

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Таскаев Сергей Васильевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 16.09.2025 15:14:48
Уникальный программный ключ:
04c19ed8bfb98f3b6cb77a486b9a878888322523



МИНОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет экономики и управления
Кафедра социальной работы и социологии

Фонд оценочных средств по дисциплине «Социология труда и управления» по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 «Управление персоналом» направленности (профилю) «Управление персоналом в организации»			
Версия документа – 1		Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

**Фонд оценочных средств
для промежуточной аттестации
по дисциплине
*Социология труда и управления***

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль)
Управление персоналом в организации

Присваиваемая квалификация
бакалавр

Форма обучения
очная

Челябинск, 2025 г.



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра социальной работы и социологии

Фонд оценочных средств по дисциплине «Социология труда и управления»
по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 «Управление персоналом»
направленности (профилю) «Управление персоналом в организации»

Версия документа – 1

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль) Управление персоналом в организации
Дисциплина: Социология труда и управления
Семестр изучения: 3-й
Формы промежуточной аттестации: зачет

2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины «Социология труда и управления» направлено на формирование следующих компетенций:

Таблица 1

Коды компетенции согласно ФГОС (ОПОП ВО)	Содержание компетенций согласно ФГОС (ОПОП ВО)	Индикаторы достижения компетенции согласно ОПОП	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
1	2	3	4
ОПК-1	Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач.	ОПК-1.1 Использует экономические знания при решении стандартных профессиональных задач	Знать: экономическую, организационную, управленческую, социологическую и психологическую теории, российское законодательство в части работы с персоналом при решении профессиональных задач Уметь: применять экономическую, организационную, управленческую, социологическую и психологическую теории, российское законодательство в части работы с персоналом при решении профессиональных задач; Владеть: навыками применения экономической, организационной,



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра социальной работы и социологии

Фонд оценочных средств по дисциплине «Социология труда и управления»
по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 «Управление персоналом»
направленности (профилю) «Управление персоналом в организации»

Версия документа – 1

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

			управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач.
		ОПК-1.2 Использует знания организационной и управленческой теорий при решении стандартных профессиональных задач	Знать: управленческую и организационную теории, российское законодательство в части работы с персоналом при решении стандартных профессиональных задач;
			Уметь: применять управленческую и организационную теории, российское законодательство в части работы с персоналом при решении стандартных профессиональных задач;
			Владеть: навыками применения управленческой и организационной теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении стандартных профессиональных задач.
		ОПК-1.3 Использует знания в области социологии при решении стандартных профессиональных задач	Знать: основы социологии для решения стандартных профессиональных задач;
			Уметь: применять знания в области социологии при решении стандартных профессиональных задач;
			Владеть: навыками применения знаний в области социологии при решении стандартных профессиональных задач.
		ОПК-1.4 Использует знания в области психологии при	Знать: основы психологии при решении стандартных профессиональных задач;



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра социальной работы и социологии

Фонд оценочных средств по дисциплине «Социология труда и управления»
по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 «Управление персоналом»
направленности (профилю) «Управление персоналом в организации»

Версия документа – 1

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

		решении стандартных профессиональных задач	Уметь: применять знания в области психологии при решении стандартных профессиональных задач; Владеть: навыками применения знаний в области психологии при решении стандартных профессиональных задач;
		ОПК-1.5 Использует знания российского законодательства в части работы с персоналом при решении стандартных профессиональных задач	Знать: российское законодательство в части работы с персоналом при решении стандартных профессиональных задач; Уметь: применять нормы российского законодательства в части работы с персоналом при решении стандартных профессиональных задач; Владеть: навыками применения норм российского законодательства в части работы с персоналом при решении стандартных профессиональных задач.
ПК-8	Способен участвовать в реализации корпоративной социальной политики	ПК-8.1. Демонстрирует знание теоретических положений управления социальным развитием организации, корпоративных социальных программ.	Знать: основные принципы и теоретические положения управления социальным развитием организации, корпоративными социальными программами; Уметь: применять основные принципы и теоретические положения управления социальным развитием организации, корпоративными социальными программами Владеть: разработки и реализации корпоративной социальной политики.
		ПК-8.2. Демонстрирует	Знать: основные принципы



