УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УНИВЕРСИТЕТ УПРАВЛЕНИЯ «ТИСБИ»

Кафедра менеджмента и предпринимательства

Утверждаю
зав. кафедрой
Ф.Ф. Хамидуллин
_____
Протокол заседания
кафедры № 7
от « 26 » февраля 2026 г.

Рабочая программа дисциплины

Наименование дисциплины	Эмоциональный интеллект
Направление подготовки	38.04.02 Менеджмент
Профиль подготовки	Управление проектами
Год набора	2025, 2026

Составитель:

ст.преп. И.А.Миндубаева

Казань

Содержание

1. Цели и задачи учебной дисциплины 3
2. Место дисциплины в структуре ОПОП 4
3. Требования к результатам освоения дисциплины 5
4. Структура и содержание дисциплины 6
4.1 Модульно-тематический план и пояснительная записка с указанием этапов формирования компетенций 6
4.2 Содержание дисциплины по темам (разделам) 8
4.3 Планы практических и семинарских занятий 9
5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов 12
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины 14
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины 16
8. Оценка компетенций по изучаемой дисциплине 17

Приложение 1. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 19

Приложение 2. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине 20

1. Цели и задачи учебной дисциплины

Целью изучения дисциплины является освоение студентами теоретических и практических знаний, навыков и умений в области эмоционального интеллекта для руководства проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявления и оценивания новых рыночных возможностей, разработки стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-моделей организаций.

Задачи дисциплины:

- изучение особенностей эмоционального интеллекта;
- изучение особенностей умения договариваться с другими людьми;
- изучение особенностей принимать решения и правильно реагировать на негативные ситуации;
- изучение особенностей распознавания эмоции, намерения, мотивацию, желания свои и других людей и управлять этим.

После освоения данной дисциплины студент должен:

Владеть навыками распознавания эмоции, намерения, мотивацию, желания свои и других людей и управлять этим.

Уметь договариваться с другими людьми, принимать решения и правильно реагировать на негативные ситуации.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к факультативам учебного плана. До начала изучения дисциплины «Эмоциональный интеллект» у студента должны быть сформированы компоненты ЗУВы, полученные в результате изучения дисциплины «Теория инноватизации», «Современный стратегический анализ», «Теория организации и организационное поведение», «Учебная практика (ознакомительная практика)».

Дисциплина находится во взаимосвязи с дисциплинами согласно схеме:

Обеспечивающие учебные дисциплины:

↓

Теория инноватизации
Современный стратегический анализ
Теория организации и организационное поведение
Учебная практика (ознакомительная практика)

«ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ»

3. Требования к результатам освоения дисциплины

После освоения дисциплины студент должен получить следующие образовательные результаты:

Уметь:

договариваться с другими людьми, принимать решения и правильно реагировать на негативные ситуации

Владеть:

навыками распознавания эмоции, намерения, мотивацию, желания свои и других людей и управлять этим

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Модульно-тематический план и пояснительная записка с указанием этапов формирования компетенций

Общая трудоемкость дисциплины составляет 1 зачетная единица (36 академических часов).

Модульно-тематический план для очной формы обучения:

Наименование модулей	Количество ауд. часов		Самостоятельная работа	Всего Часов
	Лекции	Практика		
Модуль 1				
Тема 1. Понятие эмоционального интеллекта	-	1	1	2
Тема 2. Теоретические основы изучения эмоционального интеллекта	-	3	3	6
Тема 3. Оценка эмоционального интеллекта*	-	4	4	8
Тема 4. Развитие эмоционального интеллекта	-	2	2	4
Тема 5. Программы управления эмоциональным интеллектом в российских и зарубежных компаниях	-	5	5	10
Подготовка к зачету			6	6
ИТОГО	-	15	21	36

* Данная тема изучается с элементами интерактивных методов обучения.

Модульно-тематический план для заочной формы обучения:

Наименование модулей	Количество ауд. часов		Самостоятельная работ	Всего Часов
	Лекции	Практика		

			а	
Модуль 1				
Тема 1. Понятие эмоционального интеллекта	-	1	3	4
Тема 2. Теоретические основы изучения эмоционального интеллекта	-	1	4	5
Тема 3. Оценка эмоционального интеллекта*	-	2	7	9
Тема 4. Развитие эмоционального интеллекта	-	1	5	6
Тема 5. Программы управления эмоциональным интеллектом в российских и зарубежных компаниях	-	1	5	6
Подготовка к зачету			6	6
ИТОГО	-	6	30	36

* Данная тема изучается с элементами интерактивных методов обучения.

