

**ПРИЛОЖЕНИЕ А**  
**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**  
**ПО ДИСЦИПЛИНЕ «Конфликтология»**

**1. Перечень оценочных средств для компетенций, формируемых в результате освоения дисциплины**

<b>Код контролируемой компетенции</b>	<b>Способ оценивания</b>	<b>Оценочное средство</b>
УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	Зачет	Комплект контролирующих материалов для зачета

**2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания**

Оцениваемые компетенции представлены в разделе «Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций» рабочей программы дисциплины «Конфликтология».

При оценивании сформированности компетенций по дисциплине «Конфликтология» используется 100-балльная шкала.

<b>Критерий</b>	<b>Оценка по 100-балльной шкале</b>	<b>Оценка по традиционной шкале</b>
Студент освоил изучаемый материал, выполняет задания в соответствии с индикаторами достижения компетенций, может допускать отдельные ошибки.	25-100	<i>Зачтено</i>
Студент не освоил основное содержание изученного материала, задания в соответствии с индикаторами достижения компетенций не выполнены или выполнены неверно.	0-24	<i>Не зачтено</i>

**3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки уровня достижения компетенций в соответствии с индикаторами**

*1. Кейс*

<b>Компетенция</b>	<b>Индикатор достижения компетенции</b>
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 Устанавливает и поддерживает контакты, обеспечивающие работу в коллективе

### Кейс по дисциплине «Конфликтология»

УК -3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.

УК-3.1 Устанавливает и поддерживает контакты, обеспечивающие работу в коллективе.

**Зная основы установления и поддержки контактов, обеспечивающих работу в коллективе и применяя нормы социального взаимодействия для реализации своей роли в команде, проанализируйте и представьте пути решения ситуации**

#### 1. Ситуация

Вы председатель комиссии по разрешению конфликтных ситуаций. Разрешите ситуацию. Сотрудник проработал год, и весь год получал замечания и наказания за неточное понимание своих функций. В то же время все попытки уточнить их, ознакомиться с официальной должностной инструкцией и требованиями к должности вызвали раздражение непосредственного руководителя и работник получал отказ. Работник написал жалобу в профсоюз.

1. Определите вид конфликта, исходя из роли модератора в команде. УК-3.1
2. Определите причины возникновения конфликта, мешающие эффективной работе в коллективе УК-3.1
3. Спрогнозируйте возможные варианты предупреждения данного конфликта в коллективе УК- 3.1
4. Дайте рекомендации, какие действия предпринять для нормализации социального взаимодействия УК-3.1

#### 2. Ситуация

Вас недавно назначили руководителем трудового коллектива, в котором вы несколько лет были рядовым сотрудником. На 9 часов 45 минут вы вызвали к себе в кабинет подчиненного для выяснения причин его частых опозданий на работу, но сами неожиданно опоздали на 15 минут. Подчиненный же пришел вовремя и ждет вас, и не доволен.

1. Определите, является ли данная ситуация конфликтной, учитывая свою роль в команде. УК-3.1
2. Определите причины возникновения данной ситуации, мешающие эффективной работе в коллективе УК-3.1
3. Спрогнозируйте возможные варианты предупреждения данной ситуации в коллективе УК- 3.1
4. Дайте рекомендации, какие действия предпринять для нормализации социального взаимодействия УК-3.1

#### 3. Ситуация

В связи с повышением начальника отдела на его должность был назначен молодой руководитель, известный своими новаторскими разработками. Свою деятельность новый руководитель начал с укрепления трудовой дисциплины, была установлена регистрация времени прихода на работу и ухода с работы, внутренних командировок, установлено время приемов по личным вопросам. Он значительно расширил тематику договоров, заключив договоры с производственными организациями. Задания подчиненным старался давать как можно более подробно, считая, что сотрудники недостаточно компетентны в данных вопросах и что они строго должны придерживаться инструкций.

Через некоторое время заказчики отметили ухудшение качества разработок отдела. В коллективе ухудшились взаимоотношения, повысилась раздражительность, начались конфликты. Решив, что нужно оздоровить коллектив, начальник отдела предложил уйти

на пенсию нескольким сотрудникам, взяв на их место молодых специалистов. Однако положение стало еще хуже.