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра социальной работы и социологии

Фонд оценочных средств по дисциплине «Социология труда и управления»
по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 «Управление персоналом»
направленности (профилю) «Управление персоналом в организации»

Версия документа – 1

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

		способность оценивать удовлетворенность персонала корпоративной социальной политикой, эффективность ее мероприятий.	оценки удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой, эффективности ее мероприятий;
			Уметь: осуществлять оценку удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой, эффективности ее мероприятий;
			Владеть: навыками оценки удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой, эффективности ее мероприятий.
		ПК-8.3. Демонстрирует способность разрабатывать предложения по совершенствованию мероприятий корпоративной социальной политики	Знать: основные принципы и способы разработки предложений по совершенствованию корпоративной социальной политики.
			Уметь: осуществлять разработку и реализацию корпоративной социальной политики.
			Владеть: навыками разработки и реализации корпоративной социальной политики.

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет экономики и управления Кафедра социальной работы и социологии		
	Фонд оценочных средств по дисциплине «Социология труда и управления» по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 «Управление персоналом» направленности (профилю) «Управление персоналом в организации»		
Версия документа – 1		Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

3.1 Виды оценочных средств

Таблица 2

№ п/п	Код компетенции/ планируемые результаты обучения	Контролируемые темы/ разделы	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства на промежуточной аттестации/№ задания
1	ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач.	Социология труда и управления как отрасль социологической науки; Основные концепции социологии труда и управления. Современное состояние социологии управления	Доклад, дискуссия, тест	Теоретические вопросы к зачету № 1-16
2	ПК-8 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	Прогнозирование в управлении; Социальное управление: сущность, методы и практика	Доклад, дискуссия, тест	Теоретические вопросы к зачету № 17-36

Примечание: Типовые задания, критерии и показатели оценивания в рамках текущего контроля представлены в рабочей программе дисциплины (модуля). Полные комплекты оценочных средств и контрольно-измерительных материалов хранятся на кафедре.

3.2 Содержание оценочных средств

Примерные темы докладов, дискуссий

1. Социология труда как наука: система категорий и понятий.
 - 1) Понятие социология труда.
 - 2) Объект, предмет и задачи науки социологии труда.



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра социальной работы и социологии

Фонд оценочных средств по дисциплине «Социология труда и управления»
по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 «Управление персоналом»
направленности (профилю) «Управление персоналом в организации»

Версия документа – 1

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

- 3) Типы направления исследований в социологии труда.
 - 4) Типы направления исследований в социологии труда.
 - 5) Формирование и развитие науки о труде.
2. Социология труда за рубежом и в отечественной практики.
 - 1) Возникновение и основные этапы развития социологии труда.
 - 2) Анализ проблем труда в работах М. Вебера, Э. Дюркгейма.
 - 3) Характеристика отечественных школ социологии труда.
 - 4) Развитие социологии труда в России.
 - 5) Социология труда и ее связь с другими науками.
3. Социально-трудовые отношения, рынок труда (трудова адаптация и контроль).
 - 1) Социально-трудовые отношения как система.
 - 2) Понятие социальное партнерство.
 - 3) Рынок труда и его регулирование.
 - 4) Социально-трудовые отношения занятости.
 - 5) Планирование труда.
 - 6) Международная организация труда и ее влияние на развитие социально-трудовых отношений.
4. Конфликт в организации.
 - 1) Понятие организация.
 - 2) Виды конфликтов в организации и причины их возникновения.
 - 3) Скрытые формы противоборства в производственном конфликте.
 - 4) Функции и последствия конфликтов в организации.
 - 5) Предупреждение, разрешение и управление конфликтами в организации.
5. Особенности социологического исследования в сфере труда.
 - 1) Фундаментальные и прикладные исследования в области труда.
 - 2) Виды социологических исследований:
 - 3) Место мониторинга в исследовании проблем труда.
 - 4) Разновидности письменных опросов.
 - 5) Анализ документов в исследовании социологии труда.
 - 6) Понятие и методика проведения фокус-групп.
 - 7) Этапы проведения социологических исследований.