Пояснительная записка
с этапами формирования компетенций

Данный курс состоит из одного модуля.

Для усвоения и сдачи модуля студентам необходимо:

Уметь:

Умеет договариваться с другими людьми, принимать решения и правильно реагировать на негативные ситуации

Владеть:

Владеет навыками распознавания эмоции, намерения, мотивацию, желания свои и других людей и управлять этим

4.2. Содержание дисциплины по темам (разделам)

Тема 1. Понятие эмоционального интеллекта.

Понятие интеллект, эмоциональный интеллект, эмоциональная компетентность. Модели эмоционального интеллекта (Дж.Мэйера и П.Сэловея, Р. Бар-Она, Д.В.Люсина, Т.Бредберри). Концепция структуры эмоционального интеллекта Д.Гоулмана (самоосознание, саморегуляция, мотивация, эмпатия, социальные навыки). Роль и значение эмоционального интеллекта в бизнесе.

Тема 2. Теоретические основы изучения эмоционального интеллекта.

Развитие представлений об эмоциональном интеллекте в психологической науке. 5 периодов в западной истории изучения эмоционального интеллекта. Изучение проблемы ЭИ в отечественной психологии. Теоретические модели интеллекта. Модель Дж. Мейера, П. Сэловея,Д.Карузо, Модель интегративного подхода К. Изарда, Модель Д. Гоулмана, Модель Р. Бар-Она, Модель Д.В. Люсина, Модель М.А. Манойловой , Модель Э.Л.Носенко и Н.В. Ковриги.

Тема 3. Оценка эмоционального интеллекта.

Современные методы оценки эмоционального интеллекта: методы, основанные на самоотчете и самооценке, методы экспертной оценки (технологии «ассессмент-центр») и методы, основанные на решении задач (тест эмоционального интеллекта Дж.Мейера, П.Сэловея и Д.Карузо (MSCEIT V2.0), опросник Р. Бар-Она (Bar-On Emotional Quotient Inventory), методика Self Report Emotional Intelligence Test (SREIT), методика «Эмоциональный интеллект-2» В.В.Одинцовой, тест «ЭмИн» Д.Люсина, методика МЭИ М.А.Манойловой, методика Н.Холла, метод «360 градусов» (EIV 360), видеотест на распознание эмоций (Овсянникова В.В, Люсин Д.В.) и др.). Методы диагностики отдельных компонентов эмоционального интеллекта - методика «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко, методика «Индекс общего психологического благополучия», методика диагностики социальной эмпатии, методика диагностики эмоциональных барьеров в межличностном общении (В.В.

Бойко), методика диагностики коммуникативной социальной компетентности (КСК), самооценка эмоционально-мотивационных ориентаций в межгрупповом взаимодействии (модифицированный вариант Н.П. Фетискина), методика невербальной диагностика эмоциональных состояний (А.О. Прохоров) и др.).

Тема 4. Развитие эмоционального интеллекта.

Основные компоненты программ развития эмоционального интеллекта (развитие навыков и умений справляться с эмоциями (идентификация чувств и эмоций, оценка их интенсивности, управление эмоциями и чувствами, понимание разницы между чувствами, мыслями и действиями). Современные технологии обучения и развития эмоционального интеллекта (тренинг, коучинг, наставничество). Принципы тренинга эмоциональной компетентности по Д.Гоулману. Поведенческие навыки (навыки эффективной вербальной и невербальной коммуникации в различных ситуациях). Критерии оценки функциональности упражнений по развитию эмоционального интеллекта (по Е.В.Сидоренко). Оценка эффективности программы.

Тема 5. Программы управления эмоциональным интеллектом в российских и зарубежных компаниях.

Системный подход к внедрению эмоционального интеллекта в российских и зарубежных организациях: создание эмоционально разумной системы мотивации персонала, формирование командного духа, управление конфликтами, процедура обратной связи. Проектирование системы управления эмоциональным интеллектом на предприятии. Программы управления эмоциональным интеллектом в российских и зарубежных компаниях.

4.3. Планы практических и семинарских занятий

Тема 1. Понятие эмоционального интеллекта.

Вопросы для обсуждения

1. Дайте определение интеллект, эмоциональный интеллект, эмоциональная компетентность.
2. Какие модели эмоционального интеллекта существуют?
3. Роль и значение эмоционального интеллекта в бизнесе?