1. Определите вид конфликта, учитывая нормы социального взаимодействия. УК-3.1
2. Определите инцидент конфликта УК-3.1
3. Определите конфликтную ситуацию К-3.1
4. Дайте рекомендации по разрешению конфликта для нормализации социального взаимодействия УК-3.1

#### 4. Ситуация

В отделе, работа связана с командировками. Официально оплачиваемые командировочные расходы не покрывают фактических затрат командированных, поэтому им доплачивают за счет премиального фонда. Величину доплаты в каждом случае определяет руководитель исходя из особенностей командировки, текущих расходов, региона командирования и размера премиального фонда. При этом систематически, то один, то другой работник считает себя обделенным. Между ними возникает неприязнь и все вместе винят руководителя, который меж тем всякий раз пытается, в меру своих возможностей, делить «по совести, по справедливости».

1. Определите вид конфликта, учитывая свою роль в команде. УК-3.1
2. Определите причины возникновения конфликта, мешающие эффективной работе в коллективе УК-3.1
3. Спрогнозируйте возможные варианты предупреждения данного конфликта в коллективе УК-3.1
4. Дайте рекомендации, какие действия предпринять для нормализации социального взаимодействия УК-3.1

#### 5. Ситуация

В организацию на работу приняли выпускника колледжа. Знания хорошие, практики нет. Проработав год, он обратился к начальнику отдела с просьбой разрешить пройти аттестацию на более высокий разряд. Начальник отдела поддержал парня, сказав, что работает хорошо и достоин повышения. Узнав об этом, двое других работников, дольше проработавших, идут к начальнику с аналогичной просьбой, но получают отказ. Работники отдела обратились к начальнику с ходатайством за них, но услышали: "Как я сказал, так и будет!" Тогда коллектив написал жалобу, в которой утверждалось, что этот парень находится в дружеских отношениях с начальником и тот содействует ему в незаслуженном повышении. Коллектив считает, что нужно в первую очередь повысить разряд тем работникам, которые проработали по своему разряду уже 3 года".

1. Определите вид конфликта, учитывая нормы социального взаимодействия. УК-3.1
2. Определите инцидент конфликта, исходя из роли модератора УК-3.1
3. Определите конфликтную ситуацию, исходя из роли модератора К-3.1
4. Дайте рекомендации по разрешению конфликта для нормализации социального взаимодействия УК-3.1

#### 6. Ситуация

В результате реорганизации большое производственное подразделение разделено на два. Продукция первого подразделения поступает во второе для дальнейшей обработки, при этом переходе осуществляется контроль изделий. Нередки стали конфликты: второе подразделение объясняет свой брак некачественной работой первого подразделения, чьи недоработки не всегда вскрываются при промежуточном контроле. Начальник же ОТК утверждает, что могут быть скрытые дефекты, обнаружить которые технически невозможно, но в части требовательности его подчиненных к качеству изделий для претензий оснований нет. Совещания по этому вопросу проходят бурно.

1. Для нормализации социального взаимодействия, определите зону разногласия. УК 3.1

2. Кто представляет конфликтные стороны? УК 3.1
3. Кто является инициатором конфликта? УК 3.1
4. При данном социальном взаимодействии, предложите варианты развития конфликта. УК 3.1

#### 7. Ситуация

Директор, человек резкий, эксцентричный, не терпит возражений со стороны подчиненных. Однажды он, придя на работу явно не в духе, накинулся на секретаршу, что у него на столе нет ни одной пишущей ручки. Секретарь извинилась и принесла несколько ручек. Но это не остановило директора: в очень грубой форме он назвал ее никчёмной, сказал, что она ничего не делает, а только протирает стул. Секретарь пыталась напомнить ему, что он ее хвалил, но он указал ей на дверь и потребовал написать заявление об увольнении. Она хлопнула дверью и, позвонила учредителю. В результате директору предложили оставить ее в покое.

