

Документ подписан простой электронной подписью Информация о владельце: ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич Должность: Ректор Дата подписания: 16.09.2025 15:14:49 Уникальный программный ключ: 04c19ed8bfb98f3b6cb77a486b9a8788b8322323	МИНОВЕРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)	Фонд оценочных средств "Деловые и бизнес-коммуникации" по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю) Управление персоналом в организации ФГБОУ ВО «ЧелГУ»	стр. 1
--	--	---	--------

**Фонд оценочных средств (модуля)\***

Деловые и бизнес-коммуникации

Направление подготовки (специальность)

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) Управление

персоналом в организации

Присваиваемая квалификация (степень)

Бакалавр

Форма обучения

очная

\*Фонд оценочных средств (модуля) адаптирован для инклюзивного обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Челябинск 2025 г.



## Содержание

1. Цели освоения дисциплины
2. Место дисциплины в структуре ОПОП
3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)
4. Объем дисциплины (модуля)
5. Структура и содержание дисциплины (модуля)
6. Фонд оценочных средств
  - 6.1. Перечень видов оценочных средств
  - 6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации
  - 6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации
  - 6.4. Критерии оценивания



### 1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью дисциплины является ознакомление обучающихся с концептуальными подходами профессионального развития, что предполагает формирование у обучающихся компетенций в соответствии с ФГОС ВО 38.03.01 Экономика и основной профессиональной образовательной программой высшего образования направления подготовки 38.03.01 Экономика

Задачи дисциплины ориентированы на индикаторы достижения компетенций:

УК-4.1 Имеет представление о правилах и принципах деловой устной и письменной коммуникации на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)

УК-4.2 Демонстрирует умение осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах, использовать методы и навыки делового общения

УК-4.3 Имеет навыки делового общения на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке (ах)

ПК-8.1 Демонстрирует знание теоретических положений управления социальным развитием организации, корпоративных социальных программ.

ПК-8.2 Демонстрирует способность оценивать удовлетворенность персонала корпоративной социальной политикой, эффективность ее мероприятий.

ПК-8.3 Демонстрирует способность разрабатывать предложения по совершенствованию мероприятий корпоративной социальной политики

### 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Цикл (раздел) ОПОП: К.М.03.ДВ.01.01

#### 2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Успешное изучение дисциплины базируется на результатах освоения следующих дисциплин:

Иностранный язык

Документационное обеспечение управления

#### 2.2 Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:

На знаниях, умениях и навыках, сформированных в процессе освоения данной дисциплины, основывается изучение следующих дисциплин:

Межкультурные деловые коммуникации

### 3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

**УК-4: Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)**

#### Знать:

правила и принципы деловой устной и письменной коммуникации на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)

#### Уметь:

осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке

#### Владеть:

навыками демонстрации умения осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)

**ПК-8: Способен участвовать в реализации корпоративной социальной политики**

#### Знать:



теоретические положения управления социальным развитием организации, корпоративных социальных программ.

**Уметь:**

оценивать удовлетворенность персонала корпоративной социальной политикой, эффективность ее мероприятий.

**Владеть:**

способность разрабатывать предложения по совершенствованию мероприятий корпоративной социальной политики

**В результате освоения дисциплины обучающийся должен**

<b>3.1</b>	<b>Знать:</b>
3.1.1	правила и принципы деловой устной и письменной коммуникации на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)
3.1.2	теоретические положения управления социальным развитием организации, корпоративных социальных программ.
<b>3.2</b>	<b>Уметь:</b>
3.2.1	осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке
3.2.2	оценивать удовлетворенность персонала корпоративной социальной политикой, эффективность ее мероприятий.
<b>3.3</b>	<b>Владеть:</b>
3.3.1	осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)
3.3.2	разрабатывать предложения по совершенствованию мероприятий корпоративной социальной политики

**4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

<b>Общая трудоемкость</b>	<b>2 ЗЕТ</b>
Часов по учебному плану : 72 в том числе : аудиторные занятия : 38 самостоятельная работа : 30,1 : контактная работа: 41,9 ИКР: 3,9	Виды контроля в семестрах:  зачеты 5

**5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Литература
	<b>Раздел 1. 1. Социокультурные контексты и универсальные основания коммуникативных практик</b>			
1.1	Этапы (стадии) развития человека как субъекта труда в онтогенезе. Психологические подходы к пониманию процесса профессионального развития . Закономерности динамики работоспособности и проблема утомляемости . Приёмы управления функциональными состояниями. Способы выявления психологических ресурсов личности . Пути создания условий для поддержания работоспособности на необходимом уровне. Профессиональная деформация личности. Профилактика профессиональных деструкций личности. Профилактика профессионального стресса /Лек/	5	8	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6
1.2	Анализ взглядов на пространство сфер жизни как её подсистем, смысловое наполнение которых задаётся в рамках жизни в целом /Ср/	5	5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6