Тема 2. Теоретические основы изучения эмоционального интеллекта.

Вопросы для обсуждения

1. Развитие представлений об эмоциональном интеллекте в психологической науке.
2. 5 периодов в западной истории изучения эмоционального интеллекта.
3. Изучение проблемы эмоционального интеллекта в отечественной психологии.
4. Какие есть теоретические модели интеллекта?

Тема 3. Оценка эмоционального интеллекта.

Вопросы для обсуждения

1. Современные методы оценки эмоционального интеллекта.
2. Методы диагностики отдельных компонентов эмоционального интеллекта.

Тема 4. Развитие эмоционального интеллекта.

Вопросы для обсуждения

1. Основные компоненты программ развития эмоционального интеллекта
2. Современные технологии обучения и развития эмоционального интеллекта. Принципы тренинга эмоциональной компетентности по Д.Гоулману.

3. Поведенческие навыки

4. Критерии оценки функциональности упражнений по развитию эмоционального интеллекта.

Тема 5. Программы управления эмоциональным интеллектом в российских и зарубежных компаниях.

Вопросы для обсуждения

1. Примеры системного подхода к внедрению эмоционального интеллекта в российских и зарубежных организациях.

2. Проектирование системы управления эмоциональным интеллектом на предприятии.

3. Программы управления эмоциональным интеллектом в российских и зарубежных компаниях.

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

Самостоятельная работа студентов регламентируется Положением об организации самостоятельной работы студентов.

Основными видами учебных занятий для студентов по данному курсу учебной дисциплины являются: практические занятия и самостоятельная работа студентов. Самостоятельная работа студентов является составной частью их учебной работы и имеет целью закрепление и углубление полученных знаний, умений и навыков, поиск и приобретение новых знаний.

Самостоятельная работа студентов включает в себя освоение теоретического материала основной и дополнительной литературы; подготовку к семинарским занятиям в индивидуальном и групповом режиме. Советы по самостоятельной работе с точки зрения использования литературы, времени, глубины проработки темы и др., а также контроль за деятельностью студента осуществляется во время семинарских занятий.

Целью преподавателя является стимулирование самостоятельного, углублённого изучения материала курса, хорошо структурированное, последовательное изложение теории на лекциях, системного анализа ситуаций на семинарских занятиях, контроль знаний студентов.

При подготовке к семинарским занятиям и выполнении контрольных заданий студентам следует использовать литературу из приведенного в данной программе списка, а также руководствоваться указаниями и рекомендациями преподавателя.

Перед каждым семинарским занятием студент изучает план семинарского занятия с перечнем тем и вопросов, списком литературы и домашним заданием по вынесенному на семинар материалу.

Студенту рекомендуется следующая схема подготовки к семинарскому занятию и выполнению домашних заданий:

- проанализировать основную и дополнительную литературу, рекомендованную по изучаемому разделу (модулю);
- решить заданные домашние задания;

- при затруднениях сформулировать вопросы к преподавателю.

В конце каждого практического занятия студенты получают «домашнее задание» для закрепления пройденного материала. Домашние задания необходимо выполнять к каждому семинарскому занятию. Сложные вопросы можно вынести на обсуждение на семинар или на индивидуальные консультации. Контрольные работы состоят из вопросов, которые оцениваются по 100 балльной системе в соответствии с Положением о модульно-рейтинговой системе организации учебного процесса и оценки успеваемости студентов, и выполняются в учебные часы по расписанию в виде письменного решения индивидуальных контрольных заданий.

Контроль над ходом и результатами самостоятельной работы студентов может осуществляться в сплошной, индивидуальной, выборочной формах.

В процессе самостоятельного изучения студент обязан проработать все темы дисциплины, для углубления теоретических знаний и практических навыков.

Вопросы для самостоятельного изучения.

1. История возникновения понятий «интеллект», «эмоциональный интеллект», «эмоциональная компетентность».
2. Какие модели эмоционального интеллекта существуют?
3. Роль и значение эмоционального интеллекта в бизнесе?
4. Как оценить эмоциональный интеллект?
5. Как работают зарубежные и отечественные компании с эмоциональным интеллектом сотрудников?