1. Определите вид конфликта, учитывая нормы социального взаимодействия. УК-3.1
2. Определите инцидент конфликта УК-3.1
3. Определите конфликтную ситуацию К-3.1
4. Дайте рекомендации по разрешению конфликта для нормализации социального взаимодействия, исходя из роли модератора УК-3.1

#### 8. Ситуация

Студенческая группа 3-го курса была признана лучшей группой по результатам учебной деятельности в институте. Вследствие чего ректор приказом наградил группу премией. Через несколько дней после этого ректор института увидел троих студентов курящими на лестничной площадке. Курение в стенах учебного заведения было запрещено. Троице курильщикам после произошедшего случая был вынесен выговор. Когда пришел срок получения премии, оказалось, что этих троих студентов, являвшихся круглыми отличниками, в списке премированных нет. Троица возмутилась. Группа дабы поддержать своих обиженных товарищей решила отправить декану делегацию во главе со старостой о просьбе выдать им премию. Декан отказался удовлетворять их просьбу. Делегация отправилась к ректору. Ректор делегацию принял, но и он отказался удовлетворить просьбу. Через некоторое время на праздничном институтском вечере студенты в сценке представили декана и ректора в очень смешном виде. Вскоре после этого староста группы Андреев был снят. Вмененное ему в вину нарушение было незначительным, и студенты решили, что виной всему эта история. Попытки добиться оставить Андреева старостой, ни к чему не привели.

1. Для нормализации социального взаимодействия, определите зону разногласия. УК 3.1
2. Кто представляет конфликтные стороны? УК 3.1
3. Кто является инициатором конфликта? УК 3.1
4. При данном социальном взаимодействии, предложите варианты развития конфликта. УК 3.1

#### 9. Ситуация

Вас недавно назначили руководителем трудового коллектива, в котором вы несколько лет были рядовым сотрудником. На 9 часов 45 минут вы вызвали к себе в кабинет подчиненного для выяснения причин его частых опозданий на работу, но сами неожиданно опоздали на 15 минут. Подчиненный же пришел вовремя и ждет вас, и не доволен.

1. Определите, является ли данная ситуация конфликтной, учитывая свою роль в команде. УК-3.1
2. Определите причины возникновения данной ситуации, мешающие эффективной работе в коллективе УК-3.1



3. Спрогнозируйте возможные варианты предупреждения данной ситуации в коллективе УК- 3.1

4. Дайте рекомендации, какие действия предпринять для нормализации социального взаимодействия УК-3.1

#### 10. Ситуация

Вы недавно назначены начальником отдела. Вы еще плохо знаете сотрудников организации и сотрудники еще не знают вас в лицо. Вы идете на совещание к директору. Проходите мимо курительной комнаты и замечаете двух сотрудников, которые курят и о чем-то оживленно беседуют. Возвращаясь с совещания, которое длилось один час, вы опять видите тех же сотрудников в курилке за беседой.

1. Как бы вы поступили в данной ситуации? Объясните свое поведение, исходя из норм социального взаимодействия. УК 3.1

2. Какие стратегии и действия предпринять, обеспечивающие эффективную работу УК-3.1

3. Дать рекомендации по установлению и поддержке контактов, обеспечивающие работу в коллективе УК-3.1

4. При данном социальном взаимодействии, предложите варианты развития конфликта. УК 3.1

#### 11. Ситуация

Руководитель крупного подразделения Алла в Петербурге приглашает свою подругу Ольгу переехать в Петербург из Тюмени, где та с семьей прожила 15 лет. Устроив переезд, Алла принимает Ольгу на работу в один из отделов начальником. Выйдя на работу, Ольга начинает муштровывать часть рядовых сотрудников, придирается, уличать в чем-нибудь. Остальные сотрудники были недовольны, так как Ольга считалась начинающим руководителем, еще не вникнувшим в особенности работы. Алла металась между двух огней. Через некоторое время она обнаружила, что Ольга не навела никакого порядка в отделе, кроме того, позволяла себе отчитывать сотрудников даже при посетителях. Алла долго мучилась, так как считала себя ответственной за переезд подруги в другой город, но в конце концов решила отправить Ольгу в отпуск с последующим увольнением. Социально-психологический климат в коллективе пришлось восстанавливать несколько месяцев.

1. Определите вид конфликта, исходя из роли модератора в команде. УК-3.1

2. Определите причины возникновения конфликта, мешающие эффективной работе в коллективе УК-3.1

3. Спрогнозируйте возможные варианты предупреждения данного конфликта в коллективе УК- 3.1

4. Дайте рекомендации, какие действия предпринять для нормализации социального взаимодействия УК-3.1

### 2.Билеты

Компетенция	Индикатор достижения компетенции
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 Устанавливает и поддерживает контакты, обеспечивающие работу в коллективе

Билет № 1 для промежуточной аттестации  
по дисциплине «Конфликтология»

УК – 3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

УК-3.1 Устанавливает и поддерживает контакты, обеспечивающие работу в коллективе

1. Ситуация

Вы председатель комиссии по разрешению конфликтных ситуаций. Разрешите ситуацию. Сотрудник проработал год, и весь год получал замечания и наказания за неточное понимание своих функций. В то же время все попытки уточнить их, ознакомиться с официальной должностной инструкцией и требованиями к должности вызвали раздражение непосредственного руководителя и работник получал отказ. Работник написал жалобу в профсоюз.

