

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Палиева Надежда Андреевна
Должность: и.о. декана психолого-педагогического факультета
Дата подписания: 03.06.2026 14:46:58
Уникальный программный ключ:
c45abce04df3131d28edca0bf10941b11598d6f1

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

Декан психолого-педагогического
факультета, доктор педагогических наук, доцент
Палиева Н.А.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
PR и GR-технологии регулирования конфликтов интересов

Направление подготовки	37.03.02 Конфликтология
Направленность (профиль)	Конфликт-менеджмент
Форма обучения	очная
Год начала обучения	2026
Реализуется в 6-м семестре	

Введение

1. Назначение: ФОС предназначен для объективной оценки уровня сформированности компетенций.

2. ФОС является приложением к программе дисциплины (модуля) PR и GR-технологии регулирования конфликтов интересов.

3. Разработчик Лукьянов А.С., к.псх.н., доцент, доцент кафедры социальной психологии и психологии безопасности психолого-педагогического факультета

4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

Председатель Терещенко Э.В., к.псх.н., доцент, заведующий кафедрой кафедры социальной психологии и психологии безопасности психолого-педагогического факультета.

Члены комиссии:

Козловская Н.В., к.псх.н., доцент, доцент кафедры социальной психологии и психологии безопасности психолого-педагогического факультета.

Кокорова С.Д., старший преподаватель кафедры социальной психологии и психологии безопасности психолого-педагогического факультета.

Представитель организации-работодателя:

Козлова Э.М., директор муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения лицей № 38 г. Ставрополя.

Экспертное заключение: фонд оценочных средств соответствует ОП ВО по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль) «Конфликт-менеджмент» и рекомендуется для оценивания уровня сформированности компетенций при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов по дисциплине «PR и GR-технологии регулирования конфликтов интересов».

5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

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

Компетенция (ии), индикатор (ы)	Уровни сформированности компетенци(ий)			
	Минимальный уровень не достигнут (неудовлетворительно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворительно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
<i>Компетенция:</i> ПК-4 Способен использовать конфликто-разрешающие консультативные и миротворческие технологии в урегулировании конфликтов, обучении навыкам эффективного взаимодействия в конфликтных ситуациях, поддержании мира и безопасности в различных сферах жизнедеятельности человека и общества				
<i>Индикатор:</i> ИД-1 _{ПК-4} – применяет техники конфликтологического консультирования и других технологий профессиональной интервенции в конфликт	Не умеет применять техники конфликтологического консультирования и других технологий профессиональной интервенции в конфликт	Допускает ошибки при применении техник конфликтологического консультирования и других технологий профессиональной интервенции в конфликт	Применяет с незначительными ошибками техники конфликтологического консультирования и других технологий профессиональной интервенции в конфликт	Без ошибок применяет техники конфликтологического консультирования и других технологий профессиональной интервенции в конфликт
ИД-2 _{ПК-4} – анализирует закономерности конфликтного и мирного взаимодействия в различных сферах жизнедеятельности и общества и применяет конфликто-разрешающие консультативные и миротворческие технологии в урегулировании конфликтов, обучении навыкам эффективного взаимодействия в конфликтных ситуациях,	Не способен анализировать закономерности конфликтного и мирного взаимодействия в различных сферах жизнедеятельности и общества и применять конфликто-разрешающие консультативные и миротворческие технологии в урегулировании конфликтов, обучении навыкам эффективного взаимодействия в конфликтных ситуациях,	С ошибками анализирует закономерности конфликтного и мирного взаимодействия в различных сферах жизнедеятельности общества и применяет конфликто-разрешающие консультативные и миротворческие технологии в урегулировании конфликтов, обучении навыкам эффективного	Анализирует с незначительными погрешностями закономерности конфликтного и мирного взаимодействия в различных сферах жизнедеятельности общества и применяет конфликто-разрешающие консультативные и миротворческие	Без ошибок анализирует закономерности конфликтного и мирного взаимодействия в различных сферах жизнедеятельности общества и применяет конфликто-разрешающие консультативные и миротворческие технологии в урегулировании

