

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РЯЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ РАДИОТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ В.Ф. УТКИНА»

Кафедра «Экономика, менеджмент и организация производства»

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Б1.О.03 «SOFT SKILLS ДЛЯ ЭКОНОМИСТОВ»

Направление подготовки
38.04.01 Экономика

Направленность (профиль) подготовки
«Цифровая экономика»

Квалификация выпускника – магистр

Форма обучения – заочная

Рязань 2022

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Оценочные материалы – это совокупность учебно-методических материалов (контрольных заданий, описаний форм и процедур проверки), предназначенных для оценки качества освоения обучающимися данной дисциплины как части ОПОП.

Цель – оценить соответствие знаний, умений и владений, приобретенных обучающимся в процессе изучения дисциплины, целям и требованиям ОПОП в ходе проведения промежуточной аттестации.

Промежуточная аттестация по дисциплине осуществляется путем проведения зачета. Форма проведения зачета – тестирование.

2. ПАСПОРТ ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Контролируемые разделы (темы) дисциплины (результаты по разделам)	Код контролируемой компетенции (или её части)	Вид, метод, форма оценочного мероприятия
Тема 1. Концепция Soft Skills как феномена. Виды гибких навыков	УК-3.1, УК-3.2, УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3	Зачет
Тема 2. Лидерство. Развитие команды и наставничество.	УК-3.1, УК-3.2	Зачет
Тема 3. Личная эффективность и профессиональное развитие.	УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3	Зачет

3. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Сформированность каждой компетенции в рамках освоения данной дисциплины оценивается по трехуровневой шкале:

- 1) пороговый уровень является обязательным для всех обучающихся по завершении освоения дисциплины;
- 2) продвинутый уровень характеризуется превышением минимальных характеристик сформированности компетенций по завершении освоения дисциплины;
- 3) эталонный уровень характеризуется максимально возможной выраженностью компетенций и является важным качественным ориентиром для самосовершенствования.

Описание критериев и шкалы оценивания промежуточной аттестации

За каждый тестовый вопрос назначается максимально 1 балл в соответствии со следующим правилом:

- 1 балл – ответ на тестовый вопрос полностью правильный;
- 0,5 балла – ответ на тестовый вопрос частично правильный (выбраны не все правильные варианты, указаны частично верные варианты);
- 0 баллов – ответ на тестовый вопрос полностью не верный.

На зачет выносятся 30 тестовых вопросов. Максимально студент может набрать 30 баллов. Итоговый суммарный балл студента, полученный при прохождении промежуточной аттестации, переводится в традиционную форму по системе «зачтено», «не зачтено».

Шкала оценивания	Критерий	
Зачтено (выше порогового уровня)	20 – 30 баллов	Обязательным условием является выполнение всех предусмотренных в течение семестра заданий (на практических занятиях и при самостоятельной работе)
Не зачтено (ниже порогового уровня)	0 – 19,5 баллов	Студент не выполнил всех предусмотренных в течение семестра текущих заданий (на практических занятиях и при самостоятельной работе)

4. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

4.1. Промежуточная аттестация

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
УК-3: Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. Демонстрирует навыки организации командной работы с учетом выбранной стратегии достижения поставленной цели, организует обсуждение разных идей и мнений

а) типовые тестовые вопросы закрытого типа:

1. Что такое soft skills?
 - a) общение;
 - b) мышление;
 - c) обработка информации;
 - d) все перечисленное.**
2. Какие навыки в среднем осваиваются быстрее hard skills или soft skills?
 - a) soft skills;
 - b) с одинаковой скоростью;
 - c) hard skills;**
 - d) невозможно определить.
3. На что больше всего влияют soft skills?:
 - a) на работу;
 - b) на отношения с близкими;
 - c) на общее состояние;
 - d) на жизнь в целом.**
4. В теории Б.Франклина краткосрочными считаются цели:
 - a) на 3-4 недели;**
 - b) на 1-2 месяца;**
 - c) на 1-2 года.
5. 3 ключевые проблемы в освоении soft skills с которыми вы можете столкнуться на своём пути?
 - a) бессистемность, нехватка времени, отсутствие развивающей среды;**
 - b) лень, прокрастинация, депрессия;
 - c) бессистемность, нехватка времени, прокрастинация;
 - d) отсутствие смысла, апатия, отсутствие развивающей среды.
6. Какие из ниже представленных групп навыков оказывают наибольшее влияние на продвижение руководителей по карьере?
 - a) hard skills;
 - b) soft skills;**
 - c) meta skills;
 - d) коммуникативные навыки.
7. Отметьте, какие пункты характеризуют эксперта:
 - a) направляют команду к достижению цели;
 - b) лучше всего анализируют и оценивают идеи;**
 - c) они являются критическими мыслителями и очень стратегичны в своем подходе;**
 - d) являются популярными людьми в команде;
 - e) эти люди проницательны и объективны.**
8. Группа постоянно может работать на одном и том же уровне функционирования:
 - a) внутреннее лидерство;
 - b) ситуационное лидерство;
 - c) стратегическое лидерство;
 - d) командное лидерство;**
 - e) законодательное лидерство.
9. Для какой стадии пирамиды лидерства характерно осознанное лидерство в небольшой команде?
 - a) верно;**