1.3	Этапы (стадии) развития человека как субъекта труда в онтогенезе. Психологические подходы к пониманию процесса профессионального развития. Закономерности динамики работоспособности и проблема утомляемости. Приёмы управления функциональными состояниями. Способы выявления психологических ресурсов личности. Пути создания условий для поддержания работоспособности на необходимом уровне. Профессиональная деформация личности. Профилактика профессиональных деструкций личности. Профилактика профессионального стресса /Пр/	5	4	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2Л3.1
1.4	Профессиональная деформация личности. Профилактика профессиональных деструкций личности. Профилактика профессионального стресса /Ср/	5	5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2Л3.1
	<b>Раздел 2. 2. Коммуникативная компетентность, как основа профессиональной компетентности</b>			
2.1	Профессиограмма. Профессионально значимые качества личности. Основные понятия дисциплины. Функциональные состояния человека в труде. Модель профессионального стресса. Взаимодействие индивидуального, личностного в профессиональном развитии человека /Лек/	5	8	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6
2.2	Подготовка реферата из перечня /Ср/	5	5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6
2.3	Профессиограмма. Профессионально значимые качества личности. Основные понятия дисциплины. Функциональные состояния человека в труде. Модель профессионального стресса. Взаимодействие индивидуального, личностного в профессиональном развитии человека /Пр/	5	4	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2Л3.1
2.4	Профессиограмма. Профессионально значимые качества личности. Основные понятия дисциплины. Функциональные состояния человека в труде. Модель профессионального стресса. Взаимодействие индивидуального, личностного в профессиональном развитии человека /Ср/	5	5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2Л3.1
	<b>Раздел 3. 3. Акмеологические концепции профессионального развития</b>			
3.1	Подсистема формирования психологической компетентности профессионала. Акмеологические методы, модели, технологии. Акмеографические описания и акмеограммы как методы акмеологического исследования. Рефлексивная культура как фактор развития профессионализма. Развитие профессиональной компетентности и ее специальных видов. Акмеология деятельности в особых и экстремальных условиях. Акмеологический анализ специфических условий деятельности. Создание на всех этапах личностного и профессионального развития резерва функциональных возможностей /Лек/	5	10	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4
3.2	Разработать программу управления карьерой с точки зрения сохранения и укрепления профессионального здоровья /Ср/	5	5,1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6
3.3	Рефлексивная культура как фактор развития профессионализма. Развитие профессиональной компетентности и ее специальных видов /Ср/	5	5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2Л3.1



3.4	Акмеология деятельности в особых и экстремальных условиях. Акмеологический анализ специфических условий деятельности. Создание на всех этапах личностного и профессионального развития резерва функциональных возможностей /Пр/	5	4	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2Л3.1
<b>Раздел 4. Иная контактная работа</b>				
4.1	Индивидуальные консультации, текущий контроль /ИКР/	5	3,9	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6

## 6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

### 6.1. Перечень видов оценочных средств

тест, вопросы для собеседования, разноуровневые задания, рефераты.

### 6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации

Примеры вопросов для собеседования:

- Содержание профессионально важных качеств, входящих в операциональную сферу личности государственных служащих;
- Возможности компенсации недостающих профессионально важных качеств личности государственного служащего;
- Деструктивные тенденции развития профессионала;
- Профессиональная деформация государственных служащих;
- Понятие рисков асоциального поведения, профессиональных рисков;
- Нормативные кризисы профессионального развития личности.

Примеры тестовых заданий:

1. Человек, выбирающий профессию, карьеру – это:

- А) аскет
- Б) оптант
- В) адепт
- Г) адаптант

2. Иерархически упорядоченное образование, относительно устойчивое во времени, социокультурно опосредованное, развивающееся в жизнедеятельности – это...

- А) мотивация труда;
- Б) удовлетворенность трудом;
- В) мотивационно-потребностная сфера;
- Г) побудительная сила мотива

3. Потребность в аффилиации – это...

- А) потребность во власти;
- Б) потребность в принадлежности;
- В) потребность в защите;
- Г) потребность в достижениях

4. Какая из перечисленных концепций строится, выдвигает предположение о том, что руководители часто не видят реального положения дел и не принимают мер к устранению дефектов организации, технологий, ведущих к авариям?

