

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Волгоградский государственный социально-педагогический университет»
Институт технологии, экономики и сервиса
Кафедра управления персоналом и экономики в сфере образования

*Приложение к программе
учебной дисциплины*

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации студентов
по дисциплине «**Методы проведения бизнес-тренингов**»

Направление 38.04.03 «Управление персоналом»
Магистерская программа «Организация кадрового консалтинга»

заочная форма обучения

Заведующий кафедрой

 Е. В. Зудина
«31» 08 2018 г.

Волгоград
2018

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Процесс освоения дисциплины направлен на овладение следующими компетенциями:

- умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом (ОПК-11);
- умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации (ПК-1);
- умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации (ПК-5);
- владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации (ПК-28).

Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП

Код компетенции	Этап базовой подготовки	Этап расширения и углубления подготовки	Этап профессионально-практической подготовки
ОПК-11	Кадровый консалтинг и аудит	Методы проведения бизнес-тренингов, Профессиональный коучинг	
ПК-1	Кадровый консалтинг и аудит, Социальная политика государства и управление социальным развитием организации	Методы проведения бизнес-тренингов, Профессиональный коучинг	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков
ПК-5	Технология управления развитием персонала	Инновационные методы развития трудового потенциала, Методы проведения бизнес-тренингов, Профессиональный коучинг, Психодиагностика в управлении персоналом, Управление групповой динамикой, Управление компетенциями работника	Преддипломная практика
ПК-28	Теория организации и организационного проектирования	Методы проведения бизнес-тренингов, Профессиональный коучинг	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая)

1.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Показатели оценивания компетенций на различных этапах их формирования в процессе освоения учебной дисциплины

№	Разделы дисциплины	Формируемые компетенции	Показатели сформированности (в терминах «знать», «уметь», «владеть»)
1	Теоретические основы современного бизнес-тренинга	ОПК-11	знать: – ☐ специфику организации и проведения бизнес-тренинга; уметь: – ☐ проводить диагностику потребностей в обучении; формулировать цели, задачи и планировать результаты тренинга; владеть: – ☐ основными инструментами оценки результатов бизнес-тренинга;
2	Практика тренинга как совокупность активных методов обучения	ПК-1, ПК-5	знать: – ☐ знать современные подходы к измерению результатов бизнес-тренинга; уметь: – ☐ понимать требования к построению сценария бизнес-тренинга; владеть: – ☐ основными инструментами оценки результатов бизнес-тренинга;
3	Методика и практика проведения бизнес тренинга	ПК-1, ПК-28	знать: – ☐ знать современные подходы к измерению результатов бизнес-тренинга; уметь: – ☐ разрабатывать и проводить деловые, ролевые игры, кейсы, управлять дискуссией, использовать обучающее видео; владеть: – ☐ основными инструментами оценки результатов бизнес-тренинга;

Критерии оценивания компетенций

Код компетенции	Пороговый (базовый) уровень	Повышенный (продвинутый) уровень	Высокий (превосходный) уровень
ОПК-11	Не систематическое умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом.	Определенные пробелы в умениях выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом.	Сформированное умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом.
ПК-1	Не систематическое использование умений разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации.	Определенные пробелы в умениях разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации.	Сформированное умение разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации.
ПК-5	Не систематическое использование умений разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации.	Определенные пробелы в умениях разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации.	Сформированное умение разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации.
ПК-28	Не систематическое владение навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации.	Определенные пробелы в умениях использовать навыки наставничества, способности вдохновлять других на развитие персонала и организации.	Сформированное умение использовать навыки наставничества, способности вдохновлять других на развитие персонала и организации.

