



ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
ПРИЕМ 2018 г.
ФОРМА ОБУЧЕНИЯ ОЧНАЯ, ОЧНО-ЗАОЧНАЯ

Технологии успешных переговоров
--

Направление подготовки/ специальность	Для всех направлений подготовки бакалавриата/специалитета		
Образовательная программа (направленность (профиль))			
Специализация			
Уровень образования	высшее образование – бакалавриат/специалитет		
Курс		семестр	Дисциплина по выбору
Трудоемкость в кредитах (зачетных единицах)			2

Руководитель		
Преподаватель		Валуев Д.В.

2020 г.

1. Роль дисциплины «Технологии успешных переговоров» в формировании компетенций выпускника:

Элемент образовательной программы (дисциплина, практика, ГИА)	Семестр	Код компетенции	Наименование компетенции	Составляющие результатов освоения (дескрипторы компетенции)	
				Код	Наименование
Технологии успешных переговоров	Дисциплина по выбору	УК(У)-6 (15.03.01 Машиностроение, 22.03.02 Металлургия, 20.03.01 Техносферная безопасность)	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК(У)-6.B2	Владеет навыками регуляции профессиональных навыков и эмоционального поведения
				УК(У)-6.Y2	Умеет применять инструментарий оценки своих профессиональных и эмоциональных ресурсов
				УК(У)-6.32	Знает способы оценки своей профессиональной и эмоциональной компетентности
		УК(У)-6 (38.03.01 Экономика)			
		УК(У)-6.B2		Владеет навыками регуляции эмоционального поведения в профессиональной деятельности	
		УК(У)-6.Y2		Умеет применять инструментарий оценки своих эмоциональных ресурсов в контексте профессиональной деятельности	
		УК(У)-6.32		Знает способы оценки своей эмоциональной компетентности в контексте профессиональной деятельности	

35.03.06 Агроинженерия

Элемент образовательной программы (дисциплина, практика, ГИА)	Семестр	Код компетенции	Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенций		Составляющие результатов освоения (дескрипторы компетенции)	
				Код индикатора	Наименование индикатора достижения	Код	Наименование

Элемент образовательной программы (дисциплина, практика, ГИА)	Семестр	Код компетенции	Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенций		Составляющие результатов освоения (дескрипторы компетенции)	
				Код индикатора	Наименование индикатора достижения	Код	Наименование
Технологии успешных переговоров	Дисциплина по выбору	УК(У)-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	И.УК(У)-6.2	Анализирует свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные и т.д.), для успешного выполнения порученной работы	УК(У)-6.2В2	Владеет навыками регуляции профессиональных навыков и эмоционального поведения
						УК(У)-6.2У2	Умеет применять инструментарий оценки своих профессиональных и эмоциональных ресурсов
						УК(У)-6.232	Знает способы оценки своей профессиональной и эмоциональной компетентности

09.03.03 Прикладная информатика

Элемент образовательной программы (дисциплина, практика, ГИА)	Семестр	Код компетенции	Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенций		Составляющие результатов освоения (дескрипторы компетенции)	
				Код индикатора	Наименование индикатора достижения	Код	Наименование

Элемент образовательной программы (дисциплина, практика, ГИА)	Семестр	Код компетенции	Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенций		Составляющие результатов освоения (дескрипторы компетенции)	
				Код индикатора	Наименование индикатора достижения	Код	Наименование
Технологии успешных переговоров	Дисциплина по выбору	УК(У)-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	И.УК(У)-6.2	Анализирует свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные и т.д.), для успешного выполнения порученной работы	УК(У)-6.2В1	Владеет навыками регуляции эмоционального поведения в профессиональной деятельности
						УК(У)-6.2У1	Умеет применять инструментальный оценки своих эмоциональных ресурсов в контексте профессиональной деятельности
						УК(У)-6.2З1	Знает способы оценки своей эмоциональной компетентности в контексте профессиональной деятельности

2. Показатели и методы оценивания

Планируемые результаты обучения по дисциплине		Компетенция	Наименование раздела дисциплины	Методы оценивания (оценочные мероприятия)
Код				
РД-1	Уметь сравнивать, анализировать, обобщать и делать выводы, определять причинно – следственные связи, устанавливать аналогии, классифицировать, определять содержание понятий, оценивать.	ОК(У)-7	Раздел 1. Переговоры как форма деловой коммуникации Раздел 2. Стратегии устных и письменных деловых коммуникаций. Особенности публичного выступления Раздел 3. Методы убеждения и аргументация Раздел 4. Спор, дискуссия, полемика. Приемы и психологические особенности Раздел 5. Вербальные и невербальные средства коммуникации в сфере переговорной деятельности Раздел 6. Подготовка и проведение переговоров	Презентация Тестирование Задание Дискуссия Эссе

