два варианта соглашения.
6. Составить индивидуальный план развития двух лидерских компетенций на четыре недели.
7. Проанализировать последствия импульсивного решения руководителя и предложить процедуру его пересмотра.
8. Выбрать стиль лидерства для кризисной ситуации и последующего творческого проекта; аргументировать различия.
9. Разработать памятку по предупреждению межкультурного недопонимания в рабочей группе.
10. Подготовить систему критериев оценки качества обратной связи в управленческом взаимодействии.
11. Составить матрицу альтернатив для ситуации снижения мотивации в коллективе.
12. Разработать программу обсуждения и предупреждения командных ошибок без поиска виновных.

Пример построения билета промежуточной аттестации:

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ № ___

1. 2. 3. Вопрос для проверки уровня обученности ЗНАТЬ

Дайте определение эмоционального интеллекта.

Вопрос для проверки уровня обученности ЗНАТЬ

Что такое эмоциональное самосознание и чем оно полезно руководителю?

Задание для проверки уровня обученности УМЕТЬ и ВЛАДЕТЬ

Конфликт двух сотрудников. Выделите факты и интерпретации; предположите эмоции сторон без навешивания ярлыков; предложите два варианта действий; выберите решение с учетом последствий для команды.

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

Описание показателей и критериев
оценивания компетенций, описание шкал оценивания

ПРИЛОЖЕНИЕ 1.

Шкалы оценивания по дисциплине «Эмоциональный интеллект и лидерство»

- ***<u>Оценочные средства текущего и рубежного контроля</u>***

1. Устный опрос на практических (семинарских) занятиях по отдельным темам

Критерий	**Вес критерия** [1]	**Минимальный ответ - 0-59%**	**Изложенный частично раскрытый ответ - 60-69 %**	**Законченный полный ответ - 70-84 %**	**Образцовый, примерный, достойный подражания ответ - 85-100 %**	**Отметка (в %)**
Знание основных процессов изучаемой предметной области, глубина и полнота раскрытия вопроса.	40	Неполные ответы. Отсутствие знаний по изучаемой предметной области.	Обоснованный ответ на примерах собственных наблюдений.	Общее представление о понятиях изучаемой темы.	Точное формулирование ответа по заданному вопросу предметной области.	
Владение терминологическим аппаратом и использование его при ответе.	20	Отсутствие в полной мере терминологии предметной области	Недосточное использование терминологии в содержании ответа	Применение терминологии в неполной мере	Четко сформулированный ответ с качественно подобранным набором терминов	
Умение объяснить сущность явлений, событий, процессов, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы.	20	Понимание не в достаточной мере сущности явлений и процессов. Необоснованные краткие выводы	Раскрытие сущности явлений на основе суждений и обоснованных выводах	Умение объяснить сущность явлений на основе собственных выводов.	Проявление навыков понимания и умения логичности происходящих явлений, исходя из правильно аргументированных выводах	
Владение монологической речью, логичность и последовательность ответа, умение отвечать на поставленные вопросы, выражать свое мнение по обсуждаемой проблеме.	20	Отсутствие навыков выражать свое мнение и в полной мере отвечать на поставленные вопросы	Умение раскрыть ответ без применения логики и последовательности выражать свое мнение по обсуждаемой проблеме	Владение не в полной мере монологической речью в логически изложенных и обоснованных ответах на поставленные вопросы	Четкое владение монологической речью, логичность и последовательность ответа, умение отвечать на поставленные вопросы, выражать свое мнение по обсуждаемой проблеме	
Итоговая оценка (в %)						