**Зная основы установления и поддержки контактов, обеспечивающих работу в коллективе и применяя нормы социального взаимодействия для реализации своей роли в команде:**

1. Определите вид конфликта, исходя из роли модератора в команде. УК-3.1
2. Определите причины возникновения конфликта, мешающие эффективной работе в коллективе УК-3.1
3. Спрогнозируйте возможные варианты предупреждения данного конфликта в коллективе УК- 3.1
4. Дайте рекомендации, какие действия предпринять для нормализации социального взаимодействия УК-3.1

2. Ситуация

Вас недавно назначили руководителем трудового коллектива, в котором вы несколько лет были рядовым сотрудником. На 9 часов 45 минут вы вызвали к себе в кабинет подчиненного для выяснения причин его частых опозданий на работу, но сами неожиданно опоздали на 15 минут. Подчиненный же пришел вовремя и ждет вас, и не доволен.

**Зная основы установления и поддержки контактов, обеспечивающих работу в коллективе и применяя нормы социального взаимодействия для реализации своей роли в команде:**

1. Определите, является ли данная ситуация конфликтной, учитывая свою роль в команде. УК-3.1
2. Определите причины возникновения данной ситуации, мешающие эффективной работе в коллективе УК-3.1
3. Спрогнозируйте возможные варианты предупреждения данной ситуации в коллективе УК- 3.1
4. Дайте рекомендации, какие действия предпринять для нормализации социального взаимодействия УК-3.1

Составил: ст. преподаватель кафедры ФИС

\_\_\_\_\_ Шупта Н.А.

Заведующий кафедрой ФИС

\_\_\_\_\_ Инговатов В.Ю.

Билет № 2 для промежуточной аттестации  
по дисциплине «Конфликтология»

УК – 3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

УК-3.1 Устанавливает и поддерживает контакты, обеспечивающие работу в коллективе

1. Ситуация

В связи с повышением начальника отдела на его должность был назначен молодой руководитель, известный своими новаторскими разработками. Свою деятельность новый руководитель начал с укрепления трудовой дисциплины, была установлена регистрация времени прихода на работу и ухода с работы, внутренних командировок, установлено время приемов по личным вопросам. Он значительно расширил тематику договоров, заключив договоры с производственными организациями. Задания подчиненным старался давать как можно более подробно, считая, что сотрудники недостаточно компетентны в данных вопросах и что они строго должны придерживаться инструкций.

Через некоторое время заказчики отметили ухудшение качества разработок отдела. В коллективе ухудшились взаимоотношения, повысилась раздражительность, начались конфликты. Решив, что нужно оздоровить коллектив, начальник отдела предложил уйти на пенсию нескольким сотрудникам, взяв на их место молодых специалистов. Однако положение стало еще хуже.

**Зная основы установления и поддержки контактов, обеспечивающих работу в коллективе и применяя нормы социального взаимодействия для реализации своей роли в команде:**

1. Определите вид конфликта, учитывая нормы социального взаимодействия. УК-3.1
2. Определите инцидент конфликта УК-3.1
3. Определите конфликтную ситуацию К-3.1
4. Дайте рекомендации по разрешению конфликта для нормализации социального взаимодействия УК-3.1

2. Ситуация

В отделе, работа связана с командировками. Официально оплачиваемые командировочные расходы не покрывают фактических затрат командированных, поэтому им доплачивают за счет премиального фонда. Величину доплаты в каждом случае определяет руководитель исходя из особенностей командировки, текущих расходов, региона командирования и размера премиального фонда. При этом систематически, то один, то другой работник считает себя обделенным. Между ними возникает неприязнь и все вместе винят руководителя, который меж тем всякий раз пытается, в меру своих возможностей, делить «по совести, по справедливости».