РД-2	Уметь формулировать, аргументировать и отстаивать своё мнение, участвовать в дискуссии, задавать разные типы вопросов, определять смысловое поле/контекст, кратко формулировать смысл информационного сообщения, находить адекватное решение и разрешать конфликты на основе согласования позиций, уметь подвергать критическому анализу информацию.	ОК(У)-7	Раздел 1. Переговоры как форма деловой коммуникации Раздел 2. Стратегии устных и письменных деловых коммуникаций. Особенности публичного выступления Раздел 3. Методы убеждения и аргументация Раздел 4. Спор, дискуссия, полемика. Приемы и психологические особенности Раздел 5. Вербальные и невербальные средства коммуникации в сфере переговорной деятельности Раздел 6. Подготовка и проведение переговоров	Презентация Тестирование Задание Дискуссия Эссе
------	--	---------	---	---

3. Шкала оценивания

Порядок организации оценивания результатов обучения в университете регламентируется отдельным локальным нормативным актом – «Система оценивания результатов обучения в Томском политехническом университете (Система оценивания)» (в действующей редакции). Используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов обучения. Итоговая оценка (традиционная и литерная) по видам учебной деятельности (изучение дисциплин, УИРС, НИРС, курсовое проектирование, практики) определяется суммой баллов по результатам текущего контроля и промежуточной аттестации (итоговая рейтинговая оценка - максимум 100 баллов).

Распределение основных и дополнительных баллов за оценочные мероприятия текущего контроля и промежуточной аттестации устанавливается календарным рейтинг-планом дисциплины.

Рекомендуемая шкала для отдельных оценочных мероприятий входного и текущего контроля

% выполнения задания	Соответствие традиционной оценке	Определение оценки
90%÷100%	«Отлично»	Отличное понимание предмета, всесторонние знания, отличные умения и владение опытом практической деятельности, необходимые результаты обучения сформированы, их качество оценено количеством баллов, близким к максимальному
70% - 89%	«Хорошо»	Достаточно полное понимание предмета, хорошие знания, умения и опыт практической деятельности, необходимые результаты обучения сформированы, качество ни одного из них не оценено минимальным количеством баллов
55% - 69%	«Удовл.»	Приемлемое понимание предмета, удовлетворительные знания, умения и опыт практической деятельности, необходимые результаты обучения сформированы, качество некоторых из них оценено минимальным количеством баллов
0% - 54%	«Неудовл.»	Результаты обучения не соответствуют минимально достаточным требованиям

Шкала для оценочных мероприятий зачета

Степень сформированности результатов обуче-	Балл	Соответствие традиционной оценке	Определение оценки
---	------	----------------------------------	--------------------

ния			
55% ÷ 100%	55 ÷ 100	«Зачтено»	Результаты обучения соответствуют минимально достаточным требованиям
0% ÷ 54%	0 ÷ 54	«Не зачтено»	Результаты обучения не соответствуют минимально достаточным требованиям

4. Перечень типовых заданий

	Оценочные мероприятия	Примеры типовых контрольных заданий
1.	Презентация	<p>Темы:</p> <p>Коммуникационные барьеры.</p> <p>Коммуникативные умения переговорщика.</p> <p>Коммуникативные модели и виды аргументации: монолог, спор, дискуссия.</p> <p>Роль знания невербального языка в процессе ведения переговоров.</p>
2.	Тестирование	<p>Вопросы:</p> <p>Задание 1. Цель деловых переговоров</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Оказать давление на партнера 2. Достижение делового соглашения 3. Добиться односторонней выгоды 4. Выслушать собеседника. <p>Ответ: 2</p> <p>Задание 2. Этот тип переговоров предполагает переход от конфликтных ситуаций к иным типам отношений между сторонами (нейтральным или сотрудничества)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. переговоры с целью достижения соглашений; 2. переговоры с целью нормализации отношений; 3. переговоры с целью достижений новых отношений; 4. переговоры с целью получения косвенных результатов. <p>Ответ: 2</p> <p>Задание 3. Каким правилом регулируется количество участников переговоров с каждой стороны:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. принципом оптимальности; 2. принципом паритета; 3. не регулируется. <p>Ответ: 2</p> <p>Задание 4. Определите отличительные черты манипуляции (выберите лишнюю):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. осознанность манипулятором своих целей и средств; 2. скрытость целей манипулятора;