[1] По 100-балльной шкале

2. Реферат

Критерий	Вес критерия	Минимальный ответ - 0-59%	Изложенный частично раскрытый ответ - 60-69 %	Законченный полный ответ - 70-84 %	Образцовый, примерный, достойный подражания ответ - 85-100 %	Отметка (в %)
Содержание реферата	40	несоответствие содержания реферата выбранной теме (поставленному вопросу)	содержание реферата не раскрывает в полном объеме поставленную тему, отсутствует аргументированность в изложении. неполное или неточное определение понятий	в содержание реферата соответствует выбранной теме, но раскрытие темы остается не обоснованным	содержание реферата полностью соответствует выбранной теме; тема раскрыта исчерпывающе полно, профессионально, грамотно. Достаточная аргументированность содержания реферата	
защита на занятии	20	демонстрирует полное непонимание проблемы и язык работы можно оценить, как «примитивный»	демонстрирует не полное понимание проблемы и язык работы в целом не соответствует уровню своего курса	демонстрирует понимание проблемы и для выражения своих мыслей не пользуется упрощенно-примитивным языком.	демонстрирует полное понимание проблемы и для выражения своих мыслей не пользуется упрощенно-примитивным языком	
соответствие форматным требованиям оформления и грамотное изложение текста	20	Во введении тезис отсутствует или не соответствует теме реферата, Отсутствует деление текста на введение, основную часть и заключение, В основной части нет логичного последовательного раскрытия темы, Выводы не вытекают из основной части. Наличие орфографических ошибок	Во введении тезис сформулирован не четко, и не вполне соответствует теме реферата, В основной части выдвинутый тезис доказывается недостаточно логично (убедительно) и последовательно, Заключенные выводы не полностью соответствуют содержанию основной части. Наличие орфографических ошибок.	Во введении четко сформулирован тезис, соответствующий теме реферата, в известной мере выполнена заинтересовать читателя, В основной части логично, связно, но недостаточно полно доказывается выдвинутый тезис, Заключение содержит выводы, логично вытекающее из содержания основной части	Деление текста на введение, основную часть и заключение, Деление текста на введение, основную часть и заключение, Заключение содержит выводы, логично вытекающее из содержания основной части. Отсутствие орфографических ошибок	
качество handout (раздаточного материала)	20	отсутствие handout (раздаточного материала)	структура handout не раскрывает темы реферата	структура handout соответствует теме, но не раскрывает ее в полном объеме	структура handout выдержана в соответствии с темой реферата; использован творческий подход	
Итоговая оценка (в %)						

3. Доклад (экспресс-сообщение)

Критерий	Вес критерия	Минимальный ответ - 0-59%	Изложенный частично раскрытый ответ - 60-69 %	Законченный полный ответ - 70-84 %	Образцовый, примерный, достойный подражания ответ - 85-100 %	Отметка (в %)
содержание доклада и раскрытие поставленной темы	**40**	Доклад не соответствует выбранной теме или проблематике. Проблема не раскрыта. Отсутствуют выводы	Доклад не в полной мере соответствует выбранной теме или проблема раскрыта не полностью. Выводы не сделаны или выводы не обоснованы	Презентация соответствует выбранной теме или проблематике	Презентация соответствует выбранной теме или проблематике и содержит элементы анализа, сделанного лично студентом	
качество handout (раздаточного материала)	40	Handout отсутствует	Handout не раскрывает тему доклада. Представляемая информация не систематизирована и не последовательна.	В handout проблема раскрыта. Представляемая информация систематизирована и последовательна.	Проблема раскрыта полностью. Представляемая информация систематизирована, последовательна и логически связана. Есть творческий подход к работе	
устная презентация доклада	10	Представляемая информация логически не связана. Не использованы профессиональные термины.	Представляемая информация не систематизирована и не последовательна.	Представляемая информация систематизирована и последовательна. Не все выводы сделаны или обоснованы. Ответы на вопросы полные или частично полные.	Представляемая информация систематизирована, последовательна и логически связана. Выводы сделаны. Ответы на вопросы полные с приведением примеров и пояснений	
новизна и оригинальность положений	10	Нет новизны и оригинальности	Только ответы на элементарные вопросы	Проведен анализ проблемы без привлечения дополнительной литературы.	Проведен анализ проблемы с привлечением дополнительной литературы.	
Итоговая оценка (в %)						

