

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

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

| <b>Код контролируемой компетенции</b>  | <b>Способ оценивания</b> | <b>Оценочное средство</b>                     |
|--|--------------------------|---|
| ПК-8: Способен моделировать и реорганизовывать бизнес-процессы в практической деятельности предприятия | 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 «Психология бизнеса».

При оценивании сформированности компетенций по дисциплине «Психология бизнеса» 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. Для повышения эффективности моделирования и реорганизации бизнес-процессов, выявите проблемы управления предприятием, связанные со взаимодействием руководителей и персонала. Является ли описанная ситуация конфликтом? Каковы перспективы развития данной ситуации и механизмы управления ею?

| <b>Компетенция</b>  | <b>Индикатор достижения компетенции</b>          |
|---|--|
| ПК-8 Способен моделировать и реорганизовывать бизнес-процессы в практической деятельности предприятия | ПК-8.3 Выявляет проблемы управления предприятием |

### ПК-8.3 Выявляет проблемы управления предприятием

**Задание.** Для повышения эффективности моделирования и реорганизации бизнес-процессов, выявите проблемы управления предприятием, связанные со взаимодействием руководителей и персонала. Является ли описанная ситуация конфликтом? Каковы перспективы развития данной ситуации и механизмы управления ею?

#### Кейс 1

Между двумя сотрудниками организации возник спор по поводу сроков внедрения новой технологии. Один из них мотивировал предлагаемые сроки внедрения интересами производства продукции, второй свою позицию обосновывал с позиции интересов персонала, которому предстоит осваивать новую технологию.

*2. Для повышения эффективности моделирования и реорганизации бизнес-процессов, выявите проблемы управления предприятием, и предложите меры воздействия на заместителя руководителя, чтобы изменить его стиль взаимодействия с персоналом.*

| Компетенция   | Индикатор достижения компетенции                 |
|---|--|
| ПК-8 Способен моделировать и реорганизовывать бизнес-процессы в практической деятельности предприятия | ПК-8.3 Выявляет проблемы управления предприятием |

### ПК-8.3 Выявляет проблемы управления предприятием

**Задание.** Для повышения эффективности моделирования и реорганизации бизнес-процессов, выявите проблемы управления предприятием, и предложите меры воздействия на заместителя руководителя, чтобы изменить его стиль взаимодействия с персоналом.

#### Кейс

Ваш заместитель очень опытный специалист, он действительно знает работу как «свои пять пальцев», практически он незаменим, когда он рядом, вы уверены, что все будет хорошо. Однако вы знаете, что он бесчувственный человек и никакие «человеческие» проблемы его не интересуют. От этого в коллективе в последнее время стало тревожно, некоторые коллеги собираются подать заявления об уходе, так как он их обидел. Вы пытались в неформальной беседе с ним обсудить это, но он даже не понимает, о чем вы говорите, его интересует только план и прибыль.

*3. Для повышения эффективности моделирования и реорганизации бизнес-процессов, выявите проблемы управления предприятием, связанные со взаимодействием руководителей и персонала. Какие замечания и каким образом необходимо сделать молодому специалисту, чтобы изменить его стиль общения в коллективе?*

| Компетенция   | Индикатор достижения компетенции                 |
|---|--|
| ПК-8 Способен моделировать и реорганизовывать бизнес-процессы в практической деятельности предприятия | ПК-8.3 Выявляет проблемы управления предприятием |

### **ПК-8.3 Выявляет проблемы управления предприятием**

**Задание.** Для повышения эффективности моделирования и реорганизации бизнес-процессов, выявите проблемы управления предприятием, связанные со взаимодействием руководителей и персонала. Какие замечания и каким образом необходимо сделать молодому специалисту, чтобы изменить его стиль общения в коллективе?

#### **Кейс**

Вы приняли на работу молодого способного юриста (только что окончившего Институт внешнеэкономических связей, экономики и права), который превосходно справляется с работой. Он провел уже несколько консультаций, и клиенты им очень довольны. Вместе с тем он резок и заносчив в общении с другими работниками, особенно с обслуживающим персоналом. Вы каждый день получаете такого рода сигналы, а сегодня поступило письменное заявление от вашего секретаря по поводу его грубости.

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