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра социальной работы и социологии

Фонд оценочных средств по дисциплине «Социология труда и управления»
по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 «Управление персоналом»
направленности (профилю) «Управление персоналом в организации»

Версия документа – 1

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Примеры тестовых заданий для контроля уровня освоения дисциплины

1. Социальная функция труда, отражающая содействие усвоению индивидами образцов трудового поведения, норм и ценностей, необходимых для успешного участия в общественной жизни в процессе трудовой деятельности, называется:

- а) социализирующая
- б) социально-контролирующая
- в) социально-развивающая
- г) стратификационная
- д) социально-трансформационная

2. Особым видом разделения труда является его _____ разделение, которое развивается в зависимости от применяемых орудий труда, предметов труда, технологии производства и управления

- а) профессиональное
- б) социальное
- в) корпоративное
- г) гендерное
- д) квалификационное

3. Обобщенный эмпирический показатель отношения к труду:

- а) удовлетворенность трудом
- б) трудовое поведение
- в) содержание труда
- г) эффективность труда
- д) содержательность труда

4. Роль информационного общества в формировании рынка труда можно охарактеризовать процессом:

- а) увеличением доли промышленных предприятий
- б) развития отраслей по оказанию услуг производителям и социальных услуг
- в) масштабного привлечения труда мигрантов
- г) преобладанием доли самозанятого населения
- д) появления затяжной безработицы

5. Одна из современных тенденций в сфере занятости:

- а) рост числа промышленных предприятий
- б) снижение роли государства в регулировании сферы трудовой деятельности



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра социальной работы и социологии

Фонд оценочных средств по дисциплине «Социология труда и управления»
по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 «Управление персоналом»
направленности (профилю) «Управление персоналом в организации»

Версия документа – 1

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

- в) снижение доли госслужащих
г) развитие плановой экономики
д) развитие и утверждение альтернативных форм занятости
6. Одна из черт современной безработицы:
- а) сложившаяся структура безработицы напоминает структуру занятого населения
б) основным фактором усугубления является сокращение промышленного производства
в) безработица – скорее абстрактное понятие, ассоциированное только с кризисными периодами в экономике
г) среди безработного населения увеличилась доля лиц, имеющих высшее и среднее специальное образование
д) среди психологических последствий современной безработицы называют низкую самооценку, депрессию, суицид
7. К объективным факторам удовлетворенности работой, определяющим стабильность трудового коллектива, относят:
- а) личностные особенности
б) социально-психологические взаимодействия в трудовом коллективе
в) восприятие трудовой среды
г) общесоциальные черты трудовой общности д) особенности организации рабочего места
8. Потребность работника в пище, безопасности, жилище – это:
- а) социальные потребности
б) материальные потребности
в) духовные потребности
г) физиологические потребности
д) потребности в самореализации
9. Появление профессий связано с:
- а) усложнением труда
б) разделением труда
в) механизацией труда
г) использованием орудий труда.
10. Вычеркните лишнее. К функциям профессионально-должностной структуры относятся:
- а) кооперация труда
б) специализация труда
в) координация труда
г) соответствие характеристик работников и рабочих мест



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра социальной работы и социологии

Фонд оценочных средств по дисциплине «Социология труда и управления»
по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 «Управление персоналом»
направленности (профилю) «Управление персоналом в организации»

Версия документа – 1

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

д) обеспечение соответствия численности руководителей и исполнителей.

Полные комплекты оценочных средств и контрольно-измерительных материалов хранятся на кафедре и являются учебно-методическими материалами ограниченного (конфиденциального) пользования.