Оценочные средства и шкала оценивания (схема рейтинговой оценки)

№	Оценочное средство	Баллы	Оцениваемые компетенции	Семестр
1	Опрос	15	ОПК-11	2з
2	Контрольная работа	12	ПК-1	2з
3	Реферат	10	ПК-5	2з
4	Конспект статьи	10	ПК-28	2з
5	Статья	13	ПК-28	2з
6	Опрос	15	ОПК-11	2л
7	Контрольная работа	12	ПК-1	2л
8	Реферат	10	ПК-5	2л
9	Конспект статьи	10	ПК-28	2л
10	Статья	13	ПК-28	2л
11	Зачет	40	ОПК-11, ПК-1, ПК-5, ПК-28	2л

Итоговая оценка по дисциплине определяется преподавателем на основании суммы баллов, набранных студентом в течение семестра и период промежуточной аттестации.

Студент, набравший в сумме 60 и менее баллов, получает отметку «незачтено». Студент, набравший 61-100 баллов, получает отметку «зачтено».

2. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

Данный раздел содержит типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Описание каждого оценочного средства содержит методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Перечень оценочных средств, материалы которых представлены в данном разделе:

1. Опрос
2. Контрольная работа
3. Реферат
4. Конспект статьи
5. Статья
6. Зачет

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине «Методы проведения бизнес-тренингов»

Направление 38.04.03 «Управление персоналом» магистерская программа
«Организация кадрового консалтинга»

1. Опрос

Вопросы для устного обсуждения

1. Цель и задачи изучения психологии бизнеса
2. Основные понятия психологии бизнеса
3. Связь психологии бизнеса с другими отраслями психологии.
4. Общее понятие о мотивах и стимулах (внутренняя и внешняя мотивация, позитивная и негативная стимуляция, эволюция взглядов на мотивацию деятельности личности в организации)
5. Основные теории мотивации (А. Маслоу, Ф. Херцберга, Д. Макклелланда, В. Врума, модель Л. Портера и Э. Лоулера)
6. Мотивация и карьера (стадии и этапы карьеры, типы карьерных ориентаций).
7. Подготовка публичного выступления
8. Привлечение и удержание внимания
9. Психологические проблемы и пути их решения
10. Характеристика негативных приемов делового общения
11. Своеобразие манипулятивного поведения
12. Особенности манипулятивного поведения в бизнесе
13. Психологическая защита от манипуляции.
14. Общее понятие делового общения
15. Классификация видов делового общения.
16. Теоретические основы управления человеческими ресурсами в психологии
17. Психологическое сопровождение становления профессиональной карьеры сотрудника
18. Психологическое сопровождение реализации профессиональной карьеры.
19. Самоменеджмент как управление рабочим временем
20. Постановка целей в работе менеджера
21. Принципы и правила планирования времени
22. Принятие решений и расстановка приоритетов в работе менеджера
23. Контроль результатов в управлении
24. Приемы оптимизации труда менеджера
25. Преодоление стрессов в работе менеджера
26. Место сбыта в деятельности фирмы
27. Психотехнологии эффективных продаж
28. Предмет и методы психологии торговли
29. Психологический анализ профессиональной деятельности продавца
30. Психология покупателей
31. Клиентцентрированный подход в работе продавца
32. Профессиональная этика продавца.

Устные опросы проводятся во время практических занятий и возможны при проведении зачета в качестве дополнительного испытания при недостаточности результатов тестирования и решения задачи. Вопросы опроса не должны выходить за рамки объявленной для данного занятия темы. Устные опросы необходимо строить так, чтобы вовлечь в тему обсуждения максимальное количество обучающихся в группе, проводить параллели с уже пройденным учебным материалом данной дисциплины и смежными курсами, находить удачные примеры из современной действительности, что увеличивает эффективность усвоения материала на ассоциациях.

Основные вопросы для устного опроса доводятся до сведения студентов на предыдущем практическом занятии.

Оценивание результатов устных опросов на практических занятиях

Уровень знаний определяется оценками «отлично» - 12-15 баллов, «хорошо» - 7-11 баллов, «удовлетворительно» - 3-6 балла, «неудовлетворительно» - 1-2 балла.