**Зная основы установления и поддержки контактов, обеспечивающих работу в коллективе и применяя нормы социального взаимодействия для реализации своей роли в команде:**

1. Определите вид конфликта, учитывая свою роль в команде. УК-3.1
2. Определите причины возникновения конфликта, мешающие эффективной работе в коллективе УК-3.1
3. Спрогнозируйте возможные варианты предупреждения данного конфликта в коллективе УК- 3.1
4. Дайте рекомендации, какие действия предпринять для нормализации социального взаимодействия УК-3.1

Составил: ст. преподаватель кафедры ФиС

\_\_\_\_\_Шупта Н.А.

Заведующий кафедрой ФиС

\_\_\_\_\_Инговатов В.Ю.

Билет № 3 для промежуточной аттестации  
по дисциплине «Конфликтология»

УК – 3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

УК-3.1 Устанавливает и поддерживает контакты, обеспечивающие работу в коллективе

1. Ситуация

В организацию на работу приняли выпускника колледжа. Знания хорошие, практики нет. Проработав год, он обратился к начальнику отдела с просьбой разрешить пройти аттестацию на более высокий разряд. Начальник отдела поддержал парня, сказав, что работает хорошо и достоин повышения. Узнав об этом, двое других работников, дольше проработавших, идут к начальнику с аналогичной просьбой, но получают отказ. Работники отдела обратились к начальнику с ходатайством за них, но услышали: "Как я сказал, так и будет!" Тогда коллектив написал жалобу, в которой утверждалось, что этот парень находится в дружеских отношениях с начальником и тот содействует ему в незаслуженном повышении. Коллектив считает, что нужно в первую очередь повысить разряд тем работникам, которые проработали по своему разряду уже 3 года".

**Зная основы установления и поддержки контактов, обеспечивающих работу в коллективе и применяя нормы социального взаимодействия для реализации своей роли в команде:**

1. Определите вид конфликта, учитывая нормы социального взаимодействия. УК-3.1
2. Определите инцидент конфликта, исходя из роли модератора УК-3.1
3. Определите конфликтную ситуацию, исходя из роли модератора К-3.1
4. Дайте рекомендации по разрешению конфликта для нормализации социального взаимодействия УК-3.1

2. Ситуация

В результате реорганизации большое производственное подразделение разделено на два. Продукция первого подразделения поступает во второе для дальнейшей обработки, при этом переходе осуществляется контроль изделий. Нередки стали конфликты: второе подразделение объясняет свой брак некачественной работой первого подразделения, чьи недоработки не всегда вскрываются при промежуточном контроле. Начальник же ОТК утверждает, что могут быть скрытые дефекты, обнаружить которые технически невозможно, но в части требовательности его подчиненных к качеству изделий для претензий оснований нет. Совещания по этому вопросу проходят бурно.

**Зная основы установления и поддержки контактов, обеспечивающих работу в коллективе и применяя нормы социального взаимодействия для реализации своей роли в команде:**

1. Для нормализации социального взаимодействия, определите зону разногласия. УК 3.1
2. Кто представляет конфликтные стороны? УК 3.1
3. Кто является инициатором конфликта? УК 3.1
4. При данном социальном взаимодействии, предложите варианты развития конфликта. УК 3.1

Составил: ст. преподаватель кафедры ФиС

\_\_\_\_\_ Шупта Н.А.

Заведующий кафедрой ФиС

\_\_\_\_\_ Инговатов В.Ю.



Билет № 4 для промежуточной аттестации  
по дисциплине «Конфликтология»

УК – 3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

УК-3.1 Устанавливает и поддерживает контакты, обеспечивающие работу в коллективе

1. Ситуация

Директор, человек резкий, эксцентричный, не терпит возражений со стороны подчиненных. Однажды он, придя на работу явно не в духе, накинулся на секретаршу, что у него на столе нет ни одной пишущей ручки. Секретарь извинилась и принесла несколько ручек. Но это не остановило директора: в очень грубой форме он назвал ее никчёмной, сказал, что она ничего не делает, а только протирает стул. Секретарь пыталась напомнить ему, что он ее хвалил, но он указал ей на дверь и потребовал написать заявление об увольнении. Она хлопнула дверью и, позвонила учредителю. В результате директору предложили оставить ее в покое.

