Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Новосибирский государственный технический университет»
Кафедра менеджмента

Паспорт зачета

по дисциплине «Социальные коммуникации в профессиональной среде», 2 семестр

1. **Методика оценки**

Зачет проводится в форме письменного тестирования с использованием электронной информационно-образовательной среды НГТУ (http:// www.nstu.ru/sveden/eos).

Тестовые вопросы охватывают все содержание дисциплины «Социальные коммуникации в профессиональной среде».

Тест состоит из 20 вопросов различного вида и позволяет проверить уровень сформированности компетенций и соотнесенных с ними индикаторов, закрепленных за дисциплиной.

2. **Уровни освоения компетенций и критерии оценки**

Выполнение теста засчитывается на **продвинутом** уровне, если студент правильно ответил на все вопросы теста, знает определения всех понятий, продемонстрировал способность безошибочно устанавливать последовательность и соответствие между процессами и явлениями, выявлять проблемы, предлагать механизмы их решения, представляет количественные и качественные характеристики определенных процессов и не допускает ошибок в ответах на вопросы. Совокупность результатов обучения по дисциплине и соотнесенных с ними индикаторов достижения компетенций не содержит пробелов. Установленные в программе компетенции сформированы в полном объеме. Оценка составляет *от 18 до 20 баллов.*

Выполнение теста засчитывается на **базовом** уровне, если студент правильно ответил на ⅔ вопросов теста, знает определения основных понятий, не допускает существенных ошибок в ответах на вопросы. Совокупность результатов обучения по дисциплине и соотнесенных с ними индикаторов достижения компетенций содержит несущественные пробелы. Установленные в программе компетенции сформированы на базовом уровне. Оценка составляет *от 14 до 17 баллов.*

Выполнение теста засчитывается на **пороговом** уровне, если студент правильно ответил от ½ до ⅔ вопросов теста, знает определения основных понятий, в ответах на вопросы допускает непринципиальные ошибки. Совокупность результатов обучения по дисциплине и соотнесенных с ними индикаторов достижения компетенций содержит пробелы. Установленные в программе компетенции сформированы на пороговом уровне. Оценка составляет *от 10 до 13 баллов.*

Выполнение теста считается **неудовлетворительным**, если студент правильно ответил менее, чем на половину вопросов теста, не знает определений понятий, в ответах на вопросы допускает принципиальные ошибки. Совокупность результатов обучения по дисциплине и соотнесенных с ними индикаторов достижения компетенций содержит пробелы. Установленные в программе компетенции не сформированы. Оценка составляет *менее 10 баллов.*

3. **Шкала оценки**

Зачет считается сданным, если сумма баллов по всем вопросам теста составляет от 10 до 20 баллов включительно. Сумма менее 10 баллов признается неудовлетворительным результатом промежуточной аттестации по дисциплине.

В общей оценке по дисциплине баллы за зачет учитываются в соответствии с правилами балльно-рейтинговой системы, установленными в НГТУ.

4. **Примерный тест для** зачета по дисциплине «Социальные коммуникации в профессиональной среде»

Утверждаю:
Зав. кафедрой ____ _____ ФИО
«____» _____ 20____ г.

Тест

по дисциплине «Социальные коммуникации в профессиональной среде»[1]

1. Что из перечисленного относится к современным моделям оценки и обучения персонала:
центры оценки
центры развития персонала
аттестация
наставничество
коучинг
все ответы верно

2. Что из перечисленного не относится к ключевым трендам современной практики коммуникации в профессиональной среде:
рекрутинг: вакансии в соцсетях и брендинг работодателя
адаптация: лендинги и чат-боты для поддержки новичков
развитие: концепция благополучия (well-being) и тесты на эмоциональный интеллект
Lean-технологии: сокращение операционных затрат

3. Верно ли утверждение «Кроме социальных сетей, для поиска подходящих кандидатов на открывшиеся вакансии активно используются чат-боты»:
нет такого не может быть
да все верно

4. В современных компаниях фиксируется показатель «абсентеизм». Абсентеизм – это …
присутствие сотрудника на рабочем месте даже после окончания рабочего времени, переработки
вынужденное отсутствие на рабочем месте из-за стресса и выгорания ✓
компромисс между работой и жизнью

5. Способность оценивать себя называется:
самодеятельность
самооценка
самопрезентация
самовосприятие

6. Карьера – это
процесс профессионального роста человека
отношения между предпринимателями
процесс труда
система общественного труда

7. Какие две группы условий влияют на формирование карьеры
объективные и особенные
субъективные и объективные
особенные и специфические

[1] Правильные ответы выделены жирным шрифтом

специфические и субъективные

8. Результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом

труд
карьера
работа
заработная плата

9. В какой период профессиональной деятельности формируется мотивация труда?

до начала профессиональной деятельности
после приобретения трудового стажа 10-15 лет
во время адаптации в коллективе
после получения желаемой отдачи от трудовой деятельности
после признания важности труда

10. В чем суть классической теории мотивации?