Оценка «отлично» – студент показывает полные и глубокие знания программного материала, логично и аргументировано отвечает на поставленный вопрос, а также дополнительные вопросы, показывает высокий уровень теоретических знаний.

Оценка «хорошо» – студент показывает глубокие знания программного материала, грамотно его излагает, достаточно полно отвечает на поставленный вопрос и дополнительные вопросы, умело формулирует выводы. В тоже время при ответе допускает несущественные погрешности.

Оценка «удовлетворительно» – студент показывает достаточные, но не глубокие знания программного материала; при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. Для получения правильного ответа требуется уточняющие вопросы.

Оценка «неудовлетворительно» – студент показывает недостаточные знания программного материала, не способен аргументировано и последовательно его излагать, допускаются грубые ошибки в ответах, неправильно отвечает на поставленный вопрос или затрудняется с ответом.

2. Контрольная работа

Вариант 1

1. Место переговоров в структуре деятельности бизнес- организации
2. Подготовка к переговорам
3. Посредничество в переговорах
4. Анализ результатов переговоров
5. Девиантность применительно к переговорам
6. Понятие психологической оценки результатов деятельности фирмы
7. Бизнес-организация как система: понятие об организационной структуре и организационном поведении
8. Организационная культура и бизнес-этика
9. Социально-психологический климат в коллективе.

Вариант 2

1. Руководство: власть или лидерство
2. Особенности планирования как функции менеджмента в бизнесе.
3. Технологии эффективного руководства
4. Психология эффективного руководства
5. Три основных стиля руководства в бизнесе
6. Корпоративная культура компании как основа нематериальной мотивации
7. Управление конфликтом в бизнес-организации
8. Искусство публичных выступлений
9. Реклама и участие в выставках

Оценивание результатов проведения контрольной работы

Уровень знаний определяется оценками «отлично» - 10-12 баллов, «хорошо» - 7-9 баллов, «удовлетворительно» - 3-6 балла, «неудовлетворительно» - 1-2 балла.

Оценка «отлично» – студент показывает полные и глубокие знания программного материала, логично и аргументировано отвечает на поставленный вопрос, а также дополнительные вопросы, показывает высокий уровень теоретических знаний.

Оценка «хорошо» – студент показывает глубокие знания программного материала, грамотно его излагает, достаточно полно отвечает на поставленный вопрос и дополнительные вопросы, умело формулирует выводы. В тоже время при ответе допускает несущественные погрешности.

Оценка «удовлетворительно» – студент показывает достаточные, но не глубокие знания программного материала; при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. Для получения правильного ответа требуется уточняющие вопросы.

Оценка «неудовлетворительно» – студент показывает недостаточные знания программного

материала, не способен аргументировано и последовательно его излагать, допускается грубые ошибки в ответах, неправильно отвечает на поставленный вопрос или затрудняется с ответом.

3. Реферат

Тематика рефератов.

1. Создание собственной фирмы
2. Личный бренд
3. Искусство презентаций.
4. Искусство жестов в деловой коммуникации
5. Техники активных продаж
6. Самопрезентация и составление резюме
7. Противостояние влиянию в бизнесе
8. Стресс-менеджмент
9. Специфика продвижения услуги по телефону
10. Особенности работы с VIP-клиентом
11. Материальная и нематериальная мотивация сотрудников
12. Составление эффективных коммерческих предложений
13. Подготовка бизнес-плана.
14. Психологические особенности деловых контактов
15. Психологическая оценка результатов деятельности бизнес-организации
16. Факторы повышения конкурентоспособности бизнес-структуры
17. Имидж бизнес-структуры
18. Психологическая культура и этика в бизнесе
19. Социально-психологический климат в коллективе