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение

Основная литература:

1. Иванов С.Ю. Социальное управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Иванов С.Ю.. — 2-е изд. — Москва : Московский педагогический государственный университет, 2024. — 152 с. — ISBN 978-5-4263-0859-6. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/145478.html

2. Повышение эффективности системы оценки управленческого персонала на предприятиях машиностроения : монография / Т. А. Беркутова, О. А. Перевощикова, Е. П. Дюндик [и др.]. — Москва : Дашков и К, 2025. — 208 с. — ISBN 978-5-394-06131-8. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/150184.html

3. Шибаев В.С. Интеллект как фактор адаптации к условиям Крайнего Севера в Российской Федерации : монография / Шибаев В.С.. — Владивосток : Морской государственный университет имени адмирала Г.И. Невельского, 2025. — 144 с. — ISBN 978-5-8343-1260-4. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/151638.html

Дополнительная литература:

1. Ижиева Д.М. Управление персоналом организации : учебное пособие. Опорный конспект лекций / Ижиева Д.М.. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2025. — 150 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/156590.html

Интернет-ресурсы, современные профессиональные базы данных, информационно-справочные системы:

1. www.iprbookshop.ru – Электронно-библиотечная система IPR SMART
2. www.urait.ru – Образовательная платформа «ЮРАЙТ»

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

В процессе изучение данной дисциплины используется учебная аудитория, кабинет для самостоятельной работы студентов, читальный зал, видеопроекционное оборудование, компьютер, оснащенный типовым пакетом системного и офисного ПО, в соответствии с Реестром материально-технического обеспечения аудиторного фонда Университета управления «ТИСБИ». В процессе изучение активно используется экран и видеопроекционное оборудование.

Типовой пакет лицензионного системного и офисного ПО включает в себя:

- Операционная система Microsoft Windows 7 Pro.
- Microsoft Office 2013.

Программное обеспечение, входящее в типовой установочный пакет, получает обновление в автоматическом, установленном разработчиком (компанией Microsoft) порядке, посредством сети Интернет.

Подтверждающие документы: Microsoft Open License №40962726 от 16.08.2006г., №44971865 от 24.12.2008г., №46256422 от 11.12.2009г., №61280992 от 13.12.2012г.; Акт приема-передачи неисключительного ограниченного права на лицензионное ПО № ПРСЧ-12-04326 от 18.12.2013г., №558 от 18.12.2014г., №ПРСЧ-15-01353 от 10.11.2015г., №272 от 15.04.2016г., бухгалтерские документы, подтверждающие факт приобретения лицензионного ПО.

8. Оценка компетенций по изучаемой дисциплине

Для оценки компетентности рекомендуется использовать рейтинговую оценку знаний, умений и навыков студента по окончанию изучения каждого Модуля в соответствии с Положением о модульно-рейтинговой системе организации образовательного процесс. Итоговая оценка (в баллах) складывается из баллов, набранных по каждому Модулю (семестровая оценка) и баллов, набранных, непосредственно на экзамене (зачете).

Расчет набранных баллов по дисциплине осуществляется в следующей последовательности:

$$C = \frac{M_1 + M_2 + ...M_n}{n} \times 0{,}6\,,$$

где М – количество баллов по модулю; n – количество модулей

$З = К \times 0{,}4$, где К - количество баллов на экзамене (зачете);

$И = С + З + П$, где П – поощрительные баллы (от 1 до 5).

Уровень сформированности компетенций и их основные признаки оцениваются по следующей таблице:

№ п/п	Уровни сформированности компетенции	Основные признаки уровня	Инструменты оценки сформированности уровня
1	2	3	4
1	**Пороговый уровень (как минимально допустимый)** (обязательный для всех магистров-выпускников вуза по завершении освоения ОПОП ВО) (от 60 до 70 баллов)	Студент умеет: договариваться с другими людьми, принимать решения и правильно реагировать на негативные ситуации.	Выступление на семинаре Индивидуальные домашние задания Решение ситуационных заданий (кейсов) Зачёт
2	**Базовый уровень (относительно порогового уровня) (**От 71 до 85 баллов**)**	Студент владеет: навыками распознавания эмоции, намерениями, мотивацией, желаниями свои и других людей и управлять этим. Студент умеет: договариваться с другими	Выступление на семинаре Индивидуальные домашние задания Решение ситуационных заданий

		людьми	(кейсов) Зачёт
3	**Повышенный уровень (относительно порогового уровня)** (От 86 до 100 баллов)	Студент владеет: навыками распознавания эмоции, намерениями, мотивацией, желаниями свои и других людей и управлять этим. Студент умеет: договариваться с другими людьми, принимать решения и правильно реагировать на негативные ситуации.	Выступление на семинаре Индивидуальные домашние задания Решение ситуационных заданий (кейсов) Зачёт