- А) Концепция «состояния потока» М. Чиксентмихайи;
- Б) Концепция безопасности Д. Петерсона;
- В) Концепция трудовой мотивации Д. Мак-Клелланда;
- Г) Концепция трудовой мотивации Дж. Аткинсона

5. Условное обозначение вершины развития, момента расцвета человеческой личности:

- а) равновесие
- б) акме
- в) предел развития

Примеры разноуровневых заданий:

1. Реконструктивного типа:

1) Сделайте обзор подходов к определению профессионального развития человека. Какой подход Вам ближе и



почему?

- 2) Переживали ли Ваши близкие кризисы в своем профессиональном развитии? В чем они проявлялись?
- 3) Взрослый человек, выполнявший свои трудовые обязанности в соответствии с теми образцами, которые он усвоил при обучении профессии, начал творчески подходить к своей деятельности и значительно увеличил и улучшил ее результативность. Можно ли судить о развитии этого человека? Пожалуйста, обоснуйте свой ответ.
- 4) Какие варианты профессиональных карьер представлены в известных Вам кинофильмах, книгах?
- 5) Какими способами Вы оцениваете свое состояние при выполнении трудовой деятельности? На какие критерии ориентируетесь? Что предпринимаете при выявлении неконструктивного состояния?

2. Творческого типа:

- 1) При каких условиях личность становится субъектом жизненного пути? Приведите примеры из жизни, художественных произведений.
- 2) Эгоистичный по своей сути человек научился вызывать благоприятное для себя впечатление у окружающих. Является ли это умение свидетельством его личностного развития? Пожалуйста, обоснуйте свой ответ.
- 3) Если бы вам с позиций акмеологии пришлось анализировать и оценивать самих себя, то какие из присущих вам качеств философа, Вы, прежде всего, назвали бы и почему?
- 4) Проанализируйте возможные варианты профессиональных достижений («акме») в будущей профессиональной деятельности.
- 5) Спроектируйте уровни и ступени профессионализма, достижение которых реально для Вас и которые находятся в зоне ближайшего профессионального развития.

Примеры тем рефератов:

- Факторы успешной профессиональной деятельности экономиста в современном мире;
- Безопасность труда в условиях информационной перегрузки;
- Понятие «мудрость» вчера, сегодня, завтра;
- Типичные стратегии жизненного пути, препятствующие развитию «акме»;
- Акмеологические технологии: тренинги, игры, мониторинг.

### 6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации

Перечень вопросов и заданий для подготовки к зачету

1. Профессионально важные качества, входящие в мотивационную сферу личности государственных служащих.
2. Содержание профессионально важных качеств, входящих в опе-рациональную сферу личности государственных служащих. Возможности и направления профессионального развития человека на государственной службе.
3. Возможности компенсации недостающих профессионально важных качеств личности государственного служащего.
4. Основные подходы к определению профессионального развития человека.
5. Деструктивные тенденции развития профессионала. Профессио-нальная деформация государственных служащих.
6. Понятие профессиональной пригодности лиц, принимаемых на службу, прогнозирование их психологической готовности к выполнению профессиональных задач.
7. Понятие работоспособности сотрудников, служащих.
8. Понятие социального и личностного статуса, нарушений и отклонений в нем.
9. Понятие рисков асоциального поведения, профессиональных рисков, профессиональных деформаций.
10. Понятия профессиональной ориентации, профессионального отбора и сопровождения.
11. Этапы (стадии) развития человека как субъекта труда в онтогенезе.
12. Жизненный путь профессионала, варианты профессиональных карьер.
13. Нормативные кризисы профессионального развития личности, биографический метод в изучении кризисов профессионального развития.
14. Взаимодействие индивидного, личностного и профессионального развития человека.
15. Формирование профессиональных намерений.
16. Понятие функциональное состояние субъекта труда. Характеристика состояния активации.
17. Средства и методы управления функциональными состояниями: индивидуальная регламентация труда, аутотренинг, гипноз, функциональная музыка, рефлексологические воздействия, стимуляторы ЦНС ...
18. Работоспособность субъекта труда как фактор успешности выполнения трудовых задач и удовлетворённости процессом труда. Прямые и косвенные показатели работоспособности.
19. Методы измерения работоспособности.
20. Психологические аспекты повышения работоспособности.
21. Эталонные модели профессионала в акмеологии.
22. Профессиональная компетентность. Психологическая компетентность и ее компоненты: гностический, проектировочный, регулятивный, коммуникативный.
23. Общие акмеологические инварианты профессионализма.