Критерии оценки реферата

Критерии	Показатели	Баллы
Новизна реферированного текста	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений	0-2
Степень раскрытия сущности проблемы	- соответствие плана теме реферата; - соответствие содержания теме и плану реферата; - полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; - обоснованность способов и методов работы с материалом; - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы.	0-3
Обоснованность выбора источников	- круг, полнота использования литературных источников по проблеме; - привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.).	0-3
Соблюдение требований к оформлению	- правильное оформление ссылок на используемую литературу; - грамотность и культура изложения; - владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы; - соблюдение требований к объему реферата;	0-1

	- культура оформления: выделение абзацев.	
Грамотность	- отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; - отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; - литературный стиль.	0-1
ИТОГО в соответствии с рейтингом		10

4. Конспект статьи

Методические рекомендации по конспектированию научной статьи

В зависимости от формы записи содержания принято выделять несколько видов конспектов: план-конспект (плановый), текстуальный (цитатный), тематический, свободный,

Плановый конспект формируется с помощью предварительно сделанного плана произведения, причем каждому вопросу плана отвечает определенная часть конспекта. План-конспект имеет, в свою очередь, несколько разновидностей:

а) вопросно-ответный (на пункты плана, выраженные в вопросительной форме, конспект дает точные ответы). В этом случае страница обычно делится пополам, в левой части конспектирующий самостоятельно формулирует вопросы или проблемы, затронутые в данном тексте, а в правой части дает ответы на них.

Одной из модификаций вопросно-ответного метода является таблица, где место вопроса занимает формулировка проблемы, поднятой автором текста, а место ответа - решение данной проблемы. Иногда в таблице могут появиться и дополнительные графы: например, «мое мнение» и т.п.

б) схематичный плановый конспект (отражает логическую структуру и взаимосвязь отдельных положений). Обычно используется схема с фрагментами, позволяющая ярче выявить структуру текста. При этом фрагменты текста (опорные слова, словосочетания, пояснения всякого рода) в сочетании с графикой помогают созданию рационально - лаконичного конспекта.

Простая схема — способ конспектирования, близкий к схеме с фрагментами, объяснений к которой конспектирующий не пишет, но должен уметь давать их устно. Этот способ требует высокой квалификации конспектирующего. В противном случае такой конспект нельзя будет использовать.

Текстуальный, или цитатный — это конспект, созданный в основном из цитат. Сложность такого вида конспектирования — в сохранении между цитатами смысловой связи и логики целого текста, исключении из цитируемого фрагмента второстепенных деталей, перегружающих конспект.

Тематический конспект составляется на основе нескольких источников для раскрытия определенной темы, проблемы, заданного вопроса. Таким образом, тематический конспект является обзорным. В зависимости из числа привлеченных источников и другого материала, например, своих же записей он дает более или менее исчерпывающий ответ на поставленный вопрос.

Свободный (сводный, комплексный) конспект предполагает умелое использование всех способов и видов конспектирования, сочетая выписки, цитаты, иногда тезисы, собственные формулировки. Отдельные части его текста могут быть снабжены планом, соединяться, хотя и не обязательно, смысловыми логическими переходами. Такой конспект может быть наиболее полезен, так как позволяет формулировать и собственные мысли.

Независимо от избранной формы к содержанию и оформлению конспекта предъявляется целый ряд требований.

Требования к оформлению включают в себя:

- обязательную запись всех выходных данных источника: автор, название, год и место издания (в случае периодического издания добавляется его название, год, месяц, номер, число, место издания);
- выделение полей слева, или справа или даже с обеих сторон; на полях указываются страницы оригинала, его структурные разделы; собственные замечания по поводу конспектируемого и подзаголовки, которые отсутствуют в тексте конспектируемой работы;
- наглядность и обозримость записей и такое их расположение, которое давало бы возможность уяснить логические связи и иерархию понятий;
- использование дополнительных визуальных средств: сдвиг текста по вертикали или горизонтали, выделение особым шрифтом значимых слов и фраз, использование различных цветов, подчеркивание, заключение ключевой информации в рамку и т.п.