4. Постер или стендовый доклад

Критерий	Вес критерия	Минимальный ответ - 0-59%	Изложенный частично раскрытый ответ - 60-69 %	Законченный полный ответ - 70-84 %	Образцовый, примерный, достойный подражания ответ - 85-100 %	Отметка (в %)
Цели и задачи исследовательской работы	**20**	Цели и задачи исследовательской работы не достигнуты. Проблема не раскрыта.	Цели и задачи исследовательской работы не достигнуты в полной мере. Проблема раскрыта не полностью. Выводы не сделаны или выводы не обоснованы	Цели и задачи исследовательской работы достигнуты. Проблема раскрыта. Выводы сделаны, но не обоснованы	Цели и задачи исследовательской работы достигнуты. Постер содержит элементы анализа, сделанного лично студентом	
Описание алгоритма проведенного исследования	20	Нет описания алгоритма проведенного исследования	Описание алгоритма проведенного исследования есть, но проведено не корректно	Есть стандартное описание алгоритма проведенного исследования	Описание алгоритма проведенного исследования проведено корректно и с творческим подходом. Выводы сделаны.	
Методы, используемые в ходе исследовательской деятельности	20	Представляемая информация логически не связана. Не использованы профессиональные термины.	Представляемая информация не систематизирована и не последовательна.	Представляемая информация систематизирована и последовательна. Не все выводы сделаны или обоснованы. Ответы на вопросы полные или частично полные. Есть текстовое описание использованных методов исследования	Представляемая информация систематизирована, последовательна и логически связана. Ответы на вопросы полные с приведением примеров и пояснений. Методы исследования представлены в графическом или иллюстративном виде, с использованием различных видов диаграмм.	
Основные выводы и результаты	20	Нет новизны и оригинальности. Отсутствуют выводы	Представляемая информация не систематизирована и не последовательна. Только ответы на элементарные вопросы	Представляемая информация систематизирована и последовательна. Проведен анализ проблемы без привлечения дополнительной литературы.	Представляемая информация систематизирована, последовательна и логически связана. Проведен анализ проблемы с привлечением дополнительной литературы. Есть творческий подход	
Соблюдение основных правил визуального построения постера	20	Нет соответствия основным правилам построения постера	Не обеспечена наглядность предоставления информации	Обеспечена наглядность предоставления информации. Правильно соотнесены текстовые и иллюстративные составляющие постера.	Обеспечена наглядность предоставления информации. Правильно соотнесены текстовые и иллюстративные составляющие постера, удачно использованы цветовые сочетания.	
Итоговая оценка (в %)						

5. PowerPoint презентация

Критерий	Вес критерия	Минимальный ответ - 0-59%	Изложенный частично раскрытый ответ - 60-69 %	Законченный полный ответ - 70-84 %	Образцовый, примерный, достойный подражания ответ - 85-100 %	Отметка (в %)
Соответствие презентации выбранной теме или проблематике	40	Презентация не соответствует выбранной теме или проблематике	Презентация не в полной мере соответствует выбранной теме или проблематике	Презентация соответствует выбранной теме или проблематике	Презентация соответствует выбранной теме или проблематике и содержит элементы анализа, сделанного лично студентом	
Полнота раскрытия задания на презентацию	20	Проблема не раскрыта. Отсутствуют выводы	Проблема раскрыта не полностью. Выводы не сделаны или выводы не обоснованы	Проблема раскрыта. Проведен анализ проблемы без привлечения дополнительной литературы. Не все выводы сделаны или обоснованы.	Проблема раскрыта полностью. Проведен анализ проблемы с привлечением дополнительной литературы. Выводы сделаны.	
Структурированность слайдов и логичность изложения	20	Представляемая информация логически не связана. Не использованы профессиональные термины.	Представляемая информация не систематизирована и не последовательна. Использовано 1-2 профессиональных термина	Представляемая информация систематизирована и последовательна. Использовано более 2-х профессиональных терминов.	Представляемая информация систематизирована, последовательна и логически связана. Использовано более 5 профессиональных терминов.	
Грамотность и наглядность оформления слайдов	10	Не использованы информационные технологии (PowerPoint). Больше 4 ошибок в представляемой информации	Использованы информационные технологии (PowerPoint) частично. 3-4 ошибки в представляемой информации	Использованы информационные технологии (PowerPoint). Не более 2-х ошибок в представляемой информации	Широко использованы информационные технологии (PowerPoint). Отсутствуют ошибки в представленной информации	
Соответствие выступления (защиты презентации) принятым правилам	10	Нет ответов на вопросы	Только ответы на элементарные вопросы	Ответы на вопросы полные или частично полные.	Ответы на вопросы полные с приведением примеров и пояснений	
Итоговая оценка (в %)						