б) командное лидерство.

б) типовые тестовые вопросы открытого типа:

1. _____ – это творческий новатор, который придумывает новые идеи и подходы (**Генератор идей**)
2. _____ – это член команды, который лучше всего анализирует и оценивает идеи, которые возникают у других (часто у генераторов идей). (**Эксперт**)
3. Главным отличием команд от рабочих групп является эффект _____, достигаемый в командной работе: результаты совместной деятельности превышают простую сумму результатов работы отдельных членов. (**синергии**)
4. Люди, обладающие специальными знаниями, необходимыми для выполнения работы – это _____ (**специалисты**)
5. Члена команды, который оказывает поддержку и обеспечивает условия, чтобы все члены команды эффективно работали вместе, называют _____ (**душой команды**)

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
УК-3: Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.2. Обладает навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон

а) типовые тестовые вопросы закрытого типа:

1. Оцените утверждение: «В процессе становления команды нужно любой ценой избежать и не допустить конфликтов»
 - а) верно;
 - б) неверно.**
2. Какая мотивация является определяющей в долгосрочной перспективе?
 - а) внутренняя;**
 - б) внешняя;
 - с) наружная;
 - д) материальная.
3. За счет каких процессов командная работа предлагает различные перспективы:
 - а) создание атмосферы лояльности;
 - б) оптимальное распределение рабочей нагрузки;
 - с) возможность обмениваться опытом и информацией;**
 - д) возможность получения быстрой обратной связи;
 - е) наличие эмоциональной поддержки друг друга.
4. Расположите стадии становления командной работы в верной последовательности:
 - а) нормирование, ориентация, конфронтация, исполнение;
 - б) ориентация, конфронтация, нормирование, исполнение;**
 - с) нормирование, конфронтация, исполнение; ориентация;
 - д) нормирование, исполнение; конфронтация, ориентация.
5. Что произойдет, если в команде будет присутствовать несколько генераторов идей, но ни одного координатора?
 - а) команда легко достигнет цели;
 - б) команда начнет лениться;
 - с) возникнет соперничество;**
 - д) команда повысит свою производительность;
 - е) произойдет усиление мотивированности.

б) типовые тестовые вопросы открытого типа:

1. Команда – это коллектив _____ с высоким уровнем _____ сплоченности, комплементарными навыками, которые привержены _____ намерениям, эффективным целям и _____ подходу к работе, в рамках которого они считают себя взаимовыгодными. (**единомышленников, сплоченности, общим, общему**)
2. _____ – это ожидание того, что человек или организация будут действовать в наших интересах или не в ущерб нам даже тогда, когда мы уязвимы и не можем их проконтролировать. (**Доверие**)
3. _____ - это то, за что борются между собой стороны конфликта. (**Предмет конфликта**)
4. _____ - это стремление сотрудников принести максимальную пользу компании и делать все возможное для достижения ее целей, выполнение действий, выходящих за рамки их прямых обязанностей (**Вовлеченность**)
5. _____ - это группы, участники которых объединены друг с другом электронными средствами связи и идентифицируют себя как членов одной команды. (**Виртуальные команды**)
6. Социальное влияние – это сложный процесс _____ одного человека на другого без применения физической силы. (**воздействия**)

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
УК-6: Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1. Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания

а) типовые тестовые вопросы закрытого типа:

«1. Ответьте на вопрос. Иван Васильевич пришел утром в организацию и принялся за работу. В самом начале рабочего дня он сделал самое неприятное: написал письмо с отказом поставщику. После этого он принялся за отчет. Чтобы быть эффективным, Иван Васильевич завел таймер и после 25 минут продуктивной работы с погружением сделал перерыв на пять минут, чтобы перевести дух. Какие приемы тайм-менеджмента применил Иван Васильевич?