Приложение 1

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Студентам на первом занятии необходимо ознакомиться с Рабочей программой дисциплины, где прописаны цели, задачи и трудоемкость дисциплины; с порядком изучения дисциплины, т.е. модульно-тематическим планом и пояснительной запиской с указанием этапов формирования заявленных компетенций. А также ознакомиться с порядком оценивания результатов обучения, для чего необходимо изучить следующие документы: Положение о модульно-рейтинговой системе оценивания и Принципы оценки уровня знаний, умений и навыков (характеристика ответа).

Перед началом изучения дисциплины необходимо повторить учебный материал обеспечивающих учебных дисциплин предшествующих курсов, которые дают основу для изучения дисциплины «Эмоциональный интеллект».

Студент должен внимательно изучить перечень основной (дополнительной) литературы и взять необходимые учебники в библиотеке.

При сдаче модуля упор делается на выявление основных причинно-следственных связей, понимания их логики и грамотной формулировки ответа, а также – ориентацию на выработку стратегических решений с позиции обучения персонала для достижения намеченных результатов в бизнесе.

При подготовке к семинарскому занятию необходимо уточнить план проведения занятий, подготовить необходимую информационную базу.

При изучении данного курса преподавателем используются интерактивные методы обучения, что помогает эффективнее сформировать заявленные компетенции. При проведении занятий с помощью интерактивных технологий группа или разбивается на команды или студенты работают индивидуально. Каждая команда или студент обеспечивается необходимой информацией. Только после приобретения навыков по решению ситуационных заданий, можно говорить о формировании желаемых компетенций у студентов.

Интерактивные формы обучения обеспечивают высокую мотивацию, прочность знаний, творчество, коммуникабельность, командный дух, ценность индивидуальности, свободу самовыражения, акцент на деятельность, взаимоуважение и демократичность.

Приложение 2

УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УНИВЕРСИТЕТ УПРАВЛЕНИЯ «ТИСБИ»

Кафедра менеджмента и предпринимательства

Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

«Эмоциональный интеллект»

направление подготовки: 38.04.02 Менеджмент

профиль подготовки: Управление проектами

год набора: 2025, 2026

Казань

Содержание

1. Паспорт фонда оценочных средств
2. Наполнение фонда оценочных средств по формам контроля
   2.1 Фонд оценочных средств и шкала оценивания для текущего контроля
      2.1.1 Выступление на семинаре
      2.1.2 Индивидуальные домашние задания
      2.1.3 Решение ситуационных заданий (кейсов)

   2.2 Фонд оценочных средств и шкала оценивания для промежуточного контроля
      2.2.1 Фонд оценочных средств для проверки знаний и умений (вопросы к зачету)
      2.2.2 Фонд оценочных средств для проверки сформированности навыков (задачи к зачету)

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Формы контроля / **Результаты обучения**	
Формы текущего контроля	
выступление на семинаре	В
индивидуальные домашние задания	У, В
решение ситуационных заданий (кейсов)	У, В
Формы промежуточного контроля	
зачет	У, В

З- знания, У- умения, В - владения

2. Наполнение фонда оценочных средств по формам контроля

2.1. Фонд оценочных средств и шкала оценивания для текущего контроля

2.1.1. Выступление на семинаре

Выступление на семинаре является формой контроля для оценки уровня освоения компетенций, применяемой на семинарских занятиях. Выступление на семинаре может проводиться с использованием форм устного опроса, обсуждения докладов, выполненных заданий и проблемных вопросов. Выступление на семинаре, таким образом, включает обязательную для всех студентов оценку текущего контроля знаний в виде устного опроса, а также выступление студентов по проблемным вопросам темы.

Примерные вопросы к семинарским занятиям

Вопросы к семинарам включают оценку закрепления пройденного материала, а также вопросы, направленные на выявление уровня понимания студентом сути области управления талантами.

Вопросы на проверку знаний:

1. Что понимается под «эмоциональным интеллектом»?

2. Какие тенденции оценки и управления эмоциональным интеллектом есть в мире?

3. Оценка эмоционального интеллекта.

4. Примеры компаний, успешно занимающихся оценкой эмоционального интеллекта сотрудников.