Вопросы к зачету

1. Предмет социологии труда и управления. Взаимосвязь социологии труда и управления с другими науками о труде.
2. Классификация социально-трудовых отношений в сфере труда.
3. Социальные процессы в сфере труда.
4. Категории социологии труда.
5. Функции труда в жизни общества.
6. Понятие мотивации и структура систем мотивации.
7. Мотивы деятельности человека.
8. Мотивационные модели.
9. Виды трудового поведения.
10. Изменение трудового поведения в рыночных условиях хозяйствования.
11. Социальный контроль в сфере труда.
12. Типы социального контроля.
13. Трудовая организация
14. Понятия и элементы трудовой среды.
15. Социальная структура трудовой среды.
16. Основные социальные процессы и явления в трудовой организации.
17. Сущность, типы, причины и модель трудового конфликта.
18. Разрешение трудового конфликта.
19. Рынок труда, его виды. Субъекты рынка труда.
20. Безработица и её формы.
21. Занятость в современных условиях.
22. Социальное управление, понятие и видовое разнообразие.
23. Характеристика субъектов и объектов социального управления.
24. Типы социального взаимодействия в государственном управлении.
25. Управленческий менталитет российских топ-менеджеров в органах государственной власти.
26. Подходы в определении роли бюрократии.
27. Типы социального целеполагания и их влияние на государственное устройство.



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра социальной работы и социологии

Фонд оценочных средств по дисциплине «Социология труда и управления»
по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 «Управление персоналом»
направленности (профилю) «Управление персоналом в организации»

Версия документа – 1		Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--	------------------------	---------------

28. Социальный характер государственной службы.
29. Методы социологического исследования управления.
30. Понятие государственного интереса.
31. Роль социальных конфликтов в развитии общества и государства.
32. Характеристики среды государственного управления в России.
33. Особенности российского народа как объекта управления.
34. Способы государственных воздействий на общество.
35. Требования к персоналу.
36. Виды и методы социального контроля.

4. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций

Уровень достигнутой компетентности определяется: 1) результатами работы на семинарских занятиях; 2) результатами решения ситуационных задач; 3) результатами ответов на вопросы для подготовки к зачету.

4.1. Порядок проведения и критерии оценивания текущей аттестации

4.1.1. Критерии оценивания доклада, дискуссии

Отлично 3 балла	Хорошо 2 балла	Удовлетворительно 1 балл	Неудовлетворительно 0 баллов
Высокий уровень освоения проверяемых компетенций	Средний уровень освоения проверяемых компетенций	Базовый уровень освоения проверяемых компетенций	Недостаточный уровень освоения проверяемых компетенций
текст доклада тесно увязан с заявленной темой; актуальность представляемого материала обоснована и доказательна; доклад дополняется наглядной,	текст доклада в основных моментах пересекается с заявленной темой; студент представляет материал доклада понятно	текст доклада в основных моментах пересекается с заявленной темой; студент представляет материал доклада понятно и доступно; докладчик приводит конкретные примеры,	текст доклада не отражает содержание заявленной темы; в ходе доклада студент читает материал с листа; докладчик не приводит конкретных примеров, подтверждающих те



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра социальной работы и социологии

Фонд оценочных средств по дисциплине «Социология труда и управления»
по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 «Управление персоналом»
направленности (профилю) «Управление персоналом в организации»

Версия документа – 1		Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--	------------------------	---------------

информативной презентацией; материал доклада представляется эмоционально, громко и разборчиво; докладчик приводит конкретные примеры, подтверждающие те или иные факты из предметной области вопроса, акцентируя внимание на наиболее важные моменты материала.	и доступно; докладчик приводит конкретные примеры, подтверждающие те или иные факты из предметной области вопроса.	подтверждающие те или иные факты из предметной области вопроса.	или иные факты из предметной области вопроса; студент не может ответить на задаваемые по теме доклада вопросы.
---	--	---	--

4.1.2. Критерии оценивания ответов на тестовые задания

Максимальный балл за тест — 40 баллов.