деньги – единственный мотивационный фактор
человека заставляют действовать внутренние потребности
поведение человека определяется его ожиданиями
самоутверждение – единственный мотивирующий фактор в работе
жажда власти – основной мотивирующий фактор в работе

11. Каким образом проявляется в поведении человека доминирование мотива достижения успеха (выберите несколько ответов)?

действовать лучше работников-конкурентов
желание не отличаться от других работников
достигать сложных целей или даже превосходить их
находить лучшие пути для выполнения заданий
отсутствует стремление выражать и отстаивать свою точку зрения, отличную от мнения большинства

12. Адресат манипуляции в деловом общении – это:

партнер, который может стать жертвой манипуляции
партнер, на которого направлено манипулятивное воздействие
партнер, который использует манипулятивные приемы психологического воздействия

13. Деловой стиль взаимодействия партнеров включает:

ослабление контроля за социально-статусными и этикетными нормами
признание ценности и значимости поведенческих действий друг друга
рациональное использование партнерами поддерживающих техник
умение партнеров адаптировать собственные профессиональные знания к каждой деловой ситуации

14. Прием направленного критического слушания целесообразно использовать в деловых ситуациях, связанных с:

«прочтением» стенических эмоций партнеров
выслушиванием жалоб клиентов
дискуссионным обсуждением проблем
обсуждением каких-либо инновационных проектов

15. Процесс, который называется общением:

множественные, непосредственные контакты незнакомых людей, а также коммуникация, опосредованная различными видами массовой информации

сложный процесс взаимодействия между людьми, заключающийся в обмене информацией, а также в восприятии и понимании партнерами друг друга

авторитарная, директивная форма воздействия на партнера по общению с целью достижения контроля над его поведением и внутренними установками, принуждения к определенным действиям или решениям

16. Стилистический барьер общения возникает:

из-за неприязни или недоверия к коммуникатору

из-за несоответствия стиля речи и ситуации общения

из-за непонятной или неправильной логики рассуждений

17. Какой из стилей общения позволяет одному участнику главенствовать и принимать все решения:

либеральный

авторитарный

18. Прочитайте фразу-ответ на входящий телефонный звонок. Оцените, как воспринимает клиент фразу. Если Вы считаете, что фраза положительно воспринимается клиентом, ответьте «положительно», а если отрицательно, то ответьте «отрицательно». *Добрый день. Это компания «Сервис+». У телефона Ирина Алексеева. Чем я могу вам помочь?*

Отрицательно

Положительно

19. Прочитайте фразу-ответ на входящий телефонный звонок. Оцените, как воспринимает клиент фразу. Если Вы считаете, что фраза положительно воспринимается клиентом, ответьте «положительно», а если отрицательно, то ответьте «отрицательно». Здравствуйте! *Извините, я не занимаюсь этими вопросами. Вам нужно позвонить в отдел продаж. Номер телефона можете посмотреть на сайте нашей компании.*

Отрицательно

Положительно

20. Прочитайте фразу-ответ на входящий телефонный звонок. Оцените, как воспринимает клиент фразу. Если Вы считаете, что фраза положительно воспринимается клиентом, ответьте «положительно», а если отрицательно, то ответьте «отрицательно». Добрый день! *Извините, я работаю в другом отделе, поэтому ничем Вам помочь не могу.*

Отрицательно

Положительно

5. **Вопросы к зачету** по дисциплине «Социальные коммуникации в профессиональной среде»

1. Профессиональное самоопределение
2. Разнообразие рабочей силы – возрастные, образовательные, культурные особенности
3. Изменение ожиданий сотрудников от работодателя
4. Работа с различными видами занятости. Изменения требований к инструментам социальной коммуникации
5. Изменение парадигмы социальной коммуникации в профессиональной среде – от оптимизации процессов к работе с опытом сотрудника
6. Адаптация: технологии в адаптации сотрудников
7. Виды информационных систем в социальных коммуникациях
8. Мотивация: практика применения программ мотивации
9. Способы диагностики мотивации
10. Выбор инструментов стимулирования
11. Архитектура управления талантами для повышения эффективности социальной коммуникации
12. Управление данными: как не оказаться в «зоопарке систем»
13. Определение нормативно-методического обеспечения
14. Специфика нормативно-методического обеспечения предметной области управления социальными коммуникациями в профессиональной среде
15. Процессы жизненного цикла программных средств и внутрифирменные нормативно-методические документы управления персоналом
16. Ознакомление с правовой информационной системой «Консультант +»
17. Управление карьерой и преемственностью
18. Управление вовлеченностью: от ежегодных опросов к управлению опытом
19. Управление организационной структурой и должностями – от описаний должностей к ролевой структуре организации
20. Управленческие переговоры и поединки: подход В. Тарасова
21. Управление командной работой: способы формирования команды, управление взаимодействием