6. Коллоквиум

Критерий	Вес критерия	Минимальный ответ - 0-59%	Изложенный частично раскрытый ответ - 60-69 %	Законченный полный ответ - 70-84 %	Образцовый, примерный, достойный подражания ответ - 85-100 %	Отметка (в %)
умение работать с различными видами источников	20	Нет ответа	Демонстрация обучающимся недостаточно полных знаний по пройденной программе. Ответ сформирован на основе использования только одного источника	Демонстрация обучающимся знаний в объеме пройденной программы. Содержание работы раскрыто, на основе анализа 2-3 источников	Демонстрация обучающимся знаний в объеме пройденной программы и дополнительно рекомендованной литературы. Тема раскрыта полностью и сделаны подробные выводы на основе 4-5 источников.	
наличие индивидуального письменного плана (конспекта) ответа	20	Студент не имеет плана (конспекта) ответа	Студент имеет недоработанный план, поэтому представленный анализ не систематизирован и не последовательн.	Представленный конспект достаточно систематизирован и последователен, но обоснованность выводов неполная, а также нет четкого анализа достоинств и недостатков	Уровень конспекта показывает высокий аналитико-исследовательский навык студента	
знание терминологии по теме коллоквиума	20	Знания из области изучаемой учебной дисциплины не использованы	Слабое использовнаие знаний из области изучаемой учебной дисциплины	Обоснованная аргументация выдвигаемых положений . Использование теоретического материала	Четкое представление и содержательное выполнение задания с выраженной собственной позицией	
умение выделять причинно-следственные связи	20	Нет понимания сути задания	Слабое представление о сути задания	Понимание и содержательное умение выделять причинно-следственные связи, но без выраженной собственной позиции	Установлена четкая взаимосвязь и последовательность в выполнении задания. Все выводы обоснованы	
полнота и развернутость ответа на поставленный вопрос	20	Нет ответа	Ответ на вопрос не полный	Ответ на вопрос достаточно развернут в рамках программы	Полнота и развернутость ответа на поставленный вопрос говорят об изучении дополнительной литературы и проведении аналитической работы	
Итоговая оценка (в %)						

7. Контрольная работа

Критерий	Вес критерия	Минимальный ответ - 0-59%	Изложенный частично раскрытый ответ - 60-69 %	Законченный полный ответ - 70-84 %	Образцовый, примерный, достойный подражания ответ - 85-100 %	Отметка (в %)
Соответствие определенной логической последовательности (алгоритму) решения контрольной работы	25	Тема не раскрыта. Задачи не решены	Содержание работы раскрыто не полностью. Задачи не решены до конца, но есть четкий алгоритм решения.	Содержание работы раскрыто. Не все выводы обоснованы.	Работа завершена полностью. Сделаны подробные выводы.	
Умение оперировать понятиями, правилами и утверждениями, формулами	25	Знания из области изучаемой учебной дисциплины не использованы	Слабое использовнаие знаний из области изучаемой учебной дисциплины	Обоснованная аргументация выдвигаемых положений . Использование теоретического материала	Высокий уровень аналитико-исследовательских навыков студента	
Исчерпывающие конкретные ответы на поставленные в контрольной работе вопросы	25	Работа выполнена не последовательно и не обоснованно	Представленный в работе ответ не систематизирован и не последовательн. Неполная обоснованность выводов	Представленный в работе анализ достаточно систематизирован и последователен.	Установлена четкая взаимосвязь и последовательность в выполнении задания. Все выводы обоснованы	
Усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость используемых при ответе умений и навыков	25	Нет понимания сути задания	Слабое представление о сути задания	Сформированное и содержательное выполнение задания, но без выраженной собственной позиции	Четкое представление и содержательное выполнение задания с выраженной собственной позицией	
Итоговая оценка (в %)						

- ***Промежуточная аттестация (зачет с оценкой или экзамен)***

Уровень освоения компетенции	Вес, %	Баллы[2]
оценка уровня обученности «знать»	28	8
оценка уровня обученности «уметь»	36	11
оценка уровня обученности «владеть»	36	11
Итого	**100**	**30**

При оценке **устных ответов** на проверку уровня обученности **ЗНАТЬ** учитываются следующие критерии:

1. Знание основных процессов изучаемой предметной области, глубина и полнота раскрытия вопроса.
2. Владение терминологическим аппаратом и использование его при ответе.
3. Умение объяснить сущность явлений, событий, процессов, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы.
4. Владение монологической речью, логичность и последовательность ответа, умение отвечать на поставленные вопросы, выражать свое мнение по обсуждаемой проблеме.

Образцовый, примерный, достойный подражания ответ - 85-100 % (6,8-8 баллов) оценивается ответ, который показывает прочные знания по основным тезисам вопроса, студент профессионально рассуждает о характере воздействия субъектов и объектов, методах и способах их регулирования; глубокие знания теоретических основ дисциплины.