**Зная основы установления и поддержки контактов, обеспечивающих работу в коллективе и применяя нормы социального взаимодействия для реализации своей роли в команде:**

1. Определите вид конфликта, учитывая нормы социального взаимодействия. УК-3.1
2. Определите инцидент конфликта УК-3.1
3. Определите конфликтную ситуацию К-3.1
4. Дайте рекомендации по разрешению конфликта для нормализации социального взаимодействия, исходя из роли модератора УК-3.1

2. Ситуация

Студенческая группа 3-го курса была признана лучшей группой по результатам учебной деятельности в институте. Вследствие чего ректор приказом наградил группу премией. Через несколько дней после этого ректор института увидел троих студентов курящими на лестничной площадке. Курение в стенах учебного заведения было запрещено. Троице курильщикам после произошедшего случая был вынесен выговор. Когда пришел срок получения премии, оказалось, что этих троих студентов, являвшихся круглыми отличниками, в списке премированных нет. Троица возмутилась. Группа дабы поддержать своих обиженных товарищей решила отправить декану делегацию во главе со старостой о просьбе выдать им премию. Декан отказался удовлетворять их просьбу. Делегация отправилась к ректору. Ректор делегацию принял, но и он отказался удовлетворить просьбу. Через некоторое время на праздничном институтском вечере студенты в сценке представили декана и ректора в очень смешном виде. Вскоре после этого староста группы Андреев был снят. Вмененное ему в вину нарушение было незначительным, и студенты решили, что виной всему эта история. Попытки добиться оставить Андреева старостой, ни к чему не привели.

**Зная основы установления и поддержки контактов, обеспечивающих работу в коллективе и применяя нормы социального взаимодействия для реализации своей роли в команде:**

1. Для нормализации социального взаимодействия, определите зону разногласия. УК 3.1
2. Кто представляет конфликтные стороны? УК 3.1
3. Кто является инициатором конфликта? УК 3.1
4. При данном социальном взаимодействии, предложите варианты развития конфликта. УК 3.1

Составил: ст. преподаватель кафедры ФиС

\_\_\_\_\_Шупта Н.А.

Заведующий кафедрой ФиС

\_\_\_\_\_Инговатов В.Ю.

Билет № 5 для промежуточной аттестации  
по дисциплине «Конфликтология»

УК – 3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

УК-3.1 Устанавливает и поддерживает контакты, обеспечивающие работу в коллективе

2. Ситуация

Вас недавно назначили руководителем трудового коллектива, в котором вы несколько лет были рядовым сотрудником. На 9 часов 45 минут вы вызвали к себе в кабинет подчиненного для выяснения причин его частых опозданий на работу, но сами неожиданно опоздали на 15 минут. Подчиненный же пришел вовремя и ждет вас, и не доволен.

**Зная основы установления и поддержки контактов, обеспечивающих работу в коллективе и применяя нормы социального взаимодействия для реализации своей роли в команде:**

1. Определите, является ли данная ситуация конфликтной, учитывая свою роль в команде.

УК-3.1

2. Определите причины возникновения данной ситуации, мешающие эффективной работе в коллективе УК-3.1

3. Спрогнозируйте возможные варианты предупреждения данной ситуации в коллективе УК-3.1

4. Дайте рекомендации, какие действия предпринять для нормализации социального взаимодействия УК-3.1

2. Ситуация

Вы недавно назначены начальником отдела. Вы еще плохо знаете сотрудников организации и сотрудники еще не знают вас в лицо. Вы идете на совещание к директору. Проходите мимо курительной комнаты и замечаете двух сотрудников, которые курят и о чем-то оживленно беседуют. Возвращаясь с совещания, которое длилось один час, вы опять видите тех же сотрудников в курилке за беседой.

**Зная основы установления и поддержки контактов, обеспечивающих работу в коллективе и применяя нормы социального взаимодействия для реализации своей роли в команде:**

1. Как бы вы поступили в данной ситуации? Объясните свое поведение УК 3.1

2. Какие стратегии и действия предпринять, обеспечивающие эффективную работу УК-3.1

3. Дать рекомендации по установлению и поддержке контактов, обеспечивающие работу в коллективе УК-3.1

4. При данном социальном взаимодействии, предложите варианты развития конфликта. УК 3.1

Составил: ст. преподаватель кафедры ФиС

\_\_\_\_\_ Шупта Н.А.

Заведующий кафедрой ФиС

\_\_\_\_\_ Инговатов В.Ю.

**4. Файл и/или БТЗ с полным комплектом оценочных материалов прилагается.**