поддержании мира и безопасности в различных сферах жизнедеятельности человека и общества	поддержании мира и безопасности в различных сферах жизнедеятельности человека и общества	взаимодействия в конфликтных ситуациях, поддержании мира и безопасности в различных сферах жизнедеятельности человека и общества	ие технологии в урегулировании конфликтов, обучении навыкам эффективного взаимодействия в конфликтных ситуациях, поддержании мира и безопасности в различных сферах жизнедеятельности человека и общества	ии конфликтов, обучении навыкам эффективного взаимодействия в конфликтных ситуациях, поддержании мира и безопасности в различных сферах жизнедеятельности человека и общества
--	--	--	---	---

Критерии оценивания компетенций

Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Номер задания	Правильный ответ	Содержание вопроса	Компетенция
1.	а	<p>На каком этапе урегулирования жалобы менеджер проверяет факты, собранные сотрудником?</p> <p>а) на этапе исследования б) обдумывания в) вознаграждения за своевременную информацию г) ознакомления с содержанием жалобы д) подведения итогов</p>	ПК-4
2.	в	<p>Что относится к форме разрешения конфликта:</p> <p>а) порицание, юмор, убеждение, уступка б) требования, критика, убеждение, юмор в) уступка, компромисс, уход, сотрудничество г) уступка, требования, убеждение, критика д) подчинение, примирение, убеждение, согласование</p>	ПК-4
3.		<p>Дайте определение понятия институционализация конфликта</p>	ПК-4
4.	д	<p>Как называются методы управления конфликтами, которые заключаются в умении правильно организовать свое собственное поведение, высказать свою точку зрения, не вызывая защитной реакции со стороны другого человека?</p> <p>а) межличностные б) структурные в) организационные г) провокационные д) внутриличностные</p>	ПК-4
5.	б	<p>Избегание является оптимальным способом управления конфликтом:</p> <p>а) да б) нет в) да, только для</p>	ПК-4

		руководящих работников г) да, для руководителей низшего звена д) да, для руководителей высшего звена	
6.	г	Кем из ученых разработана модель применения власти по разрешению конфликта: а) К. Томас и Р. Киллмен б) Р. Фишер и У. Юри в) М. Дойг и Д. Скотт г) Х. Корнелиус и Ш. Фэйр д) Д. Скотт и Ч. Ликсон	ПК-4
7.	б	Какие виды деятельности по управлению конфликтом адекватны на этапе возникновения и развития конфликтной ситуации: а) прогнозирование и предупреждение (стимулирование) б) только предупреждение (стимулирование) в) прогнозирование, предупреждение (стимулирование) и регулирование г) только регулирование д) только прогнозирование	ПК-4
8.	а	Конфликт в организации должен рассматриваться: а) как явление, которое может как разрушить организацию, так и способствовать ее развитию б) как позитивное явление в) как нежелательное явление г) как свидетельство неблагополучия организации д) как доказательство слабости менеджмента	ПК-4
9.	д	Как называются методы управления конфликтами, которые заключаются в разъяснении требований к работе, использовании координационных и интеграционных механизмов, установлении общеорганизационных комплексных целей и	ПК-4

		использовании системы вознаграждений? а) внутриличностные б) структурные в) договорные г) организационные д) межличностные	
10.	в	Какой элемент координационного механизма управления конфликтной ситуацией является основным? а) система вознаграждения б) дерево решений в) разъяснение требований к работе г) сетка Бланша д) цепь команд	ПК-4
11.		Дайте определение понятия управление конфликтами	ПК-4
12.		Что является предпосылками разрешения конфликта?	ПК-4
13.		Дайте определение понятия легитимизация конфликта	ПК-4
14.		Перечислите принципы управления конфликтами	ПК-4
15.	в	Какие три вида посредничества различают при решении конфликта? а) переговоры, компромисс, арбитраж б) формальное, неформальное, общественное в) внутриорганизационные, межорганизационные, внеорганизационные г) вертикальное, горизонтальное, структурное д) межличностное, организационное, структурное	ПК-4