Критерии оценивания выступления на семинаре

Результат	Балл
Демонстрирует полное понимание поставленного вопроса, логично и последовательно отвечает на вопрос. Дает развернутый ответ с практическими примерами.	90-100
Дает полный и логически правильный ответ на вопрос, но сформулировать примеры по рассматриваемому вопросу не может.	80-89
Демонстрирует частичное понимание сути вопроса, ответы не всегда последовательны.	70-79
Способен сформулировать определения терминов, привести классификацию, перечислить формы, методы и т.п., но не может дать их характеристику.	60-69
Демонстрирует непонимание вопроса, отвечает с наличием грубых ошибок в	Менее 60

ответе либо не отвечает на вопросы.	

2.1.2. Индивидуальные домашние задания

Индивидуальные домашние задания являются одним из этапов в формировании компетенций обучающегося. Выполнение индивидуальных домашних заданий предполагает краткое изложение в письменном виде содержания и результатов индивидуальной работы студента. Его задачами являются формирование умений самостоятельной работы студентов с источниками литературы, развитие навыков логического мышления, углубление теоретических знаний по проблеме исследования.

Примерные темы индивидуальных домашних заданий

Задания, как и вопросы к семинарским занятиям, включают оценку закрепления пройденного материала, а также вопросы, направленные на выявление уровня понимания студентом сути области управления талантами.

Задания на проверку знаний**:**

1. Написать план оценки эмоционального интеллекта сотрудников.
2. Сделать сравнительный анализ систем оценки эмоционального интеллекта сотрудников зарубежных и отечественных компаний.

Критерии оценивания индивидуального домашнего задания

Критерии оценивания	Балл
В задании тема раскрыта полностью, используются интересные источники, сформулированы выводы. Студент дает развернутые ответы на поставленные вопросы с практическими примерами.	90-100
Основные требования к заданию выполнены, но при этом допущены недочёты (имеются неточности в изложении материала; поверхностные выводы). Студент дает ответы на поставленные вопросы.	80-89
В работе имеются недостатки: тема освещена лишь частично, выводы отсутствуют или они поверхностные. Студент частично дает ответ на поставленные вопросы.	70-79
Задание представлено, но тема его не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.	60-69

2.1.3. Решение ситуационных заданий (кейсов)

Решения ситуационных заданий (кейсов) необходимы для получения практических умений и навыков, нужных для наработки необходимых компетенций. Ситуация дается на самом семинаре или заранее. Она может предоставляться как группе студентов (3–5 человек), так и индивидуально

каждому студенту. После изучения ситуации студентами происходит ее обсуждение (анализ, предложение рекомендаций) с преподавателем.

Пример ситуационного задания (кейса)

Кейс № 1.

Георгий Масленников недавно назначен руководителем управления. К этой должности он пришел вместе со своей командой и правой рукой - Романом Кадышевым. В последнее время Роман, который казался всем «энерджайзером» и работал за двоих, перестал показывать блестящие результаты и откровенно сник.

Георгий не знает причину происходящего. В новых условиях от подразделения ждут активных действий. Без Романа подобное развитие событий маловероятно.

Как поступить Георгию Масленникову в этой ситуации?

Кейс № 2.

Георгий Масленников работает в крупной финансовой компании около 6 лет. Из них последние 4 года занимает руководящие должности. Совсем недавно он получил очередное повышение. Теперь ему предстоит руководить одним из управлений, а это означает, что команда Масленникова также вышла на новый, более высокий уровень.

Еще в его бытность начальником отдела, Георгием был взят на работу молодой сотрудник - Роман Кадышев. На тот момент молодой человек только что закончил университет и компания, где работал Масленников стала для него первым серьезным местом работы. Как и все новички, он пришел в компанию с огнем в глазах, всегда был очень активным, предлагал большое количество свежих, неординарных идей. Сразу после прихода Роман с Георгием стали работать вместе и были очень довольны друг другом.

Роман - молодой перспективный сотрудник, любит свое дело и за три года успел стать настоящим профессионалом. Раньше работа захватывала все его мысли, каждый день был наполнен разными непростыми и потому интересными задачами. Ему очень нравилось работать в команде. Его всегда вдохновляли смелые затеи руководителя. Часто они подолгу сидели после работы, бурно

обсуждая предстоящие проекты. Одним из самых ценных качеств Романа Георгий считал то, что он всегда имеет определенную точку зрения по каждому вопросу и без страха высказывает свое мнение. Кроме того, Роман всегда умел посмотреть на вещи «под другим углом», как бы в другом ракурсе, что приводило к неожиданным, и очень ценным для дела результатам.