К содержанию конспекта предъявляются следующие требования:

- краткость, сжатость, целесообразность каждого записываемого слова; сокращение без ущерба для смысла. Объем конспекта, как правило, меньше объема изучаемого текста в 7-15 раз. Подробное изложение материала в конспекте является его недостатком;
- соответствие структуры и последовательности конспекта плану произведения;
- системность, логичность, убедительность, доказательность изложения;
- точность, дословность цитирования; в случае сокращения, пропуска слов в цитате ставится многоточие, заключенное в угловые скобки: <...>; обязательное указание страницы, с которой взята цитата.

Исходя из вышеизложенного, составление конспекта предполагает обязательное предварительное прочтение конспектируемой части текста – не одного-двух абзацев, а целого параграфа или главы. В процессе предварительного чтения необходимо грамотно решить следующие задачи:

- сориентироваться в общей композиции текста (уметь определить вступление, основную часть, заключение);
- увидеть логико-смысловую канву сообщения, понять систему изложения автором информации в целом, а также ход развития каждой отдельной мысли;
- выявить «ключевые» мысли, т.е. основные смысловые вехи, на которые «нанизано» все содержание текста;
- определить детализирующую (вспомогательную) информацию;
- лаконично сформулировать основную информацию, не перенося на письмо все целиком и дословно.

Выделение главной мысли — одна из основ умственной культуры при работе с текстом. Во всяком научном тексте содержится информация 2-х видов: основная и вспомогательная. Основной является информация, имеющая наиболее существенное значение для раскрытия содержания темы или вопроса. К ней относятся: определения научных понятий, формулировки законов, теоретических принципов, значимые факты, датировка событий и т.п. Назначение вспомогательной информации - помочь читателю лучше усвоить предлагаемый материал. К этому типу информации относятся разного рода комментарии. Основная информация в процессе конспектирования записывается как можно полнее, вспомогательная, как правило, опускается.

Переработка основной информации в целях ее обобщения и сокращения является важнейшей задачей конспектирования. Обобщить — значит представить ее в более общей, схематической форме, в виде тезисов, выводов, отдельных заголовков, изложения основных результатов и т.п. Читая, мы интуитивно используем некоторые слова и фразы в качестве опорных. Такие опорные слова и фразы называются ключевыми. Ключевые слова и фразы несут основную смысловую и эмоциональную нагрузку содержания текста.

Выбор ключевых слов — это первый этап смыслового свертывания, смыслового сжатия материала.

Тезисы — это кратко сформулированные основные мысли, положения изучаемого материала. Тезисы лаконично выражают суть читаемого, дают возможность раскрыть

содержание. Приступая к освоению записи в виде тезисов, полезно в самом тексте отмечать места, наиболее четко формулирующие основную мысль, которую автор доказывает (если, конечно, это не библиотечная книга).

Конспекту может предшествовать план конспектируемой работы.

План — это перечень в определенной последовательности основных вопросов, рассматриваемых в конспектируемом (реферируемом) тексте. План может быть:

- а) простой;
- б) сложный, или развернутый (наряду с пунктами содержит подпункты);
- в) тезисный, или тезисы (кратко раскрывается содержание каждого пункта, приводится по 1–2 ярких примера).

Требования к плану:

- 1) соответствие теме и содержанию произведения;
- 2) целенаправленность;
- 3) стройность и логичность;
- 4) единое основание деления;
- 5) соразмерность основных частей;
- 6) желательно, чтобы все части плана были оформлены предложениями одного типа;
- 7) объем плана — не более одной страницы письменного или машинописного текста (план должен быть обзорным).

