**Контролируемая компетенция ОК-5**

|  |  |
| --- | --- |
| **ОК-5** | способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия |

**Контролируемые результаты (знания, умения, навыки)**

З1(ОК-5) знать основы психологии личности и межличностного общения;

З2(ОК-5) знать этические нормы и психологические особенности работы в коллективе;

У1(ОК-5) анализировать собственное поведение и поведение окружающих; выбирать оптимальный стиль взаимодействия;

У2(ОК-5) применять на практике речевой и деловой этикет;

Н1(ОК-5) обеспечивать бесконфликтные межличностные взаимоотношения в соответствии с этнокультурными особенностями делового общения;

Н1(ОК-5) владеть навыками делового общения и публичных выступлений, ведения переговоров и совещаний, проведения бизнес-презентаций.

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование****оценочного средства** | **Показатели оценки** |
| Практическое задание (ситуация) | - способность анализировать и обобщать информацию;- способность синтезировать новую информацию;* способность делать обоснованные выводы на основе интерпретации информации, разъяснения;
* достаточность пояснений.
 |

**Практическое задание (ситуация)**

Максимальное количество баллов – 5. Минимальное количество заданий – 1.

1) Молодой сотрудник, профессионал своего дела, однако безответственный и недисциплинированный (опаздывает на работу, забывает выполнить поручение и т.п.), вызвал неприязнь к себе у коллектива. Как руководству разрешить конфликт?

2) В небольшом отделе появляется новый молодой, образованный, энергичный сотрудник. Руководитель отдела - пожилая дама - постоянно к нему придирается. Как молодому сотруднику выйти из создавшейся ситуации?

3) Произошел конфликт между двумя сотрудниками отдела. Выполняя совместный проект, один из них сделал большую ее часть, второй принял незначительное участие в работе, однако он защитил его целиком и получил премию. Первый же сотрудник отсутствовал на защите проекта по болезни и не смог выступить с докладом, поэтому не был оценен. Как им строить взаимоотношения друг с другом и с руководством?

4) Выберите одну из интересующих Вас культур или страну. Составьте перечень основных элементов этики деловых отношений в зарубежных странах. Представьте материал в табличной форме:

Этика деловых отношений в \_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Элементы этики деловых отношений | Пояснения | Ваши действия на деловой встрече |
|  |  |  |
|  |  |  |

5) У одного из ваших дилеров на важной сбытовой территории недавно начались неурядицы в семье, и показатели его продаж упали. В прошлом это был один из самых высокопроизводительных продавцов фирмы. Как скоро войдет в норму его семейная жизнь неясно, а пока что большое количество продаж теряется. Есть юридическая возможность ликвидировать выданную этому дилеру торговую привилегию и заменить его. Как вы поступите?

6. Вы изо всех сил стараетесь добиться заключения большого контракта и в ходе переговоров о продаже узнаете, что представитель покупателя подыскивает себе более выгодную работу. У вас нет желания брать его к себе, но если вы намекнете ему об этой возможности, он, по всей вероятности, передаст заказ вашей фирме. Как вы поступите?

| **Балл** | **Критерии оценивания практического задания (ситуации)** |
| --- | --- |
| 5 | Студент самостоятельно и правильно построил модель ситуации взаимодействия, уверенно и аргументировано обосновывал применение психологические понятия. |
| 4 | Студент, в целом, самостоятельно и, в основном, правильно построил модель ситуации взаимодействия, аргументировано обосновывал применение психологические понятия. |
| 3 | Студент, в основном, правильно построил модель ситуации взаимодействия, допустил несущественные ошибки, слабо аргументировал свое решение, использовал, в целом, психологические понятия. |
| 2 | Студент не построил модель ситуации взаимодействия |

**Вывод об уровне сформированности компетенции**

 5 – компетенция сформирована в полном объеме

 4 – компетенция сформирована в достаточном объеме

 3 – компетенция сформирована частично

 2 – компетенция не сформирована