Рома благодаря своим человеческим качествам является очень важным звеном в команде. К его мнению прислушиваются, и он лично занимался обучением многих сотрудников, которые сейчас полноценно работают в коллективе. Многие из них стали его друзьями не только на рабочем месте и его мнение для них очень значимо.

За три года совместной работы Георгий и Роман успели запустить несколько новых проектов, результатом чего стало создание нового управления. Но в последние несколько месяцев Георгий стал замечать, что происходит что-то неладное. Рома почти все время в плохом настроении, неохотно берется за новые дела. Часто агрессивно реагирует на амбициозные цели. Работа по-прежнему спорится у него в руках, но теперь он чаще забывает о достигнутых договоренностях, не любит общаться с коллегами, много времени проводит один. Может за целый день не проронить ни слова. На совещаниях занимает либо оборонительную, либо агрессивную позицию. Часто многие сотрудники его поддерживают и совещания превращаются из конструктивного обсуждение в эмоциональные споры, а результаты таких встреч как правило минимальны. На прошлой неделе Георгий поймал себя на мысли, что, готовясь к встрече с коллегами, придумывает аргументы исключительно для Кадышева. «Как так подать предложение, чтобы не вызвать ненужных эмоций и организовать обсуждение?»

Все реже они стали совместно обсуждать предстоящие дела, спорить. Георгий понимает, что сейчас им предстоит непростой этап становления в новом качестве, ведь руководители организации ждут от них прорыва и серьезных побед. Однако понятно, что с таким настроем команде вряд ли удастся в ближайшее время сделать, что-то особенное.

Как же быть? Помогите Георгию Масленникову выйти из сложившейся ситуации.

Критерии оценивания решения ситуационного задания (кейса)

Критерии оценивания	Балл
В решении ситуационного задания (кейса) студент продемонстрировал полное понимание темы и проблем. Дает развернутые ответы на все поставленные вопросы, находит интересные и эффективные решения проблем с различными вариантами, формулирует выводы.	86-100
В решении ситуационного задания (кейса) студент продемонстрировал понимание темы. Студент дал ответы на большинство поставленных вопросов, нашел стандартные решения нескольких проблем	71-85
В решении ситуационного задания (кейса) студент продемонстрировал неполное понимание темы. Дал ответ на один поставленный вопрос, нашел решение одной проблемы.	60-70

2.2 Фонд оценочных средств и шкала оценивания для промежуточного контроля.

2.2.1 Фонд оценочных средств для проверки знаний и умений (вопросы к зачету)

1. Понятие «интеллект», «эмоциональный интеллект», «эмоциональная компетентность».
2. Модели эмоционального интеллекта Дж.Мэйера и П.Сэловея.
3. Модели эмоционального интеллекта Р. Бар-Она.
4. Модели эмоционального интеллекта Д.В.Люсина.
5. Модели эмоционального интеллекта Т.Бредберри.
6. Концепция структуры эмоционального интеллекта Д.Гоулмана (самоосознание, саморегуляция, мотивация, эмпатия, социальные навыки).
7. Роль и значение эмоционального интеллекта в бизнесе.
8. Развитие представлений об эмоциональном интеллекте в психологической науке.
9. 5 периодов в западной истории изучения эмоционального интеллекта.
10. Теоретические модели интеллекта.
11. Модель интегративного подхода К. Изарда,
12. Современные методы оценки эмоционального интеллекта: методы, основанные на самоотчете и самооценке, методы экспертной оценки (технологии «ассессмент-центр»).
13. Методы, основанные на решении задач.
14. Методика Self Report Emotional Intelligence Test (SREIT).
15. Методика «Эмоциональный интеллект-2» В.В.Одинцовой.
16. Метод «360 градусов» (EIV 360).
17. Методы диагностики отдельных компонентов эмоционального интеллекта.
18. Основные компоненты программ развития эмоционального интеллекта.

19. Современные технологии обучения и развития эмоционального интеллекта (тренинг, коучинг, наставничество).

20. Принципы тренинга эмоциональной компетентности по Д.Гоулману.

21. Поведенческие навыки (навыки эффективной вербальной и невербальной коммуникации в различных ситуациях).

22. Критерии оценки функциональности упражнений по развитию эмоционального интеллекта (по Е.В.Сидоренко).