Примерная тематика научных статей:

1. Калинин А. (2012). Построение сбалансированной промышленной политики: вопросы структурирования целей, задач, инструментов // Вопросы экономики. N 4. С. 132 – 146.
2. Ленчук Е. Б. (2016). Курс на новую индустриализацию - глобальный тренд экономического развития // Проблемы прогнозирования. N 3. С. 132 – 143.
3. Мантуров Д. В. (2016). Государственное регулирование промышленности в течение 25 лет. Промышленность в 2000 - 2009 гг. // Вопросы государственного и муниципального управления. N 4. С. 99 – 116.
4. Мантуров Д., Никитин Г., Осьмаков В. (2016). Планирование импортозамещения в российской промышленности: практика российского государственного управления // Вопросы экономики. N 9. С. 40 – 49.
5. Бакайкина А. (2015). Оценка конкурентоспособности программ банков развития по поддержке малого и среднего бизнеса в России // Прикладная эконометрика. Т. 40, N 4. С. 106-128.
6. Берников А. (2013). «Национальные чемпионы» в структуре российского рынка банковских услуг // Вопросы экономики. N 3. С. 94-108.
7. Берников А., Мамонов М. (2015). Сравнительный анализ эффективности госбанков и частных банков в России: новые расчеты // Деньги и кредит. N 7. С. 21-32.
8. Абрамов А., Радыгин А., Чернова М. (2016). Компании с государственным участием на российском рынке: структура собственности и роль в экономике // Вопросы экономики. N 12. С. 61-87.
9. Радыгин А., Симачев Ю., Энгов Р. (2015). Государственная компания: сфера проявления «провалов государства» или «провалов рынка»? // Вопросы экономики. N 1. С. 45-79.
10. Маневич В. (2017). Долговременные макроэкономические процессы и условия роста российской экономики // Вопросы экономики. N 1. С. 40 – 63.
11. Голиченко О. (2014). Национальная инновационная система: от концепции к методологии исследования // Вопросы экономики. N 7. С. 61 – 68.

Критерии оценивания конспекта статей

Критерии оценки научной статьи	Показатели оценивания	Баллы
--------------------------------	-----------------------	-------

1. Степень соответствия структуры и последовательности конспекта плану статьи	Конспект содержит: • аннотацию; • актуальность; • основные идеи • выводы; • характеристика литературы Объем конспекта - не менее 1 и не более 2 страниц, написанных в формате Microsoft Word (шрифт «Times New Roman», размер – 14pt).	5
2. Системность, логичность, убедительность, доказательность изложения, точность, дословность цитирования	В основной части конспекта представлен сравнительный анализ проблем исследования, методов их научного рассмотрения, вариантов их решения, исходя из предложений автора	2
	Выводы обоснованы, содержат конструктивные предложения по решению проблемы	2
3. Установление логико-смысловой последовательности основных идей текста статьи	Выявление логико-смысловой последовательности основных важнейших идей, обоснованных автором	1
ИТОГО в соответствии с рейтингом		10

5. Статья

Примерная тематика научных статей

1. Психология бизнеса как учебная дисциплина
2. Связь психологии бизнеса с другими отраслями психологии
3. Психологические качества успешного бизнесмена и менеджера
4. Имидж бизнесмена
5. Виды публичных выступлений в психологии бизнеса
6. Подготовка публичного выступления.
7. Психология принятия индивидуальных решений
8. Психология малых групп в бизнесе
9. Психология принятия коллективных решений
10. Интерперсональные коммуникации в бизнесе
11. Психологические особенности делового общения
12. Психологическое сопровождение конфликтов
13. Концепция управления человеческими ресурсами в психологии
14. Психологическое сопровождение становления профессиональной карьеры сотрудника
15. Психологическое сопровождение реализации профессиональной карьеры
16. Психология подбора персонала
17. Психология работы с подчиненными и стимулирования их активности
18. Персонал-технологии в психологии бизнеса
19. Общая характеристика бизнес-процессов
20. Психологические особенности менеджмента как бизнес-процесса
21. Управление рабочим временем в организации труда менеджера
22. Принципы планирования рабочего времени и расстановки приоритетов в работе менеджера
23. Профилактика и преодоление стрессов в работе менеджера
24. Психологические особенности маркетинга как бизнес-процесса
25. Сбыт как бизнес-процесс
26. Технологии продажи в психологии бизнеса
27. Психология рекламы
28. Психологические особенности переговоров.