Оценка	Отлично/ зачтено	Хорошо/ Зачтено	Удовлетворитель но/зачтено	Неудовлетворитель но/ Незачтено
Баллы	40-36 баллов	35-28 баллов	27-20 баллов	19-0 баллов
Уровень освоения проверяемых компетенций	высокий	Средний	базовый	Недостаточный

4.2. Порядок проведения и критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств.

4.2.1 Порядок проведения промежуточной аттестации.

На зачете студент отвечает на 2 теоретических вопроса, которые представлены в билете. На подготовку ответа отводится 30 минут.

4.2.1 Критерии оценивания теоретического вопроса на собеседовании–зачете

Максимальный балл за ответ на теоретический вопрос — 10 баллов.

Отлично/	Хорошо/	Удовлетворительно/	Неудовлетворительно/
----------	---------	--------------------	----------------------



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра социальной работы и социологии

Фонд оценочных средств по дисциплине «Социология труда и управления»
по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 «Управление персоналом»
направленности (профилю) «Управление персоналом в организации»

Версия документа – 1		Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--	------------------------	---------------

зачтено/ 9-10 баллов	зачтено/ 7-8 баллов	зачтено/ 5-6 баллов	незачтено/ 0-4 балла
Высокий уровень освоения проверяемых компетенций	Средний уровень освоения проверяемых компетенций	Базовый уровень освоения проверяемых компетенций	Недостаточный уровень освоения проверяемых компетенций
Обучающийся отлично знает материал, умеет анализировать проблему и аргументировано изложить свою точку зрения, владеет достаточным для высказывания лексическим запасом, грамотно изъясняется с использованием точных терминов и названий. Обучающийся практически не допускает ошибок.	Обучающийся хорошо знает материал, умеет анализировать проблему и аргументировано изложить свою точку зрения, владеет достаточным для высказывания лексическим запасом, грамотно изъясняется с использованием точных терминов и названий. Обучающийся допускает незначительные ошибки.	Обучающийся знаком с материалом, владеет достаточным для высказывания лексическим запасом. Обучающийся допускает фактические ошибки, не оперирует лексическим запасом по теме.	Обучающийся не знает основных положений вопроса, не ориентируется в основных понятиях, излагает материал с трудом, с грубыми фактическими ошибками, либо отказывается от ответов на вопросы.

4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций

При подведении итогов учитываются результаты текущей аттестации. Полученные за текущую аттестацию баллы суммируются с баллами, полученными за каждый этап при прохождении промежуточной аттестации:

0-30 баллов – не зачтено;

31-100 баллов – зачтено.

Особенности проведения процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья обозначены в рабочей программе дисциплины (модуля).



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра социальной работы и социологии

Фонд оценочных средств по дисциплине «Социология труда и управления»
по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 «Управление персоналом»
направленности (профилю) «Управление персоналом в организации»

Версия документа – 1

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

1. Высокий уровень сформированности компетенций соответствует оценке зачтено:

- предполагает формирование компетенций на высоком уровне, готовность к самостоятельной профессиональной деятельности: формируются навыки оценивать эффективность применения конкретных методов и приемов профессиональной деятельности в сфере конфликтологии и медиации, способность контролировать и оценивать эффективность методов и приемов профессиональной деятельности в сфере управления конфликтами в организации.

- студент способен аргументировать собственную точку зрения по дискуссионным вопросам дисциплины, формулировать собственные выводы, получил оценку «отлично».

2. Средний уровень соответствует оценке зачтено:

- предполагает формирование компетенций на высоком уровне: формируется комплексное знание методов и приемов профессиональной деятельности в сфере конфликтологии;

- студент способен давать развернутые ответы на теоретические вопросы дисциплины на уровне не ниже оценки «удовлетворительно».

3. Базовый уровень соответствует оценке зачтено:

- предполагает формирование компетенций на начальном уровне: знание основных методов и приемов профессиональной деятельности в сфере управления конфликтами;

- студент способен отвечать на вопросы, не давая развернутого пояснения.

4. Низкий уровень соответствует оценке не зачтено.