23. Системный подход к внедрению эмоционального интеллекта в российских и зарубежных организациях: создание эмоционально разумной системы мотивации персонала, формирование командного духа, управление конфликтами, процедура обратной связи.

24. Проектирование системы управления эмоциональным интеллектом на предприятии.

25. Программы управления эмоциональным интеллектом в российских и зарубежных компаниях.

2.2.2 Фонд оценочных средств для проверки сформированности навыков (задачи к зачету)

Задания для проверки сформированности умений и навыков студентов

Задание 1. Разработать систему оценки эмоционального интеллекта линейного персонала.

Задание 2. Разработать систему оценки эмоционального интеллекта руководящего персонала.

Задание 3. Разработать индивидуальный трек развития эмоционального интеллекта.

Задание 3. Разработать систему профилактики персонала от эмоционального выгорания.

Критерии оценки уровня усвоения знаний, умений и навыков по результатам зачета

Характеристика ответа	Европейская оценка	Рубежные баллы	Оценка	Уровень сформированности компетенций
Дан полный, развернутый ответ на поставленный теоретический вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном ориентировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента. При ответе студент демонстрирует применение знаний к реальным профессиональным ситуациям, объясняет решение практической ситуации на уровне анализа, синтеза и дает свою оценку решения проблемы. Причем студент не затрудняется с ответом при видоизменении задания и правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.	**A**	**100-96**	ЗАЧЕТ	**Повышенный уровень сформированности компетенций**
Дан полный, развернутый ответ на поставленный теоретический вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Умеет тесно увязывать теорию с	**A**	**95-91**	ЗАЧЕТ	

практикой. Практическая ситуация решена правильно и с обоснованием принятого решения. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа.				
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Практическая ситуация решена верно, правильно обосновывает принятую методику ее решения. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. В ответе допущены недочеты, исправленные студентом с помощью преподавателя.	**A**	**90-86**	ЗАЧЕТ	
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен литературным языком в терминах науки. Студент владеет разносторонними навыками и приемами решения практических ситуаций. Могут быть допущены недочеты или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя.	**B**	**85-81**	ЗАЧЕТ	**Базовый уровень сформированности компетенций**
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен в терминах науки. Студент владеет навыками и приемами решения практических ситуаций. Ответы на дополнительные вопросы логичны, изложены в терминах науки, однако допущены незначительные ошибки или недочеты, исправленные студентом с помощью "наводящих" вопросов преподавателя.	**C**	**80-76**	ЗАЧЕТ	
Студент демонстрирует достаточные теоретические и практические знания. Дан полный, но недостаточно последовательный ответ на поставленный вопрос, но при этом показано умение выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Ответ логичен и изложен в терминах науки. Могут быть допущены 1-2 ошибки в определении основных понятий или решении практической ситуации, которые студент затрудняется исправить самостоятельно.	**C**	**75-71**	ЗАЧЕТ	
Дан недостаточно полный и развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Студент может конкретизировать обобщенные знания, доказав на примерах их основные положения только с помощью преподавателя. Речевое оформление требует поправок, коррекции. Студент испытывает затруднения при выполнении практической ситуации и не может связать теорию с практикой.	**D**	**70-66**	ЗАЧЕТ	**Пороговый уровень сформированности компетенций**
Дан неполный ответ, логика и последовательность изложения имеют существенные нарушения. Допущены грубые ошибки при определении сущности раскрываемых понятий, теорий, явлений, вследствие непонимания студентом их существенных и несущественных признаков и связей. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть конкретные проявления обобщенных знаний не показано. Испытывает затруднения при выполнении практических ситуаций. Речевое оформление требует	**E**	**65-61**	ЗАЧЕТ	

поправок, коррекции.				
Дан неполный ответ. Присутствует нелогичность изложения. Студент затрудняется с доказательностью. Масса существенных ошибок в определениях терминов, понятий, характеристике фактов, явлений. В ответе отсутствуют выводы. Речь неграмотна. При ответе на дополнительные вопросы студент начинает понимать связь между знаниями только после подсказки преподавателя. Ситуация не решена.	**E**	**60**	ЗАЧЕТ	
Студент испытывает значительные трудности в ответе на вопросы. Присутствует масса существенных ошибок в определениях терминов, понятий, характеристике фактов, явлений. Речь неграмотна. На дополнительные вопросы студент не отвечает. Ситуация не решена.	**F**	**Менее 60**	НЕЗАЧЕТ	**Результаты не сформированы**