Законченный полный ответ - 70-84 % (5,6-6,7 баллов) оценивается ответ, который показывает хорошие знания по основным тезисам вопроса, студент не очень хорошо разбирается в характере воздействия, методах и способах регулирования; не очень глубокие знания теоретических основ дисциплины.

Изложенный частично раскрытый ответ - 60-69 % (4,8-5,5 баллов) оценивается ответ, который показывает недостаточно хорошие знания по основным тезисам вопроса, студент плохо разбирается в характере воздействия, методах и способах регулирования; плохо знает теоретические основы дисциплины.

Минимальный ответ - 0-59% (0-4,7 баллов) оценивается ответ, который показывает очень слабые знания по основным тезисам вопроса, студент не разбирается в характере воздействия, методах и способах регулирования; не знает теоретических основ дисциплины.

Тест (оценка уровня обученности «знать»)

правильные ответы в тесте, %	оценка за тест	оценка в баллах
85 – 100	отлично	6,8 – 8
70– 84	хорошо	5,6 – 6,7
60 – 69	удовлетворительно	4,8 – 5,5
0 – 59	неудовлетворительно	0 – 4,7

При оценке ответов на проверку уровня обученности **УМЕТЬ** и **ВЛАДЕТЬ** учитываются следующие критерии (ситуационные задачи и задания):

Образцовый, примерный, достойный подражания ответ - 85-100 % (9-11 баллов) оценивается ответ, при котором студент объясняет и аргументирует постановку проблемы в ситуационном задании собственными словами; оценивает альтернативные решения проблемы; профессионально идентифицирует основные факторы, быстро принимает обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия.

Демонстрирует полное понимание проблемы. Все задачи и задания выполнены.

[2] количество баллов рассчитано по процентным уровням, принятым по балльно-рейтинговой шкале оценки знаний в КРСУ, при условии, что оценка за экзамен (зачет) в рейтинге по дисциплине равна 30 баллам

Законченный полный ответ - 70-84 % (5-9 баллов) оценивается ответ, при котором студент ставит постановку проблемы в ситуационном задании собственными словами; но не приводит альтернативные решения проблемы; не достаточно быстро принимает обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, и не достаточно может содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия.

Демонстрирует значительное понимание проблемы. Большинство требований, предъявляемых к заданию выполнены.

Изложенный частично раскрытый ответ - 60-69 % (1-4 балла) оценивается ответ, при котором студент не точно ставит постановку проблемы в ситуационном задании собственными словами; слабо принимает обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, не умеет содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия.

Демонстрирует совсем небольшое понимание проблемы. Многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.

Минимальный ответ - 0-59% (0 баллов) оценивается ответ, при котором студент демонстрирует непонимание проблемы или нет ответа и даже не было попытки решить задачу.

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

При подготовке к занятиям следует прорабатывать материал лекций и учебных источников, составлять краткий словарь понятий, соотносить теорию с управленческими ситуациями и самостоятельно формулировать аргументированные выводы.

Для выполнения заданий блока A необходимо знать определения, структуру эмоционального интеллекта, особенности лидерства и основные методы коммуникации. При подготовке докладов и презентаций нужно раскрывать тему по существу, использовать проверяемые источники и приводить примеры, связанные с менеджментом.

При выполнении заданий блока B рекомендуется придерживаться порядка: условия → проблема → факты → предположения → варианты решений → обоснованный выбор → оценка последствий. При анализе эмоций коллег нельзя выдавать предположения за достоверные сведения.

Практические и самостоятельные работы блока C должны содержать конкретный результат: таблицу сравнения, сценарий беседы, кодекс взаимодействия, план развития либо матрицу альтернатив. В выводах необходимо указать, как предложенные меры влияют на качество управленческого решения и взаимодействие людей.

К промежуточной аттестации по блоку D рекомендуется подготовить ответы на теоретические вопросы и потренироваться в решении типовых ситуаций. При выполнении практического задания следует объяснять, почему выбранное решение предпочтительнее альтернатив.

Упражнения на самонаблюдение и диагностику эмоциональных компетенций предназначены исключительно для учебных целей. Студент может использовать вымышленные или обезличенные примеры; оцениванию подлежит качество решения, а не раскрытие личного опыта или результатов психологических опросников.