	Оценочные мероприятия	Примеры типовых контрольных заданий
		<p>3. доброжелательный настрой на адресата;</p> <p>4. принятие адресатом на себя ответственности за происходящее.</p> <p>Ответ: 3</p> <p>Задание 5. Проанализируйте, как влияет количество членов делегаций на процесс переговоров? (выберите несколько правильных ответов):</p> <p>А. никак не влияет;</p> <p>Б. малочисленные делегации быстрее заключают соглашение;</p> <p>В. многочисленные делегации чаще не приходят к соглашению.</p> <p>Ответ: Б, В</p>
3.	Задание	<p>Виды заданий:</p> <p>Задание 1. Определите тип конфликта в следующей ситуации и аргументируйте свой ответ: «Начальник принял на работу сотрудника в одно из подразделений, не согласовав этот вопрос с руководителем данного подразделения и без соответствующей проверки его профессиональной подготовки. Вскоре обнаружилось, что вновь принятый сотрудник оказался не способным выполнять обязанности по должности... Руководитель подразделения в служебной записке докладывает о профессиональной непригодности новичка и требует его увольнения. Начальник рвет служебную записку.</p> <p>Ответ: Межличностный конфликт (вовлечены два субъекта: начальник и руководитель подразделения)</p> <p>Задание 2. Проанализируйте высказывание, определите типы аргументации и дайте обоснование своему ответу.</p> <p>«У нас от употребления героина в год погибает...по 2010 году были последние цифры...официальные цифры - 126 тысяч человек. Мы первое место в мире занимаем вообще по смертности особенно среди молодежи. На этом фоне, конечно, власть просто обязана вводить жесточайший визовый режим, хотя бы с наркопроизводящими регионами.» Е. Ройзман</p> <p>Ответ: Сильный довод (апелляция к статическим данным)</p>
4.	Дискуссия	<p>Тема дискуссий</p> <p>Позиционный торг и принципиальные переговоры.</p> <p>Жесткие переговоры.</p> <p>Компромиссы и консенсус в переговорах</p> <p>Этические нормы и принципы успешных переговорщиков.</p> <p>Использование «грязных приемов» и манипуляций в переговорах.</p> <p>Основные приемы психологического воздействия во время переговоров.</p> <p>Варварское влияние, скрытая манипуляция: корни, критерии.</p>

	Оценочные мероприятия	Примеры типовых контрольных заданий
		<p>Пример дискуссии «Этика деловых переговоров» Задание: Обоснование актуальности этических норм деловых переговоров. Рекомендации для проведения дискуссии: Ситуация: На встрече делегаций двух деловых партнеров зашел спор о применимости этических норм и правил к деловым взаимоотношениям. Студенческая группа делится на три подгруппы: <input type="checkbox"/> сторонники полноты этических норм деловых переговоров; <input type="checkbox"/> противники полноты этических норм деловых переговоров <input type="checkbox"/> наблюдатели. Сторонники доказывают актуальность этических норм. Представители второй стороны, являясь оппонентами, отстаивают свою точку зрения абсурдности и невозможности жить по каждой из этических норм отдельно. Преподаватель, ведущий дискуссию, отводит определенное время для подготовки каждой командой аргументов в защиту своей точки зрения. Для того, чтобы выступили все участники команд за каждым из них закрепляется отдельная норма, по которой он готовит выступление. Время на подготовку – от 15 до 30 минут. После того, как обе команды готовы, начинается обсуждение норм. Сначала выступают сторонники, затем противники. Разрешается дополнение выступления другими членами команд. Преподаватель и наблюдатели следят за корректностью поведения участников игры, и после окончания обсуждения каждой заповеди подводит промежуточный итог дискуссии. Эксперты, выступающие в роли жюри, проставляют баллы обоим командам по каждой норме по пятибалльной системе, оценивая степень убедительности выступающего, умение отстаивать свою точку зрения, слушать оппонента. Оценки заносятся в оценочный лист, который по окончании обсуждения сдается преподавателю. Преподаватель обрабатывает оценки экспертов и объявляет победившую команду.</p> <p>Материал для дебатов В настоящее время уделяется большое внимание изучению этики деловых отношений с целью повышения уровня культуры этих отношений, т.к. во многом успех оказывается обусловленным характером самих взаимоотношений. В деловом сообществе уже около 20 лет приняты следующие этические нормы деловых переговоров. <i>Точность</i> - одна из важнейших этических норм, присущих деловому человеку. Срок договоренности необходимо соблюдать с точностью до минуты. Любое опоздание свидетельствует о вашей</p>