24. Акмеограмма государственного служащего как описание всех сторон его труда (профессиональной деятельности, повседневных отношений, личностного развития и совокупного результата труда) и вытекающих из него требований к индивидуально-психологическим и психофизиологическим качествам специалиста.
25. Основные понятия акмеологии: акмеограмма профессионала, акмеологические закономерности и принципы, акмеологический критерий, акмеология управленческой деятельности, воинский труд, макрохарактеристики акмеологические, оптимальный стиль управленческой деятельности, технология акмеологическая, убеждающее управленческое воздействие.
26. Акмеологические проблемы профессионализма специалистов и руководителей, осуществляющих свою деятельность в особых и экстремальных условиях или затрудненных управленческих ситуациях.
27. Акмеологический анализ специфических условий деятельности; изучение действующих экстремальных факторов, их видов; характера действия на субъекта и саму систему.
28. Создание на всех этапах личностного и профессионального развития резерва функциональных возможностей (знаний, умений, качеств, креативности и пр.), которые последовательно и произвольно включаются субъектом при осложнении деятельности.

#### 6.4. Критерии оценивания

Описание показателей и критериев оценивания компетенций

Тест

Оценка / Набранная сумма баллов (% выполненных заданий) (макс – 100)

Неудовлетворительно Менее 60%

Удовлетворительно 60-75%

Хорошо 76-90%

Отлично 91-100%

Реферат

Оценка "Отлично": точное и прочное знание материала в заданном объёме; понимание материала, способность самостоятельно рассуждать, приводить практические примеры и делать умозаключения, основанные на анализе научного знания; правильное выполнение практических заданий.

Оценка "Хорошо": прочное знание материала при малозначительных неточностях (не более двух-трёх); недостаточно полное понимание материала, иллюстрирование ответа практическими примерами, незначительные неточности при вынесении собственных умозаключений, основанных на анализе научного знания; выполнение практических заданий с незначительными ошибками;

Оценка "Удовлетворительно": знание материала с заметными пробелами, неточностями, но такими, которые не служат препятствием для дальнейшего обучения; недостаточное понимание материала, слабо выраженная способность к самостоятельному иллюстрированию ответа практическими примерами и самостоятельному суждению; заметные трудности при выполнении практических заданий;

Оценка "Неудовлетворительно": незнание и непонимание основных положений курса, неспособность самостоятельно мыслить, приводить практические примеры и делать выводы для практической и исследовательской деятельности; неспособность выполнять практические задания.

Критерии оценки разноуровневого задания

«Отлично» – ставится за правильный, полный, логичный и глубокий ответ, построение алгоритма решения по поставленным условиям и получение аргументированного результата. Решение задачи должно продемонстрировать знание студентом материала лекций, основной и дополнительной литературы, собственных знаний и опыта.

«Хорошо» ставится за правильный и полный анализ ситуации, с выводами. Решение задачи должно быть достаточно полным, подтверждаться адекватными фактами. Допускается несущественная некорректность постановки задачи, отдельные неточности алгоритма решения и интерпретации результатов решения

«Удовлетворительно» ставится за некорректный вариант решения, допускающий неоднозначную трактовку результатов; за значительное количество вычислительных ошибок, нелогичность и необоснованность выводов

«Неудовлетворительно» ставится за невыполнение необходимого задания, а также при грубых ошибках в алгоритме или процедурах вычисления, не позволяющих получить решение, адекватное поставленным условиям.

Требования (критериальные показатели) к уровням освоения программы

Критерии оценивания уровня освоения дисциплины:

Зачтено – обучающийся глубоко и полно владеет содержанием учебного материала; умеет связывать теорию с



практикой, решает задачи, теоретические выводы подтверждает примерами, фактами, данными научных исследований; осуществляет межпредметные связи, предложения. Делает выводы логично, четко. Ясно и кратко излагает ответы на поставленные вопросы; умеет обосновывать свои суждения и профессионально-личностную позицию по излагаемому вопросу. Ответ носит самостоятельный характер, но содержание ответа имеет отдельные неточности (несущественные ошибки) в изложении теоретического и практического материала, отличается меньшей обстоятельностью, глубиной, обоснованностью и полнотой; допущенные ошибки исправляются студентом после дополнительных вопросов экзаменатора. Допустимо, что обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений учебного материала, но излагает его неполно, непоследовательно, допускает неточности и существенные ошибки в определении понятий, формулировке положений, не привлекает для аргументации ответа основные положения исследовательских, концептуальных и нормативных документов, не умеет обосновать свои суждения; наблюдается нарушение логики изложения. Допустимо, что ответ отличается низким уровнем самостоятельности, не содержит собственной профессионально-личностной позиции.

Не зачтено – обучающийся имеет разрозненные, бессистемные знания: не умеет выделять главное и второстепенное; допускает ошибки в определении понятий, формулировке теоретических положений, искажает их смысл; не ориентируется в нормативно-концептуальных, программно-методических, исследовательских материалах, беспорядочно и неуверенно излагает материал; не умеет соединять теоретические положения с практикой; не умеет применять знания для обоснования и объяснения фактов, не устанавливает межпредметные связи.

При необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на задания.