- а) закон Парето;
- б) матрица Эйзенхауэра;
- в) правило «Съешь лягушку утром»;
- г) правило «Съешь слона по кусочкам»;
- е) метод «Помидора».**

2. Соотнесите названия техник тайм-менеджмента с их сутью:

а) есть лягушку по утрам; б) есть слона по кусочкам; в) правило Лотара Зайверта; г) метод «Помидора».

1. Делать самые неприятные дела в первую очередь. 2. Оставлять 20 % времени на внеплановые дела. 3. Работать над задачами временными отрезками, делая регулярные перерывы. 4. Делить большое дело на маленькие элементы.

3. Какой сектор матрицы Эйзенхауэра содержит задачи, которые лучше всего делегировать:

- а) А: срочные и важные;
- б) В: несрочные и важные;
- в) С: срочные и неважные;**
- г) D: несрочные и неважные.

4. В чем заключается суть принципа Парето в сфере организации времени?

- а) лишь 20 % людей умеют организовывать свое время эффективно;
- б) выполнение 20 % рабочих задач обеспечивает выполнение работы на 80%;
- в) на самые важные задачи необходимо тратить 80 % времени;
- г) планировать необходимо лишь 80 % времени, а 20 % времени оставить на возможные изменения.

5. Как древние греки называли поглотители времени:

- а) хронографами;

б) хронофагами;

в) хронологиями.

6. Что означает принять решение, оценив по определенным критериям, какие из поставленных задач и дел имеют первостепенное значение, какие – второстепенное:

а) расставить контексты в хронологическом порядке;

б) распределить ресурсы;

в) расставить приоритеты.

7. Что является одним из шагов техники контекстного планирования:

а) просмотр списка задач при приближении контекста;

б) просмотр списка хронофагов при приближении контекста;

в) просмотр своих ключевых областей.

8. Техника хронометража помогает:

а) выявить свои типовые стратегические цели

б) выявить свои типовые поглотители времени

в) определить критерии для формулирования цели

9. Как называется подход, при котором человек действует вопреки внешним обстоятельствам, активно влияя на свою жизнь:

а) приоритизированным;

б) мотивационным;

в) проактивным.

10. Как называется подход, при котором человек полностью зависит от внешних обстоятельств, не влияя активно на свою жизнь:

а) аддитивным;

б) реактивным;

в) хронометрированным.

11. При определении приоритетов с помощью матрицы Эйзенхауэра все задачи делятся на:

а) 4 категории

б) 3 категории

в) 2 категории.

12. Тайм менеджмент – это:

а) технология эффективного управления своей деятельностью;

б) технология поиска и устранения «потерь времени»;

в) технология, позволяющая успевать все запланированное.

13. Как успевать важное, или расстановка приоритетов: а) области применения;

а) методы расстановки;

б) «АВС»-анализ;

с) матрица Эйзенхауэра.

14. Принцип «Бифштекс из слона» означает:

ф) трудную работу нужно делать в первую очередь;

г) сложную работу необходимо делить;

h) нужно ставить перед собой глобальные цели.

б) типовые тестовые вопросы открытого типа:

1. По матрице Эйзенхауэра важные, но несрочные задачи относятся к категории _____ (**B**).

2. По матрице Эйзенхауэра неважные и несрочные задачи относятся к категории _____ (**D**).

3. _____ - процессы неэффективного использования времени, в которых человек принимает активное или пассивное участие (**поглотители времени**).

4. _____ - это учет расходов личного времени путем простой письменной фиксации, дающий материал для анализа и принятия решений и являющийся инструментом повышения эффективности мышления (**хронометраж**)

5. Коэффициент полезного использования времени можно рассчитать как отношение _____ (суммы длительностей всех полезных работ к длительности всего периода времени или время «нетто»/время «брутто»)

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
УК-6: Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.2. Определяет приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности, владеет способами управления своей познавательной деятельностью и удовлетворения образовательных интересов и потребностей

а) типовые тестовые вопросы:

- Как “колесо баланса” может помочь с освоением soft skills?
 - soft skills можно записать в колесо баланса и так будет проще следить за их развитием;
 - поможет поставить цели и определить необходимые soft skills для их достижения;**
 - никак, этот инструмент не связан с освоением soft skills;
 - используя этот инструмент возникает баланс, который хорошо сказывается на освоении soft skills.
- Что Б. Франклин считал фундаментом жизни человека?
 - ценности;**
 - глобальные цели;
 - миссию;
 - принципы.
- Какая из пар наиболее позитивным образом влияет на реализацию поставленных вами целей?
 - надо и должен;
 - хочу и надо;
 - хочу и могу;**
 - могу и должен.
- Какая сфера знаний служит прототипом личного целеполагания?
 - социология;
 - психология;
 - политология;
 - менеджмент.**
- Целенаправленное и последовательное применение методов менеджмента в повседневной жизнедеятельности делового человека для того, чтобы наилучшим образом достигать профессиональных и жизненных целей кратчайшим путём – это:
 - самоорганизация;
 - тайм-менеджмент;
 - персональный менеджмент;**
 - личная эффективность.

б) типовые тестовые вопросы открытого типа:

- Целеполагание – процесс выбора одной или нескольких целей с установлением параметров допустимых _____ для управления процессом осуществления идеи. **(отклонений)**
- _____ – это технология планирования, предполагающая после прохождения определенного этапа деятельности изменять планы на будущее, «отдаляя» их границу на длину пройденного этапа. Например, ежегодно составлять план на ближайшие 5 лет. **(Скользящее планирование)**
- _____ – это элемент персонального стратегического планирования, «отвечающий» за определение ключевых аспектов личной стратегии (базовые ценности и приоритеты, личная миссия), на основе которых строится прогнозирование и планирование. **(Стратегическое самоопределение, стратегическое позиционирование).**

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
УК-6: Способен определять и реализовывать приоритеты собственной	УК-6.3. Демонстрирует умение рефлексии и самооценки

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	

а) типовые тестовые вопросы:

- Рефлексия — это
 - механизм самопознания в процессе общения, в основе которого лежит способность человека представлять то, как он воспринимается партнером по общению;**
 - механизм интерпретации поступков и чувств другого человека;
 - стремление к выяснению причин поведения субъекта;
 - форма познания другого человека, основанная на формировании устойчивого позитивного чувства к нему.
- Что делать, если сбиваешься с намеченного пути?
 - пробовать дальше;
 - остановиться и спросить себя: “нужно ли мне это”;
 - найти поддержку;
 - каждый из вариантов может быть уместным.
- 3 ключевые проблемы в освоении soft skills с которыми вы можете столкнуться на своём пути?
 - бессистемность, нехватка времени, отсутствие развивающей среды;**
 - лень, прокрастинация, депрессия;
 - отсутствие смысла, апатия, отсутствие развивающей среды.
- По какому принципу работают вера и воля?
 - сначала прилагаем волевые усилия, а затем появляется вера;
 - закрываешь глаза, представляешь, что вера и воля у тебя есть и они появляются;
 - если есть вера во что-то, то и воля подключится;**
 - кому-то они даны от рождения, создать их нельзя.
- Выделите признаки асертивного поведения.
 - готовность принимать на себя ответственность за свои действия;**
 - умение выражать свои мысли и чувства в социально приемлемой форме, то есть, не унижая при этом достоинства других;**
 - достижение своих целей через сознательное нанесение вреда другому;
 - преднамеренное скрытое побуждение другого человека к выполнению действий, необходимых манипулятору.**

б) типовые тестовые вопросы открытого типа:

- _____ – это взгляд на себя и свою деятельность «со стороны», анализ своей деятельности и поиск способов ее совершенствования. **(Рефлексия)**
- _____ – это базовые мировоззренческие установки человека, определяющие его выбор в различных ситуациях. **(Ценности)**
- _____ – размышлять над своим состоянием, придавать анализу поступки, действия и пытаться осознать чувства, которые возникают и переживания. **(Рефлексировать)**
- При каком виде самооценки возникает неуверенность в своих силах? **(заниженная самооценка)**
- Какие два компонента в структуре самооценки выделяют психологи? **(эмоциональный и когнитивный).**

Оператор ЭДО ООО "Компания "Тензор"

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СОГЛАСОВАНО

ФГБОУ ВО "РГРТУ", РГРТУ, Евдокимова Елена Николаевна, Заведующий кафедрой ЭМОП

Простая подпись