	Оценочные мероприятия	Примеры типовых контрольных заданий
		<p>ненадежности в делах.</p> <p><i>Честность</i> - включает не только верность принятым обязательствам, но и открытость в общении с партнером, прямые деловые ответы на его вопросы.</p> <p><i>Корректность и такт</i> - не исключает настойчивости и энергичности в ведении переговоров при соблюдении корректности. Следует избегать факторов, мешающих ходу беседы: раздражения, взаимных выпадов, некорректных высказываний и т. д.</p> <p><i>Умение выслушать</i> - внимательно и сосредоточенно слушайте. Не перебивайте говорящего.</p> <p><i>Конкретность</i> - беседа должна быть конкретной, а не отвлеченной, и включать факты, цифровые данные и необходимые подробности. Понятия и категории должны быть согласованы и понятны партнерам. Речь должна подкрепляться схемами и документами.</p> <p><i>Доброжелательность</i> - негативный исход деловой беседы или переговоров не является основанием для резкости или холодности при завершении переговорного процесса. Прощание должно быть таким, чтобы в расчете на будущее позволило сохранить контакт и деловые связи.</p>
5.	Эссе	<p>Темы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Официальные обеды: организация и проведение. 2. Деловые подарки в мире бизнеса. 3. Английский стиль ведения переговоров. 4. Американский стиль делового общения. 5. Деловые переговоры с немецкими бизнесменами. 6. Японский стиль делового общения. 7. Ведение деловых переговоров с китайскими партнёрами. 8. Особенности делового общения в странах арабского мира.

5. Методические указания по процедуре оценивания

	Оценочные мероприятия	Процедура проведения оценочного мероприятия и необходимые методические указания
1.	Презентация	<p>Выбрать тему презентации для представления на практическом занятии, согласовав ее с преподавателем. Количество слайдов – не более 10, время выступления – 5-6 минут.</p> <p>Критерии оценивания:</p> <p>Содержание: в презентации раскрыта тема – 3 балла</p> <p>Дизайн: оформление слайдов не перегружено текстом, иллюстрации, графики и таблицы соответствуют теме – 2 балла</p> <p>Выступление: выступающий свободно излагает материал (не зачитывает), отвечает на вопросы по теме презентации – 5 баллов.</p>

	Оценочные мероприятия	Процедура проведения оценочного мероприятия и необходимые методические указания
		Максимальное кол-во баллов за презентацию: 10 баллов
2.	Тестирование	<p>Критерии оценивания:</p> <p>Максимальное число баллов, полученных за 1 тест из 10 заданий = 10 баллов. Исходя из этой суммы показатель уровня сформированности умений рассчитывается следующим образом:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Высокий уровень: от 8 до 10 баллов (80% и более правильных ответов). • Средний уровень: от 6 до 10 баллов; • Низкий уровень: менее 6 баллов (рекомендовано повторное прохождение теста)
3.	Задание	<p>Критерии оценивания:</p> <p>За каждое правильно выполненное задание начисляется максимум 2 балла: 1 балл – правильно определен вид конфликта, стратегия, тип аргумента, 1 балл – дано обоснование ответа.</p>
4.	Дискуссия	<p>Критерии оценивания:</p> <p>При оценивании используются следующие критерии:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Точность</i> - одна из важнейших этических норм, присущих деловому человеку. Срок договоренности необходимо соблюдать с точностью до минуты. Любое опоздание свидетельствует о вашей ненадежности в делах. - <i>Честность</i> - включает не только верность принятым обязательствам, но и открытость в общении с партнером, прямые деловые ответы на его вопросы. - <i>Корректность и такт</i> - не исключает настойчивости и энергичности в ведении переговоров при соблюдении корректности. Следует избегать факторов, мешающих ходу беседы: раздражения, взаимных выпадов, некорректных высказываний и т. д. - <i>Умение выслушать</i> - внимательно и сосредоточенно слушайте. Не перебивайте говорящего. - <i>Конкретность</i> - беседа должна быть конкретной, а не отвлеченной, и включать факты, цифровые данные и необходимые подробности. Понятия и категории должны быть согласованы и понятны партнерам. Речь должна подкрепляться схемами и документами. - <i>Доброжелательность</i> - негативный исход деловой беседы или переговоров не является основанием для резкости или холодности при завершении переговорного процесса. Прощание должно быть таким, чтобы в расчете на будущее позволило сохранить контакт и деловые связи. <p>Баллы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Каждый студент победившей команды получает 2 балла 2. Участники проигравшей команды получают 1 балл
5.	Эссе	<p>Критерии оценивания:</p> <p>Максимальный балл за эссе составляет 10 баллов. Эссе оценивается в соответствии со следую-</p>

Оценочные мероприятия		Процедура проведения оценочного мероприятия и необходимые методические указания	
		щими критериям:	
		Критерии оценки эссе	Кол-во баллов
		Определение предмета эссе (наличие грамотного, развернутого ответа на поставленный вопрос)	1
		Обозначение круга научных понятий и теорий, понимание и правильное использование специальных терминов	1
		Использование основных категорий анализа, выделение причинно-следственных связей	1
		Применение аппарата сравнительных характеристик	1
		Сохранение логики рассуждений при переходе от одной части к другой	1
		Аргументация основных положений эссе	1
		Умение делать промежуточные и конечные выводы	1
		Иллюстрация научных понятий соответствующими практическими примерами	1
		Способность дать личную субъективную оценку по исследуемой проблеме	1
		Презентация эссе, включающая умение разделить эссе на смысловые части	1