Критерии оценки научной статьи	Показатели оценивания	Баллы
--------------------------------	-----------------------	-------

1. Качество оформления научной статьи	Статья содержит: • аннотацию; • актуальность; • основную часть • выводы; • список литературы Объем статьи - не менее 3 и не более 5 страниц, написанных в формате Microsoft Word (шрифт «Times New Roman», размер – 14pt). Количество источников в списке литературы не менее 3-х.	3
2. Качество содержания научной статьи	Тематика статьи сформулирована достаточно грамотно, ясно и отражает основное содержание статьи	1
	В тексте статьи обоснована актуальность исследуемой проблемы, показана недостаточность научного знания для педагогической теории и практики	3
	В основной части статьи представлен сравнительный анализ различных точек зрения ученых на данную проблемную область, дана критическая оценка, ярко выражена авторская позиция	3
	Выводы обоснованы, содержат конструктивные предложения по решению проблемы	3
ИТОГО в соответствии с рейтингом		13

6. Зачет

1. Кадровая политика фирмы
2. Интерактивные формы работы с персоналом
3. Тренинг как эффективный метод обучения
4. Управление персоналом как фактор эффективного менеджмента
5. Тренинг эффективных продаж
6. Стратегические задачи управления персоналом
7. Инновационный тренинг
8. Тренинг "Управление конфликтами"
9. Мотивационный тренинг
10. Тренинг управления изменениями
11. Формирование рабочих команд
12. Интерактивные методы в принятии решений
13. Самопознание - путь к самосовершенствованию
14. Формирование концепции "Я"
15. Креативный тренинг
16. Тренинг на снятие сопротивления изменениям
17. Тренинг по формированию организационной культуры предприятия
18. Тренинг на сплоченность в коллективе
19. Коммуникативный тренинг
20. Тренинг лидерства
21. Управленческий тренинг
22. Тренинг конкуренции и власти
23. Тренинг по формированию имиджа организации
24. Тренинг по принятию решений
25. Тренинг по управленческому консультированию
26. Тренинг по обучению персонала
27. Тренинг по продвижению товара на рынке
28. Тренинг сензитивности
29. Корпоративный тренинг

30. Тренинг по формированию рабочих команд

Критерии оценки на зачете:

При семестровой аттестации студентов критериями выставления оценки на зачете выступает степень полноты освоения студентом основного содержания дисциплины, изученной в семестре:

– **оценка 35–40 баллов** выставляется магистранту, обнаружившему всестороннее осознанное систематическое знание учебно-программного материала и умение им самостоятельно пользоваться, проявляющему творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала, освоившему основную литературу и знакомому с дополнительной литературой, рекомендованной программой, усвоившему взаимосвязь основных понятий дисциплины, в их значении для приобретаемой профессии;

– **оценка 26–34 баллов** выставляется магистранту, обнаружившему полное знание учебно-программного материала, успешно выполнившему предусмотренные программой задачи, усвоившему основную рекомендованную литературу, показавшему систематический характер знаний по дисциплине и способному к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учёбы и профессиональной деятельности; знания и умения магистранта в основном соответствуют требованиям, установленным выше, но при этом магистрант допускает отдельные неточности, которые он исправляет самостоятельно при указании преподавателя на данные неточности;

– **оценка 15–25 баллов** выставляется магистранту, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объёме, необходимом для дальнейшего обучения и предстоящей работы по профессии, справляющемся с выполнением заданий, предусмотренных программой, обладающему необходимыми знаниями, но допускающему неточности при ответе на теоретический вопрос; магистрант показывает осознанное усвоение большей части изученного содержания и исправляет допущенные ошибки после пояснений, данных преподавателем;

– **оценка 1–14 баллов** выставляется магистранту, обнаружившему существенные пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий; при этом магистрант обнаруживает незнание большей части изученного в семестре (экзаменуемого) материала, не может ответить на дополнительные вопросы преподавателя.