

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Таскаев Сергей Вадимович

Должность: Ректор

Дата подписания: 06.07.2026 10:49:34

Уникальный программный ключ:

04c19ed8bb98f3b6cb77a486b9a8788b8322525



МИНОБРАЗОВАНИЯ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Факультет экономики и управления

Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине «Деловые коммуникации в межкультурном взаимодействии»
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю)
«Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 1 из 22

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

**Фонд оценочных средств
для промежуточной аттестации
по дисциплине**

Деловые коммуникации в межкультурном взаимодействии

Направление подготовки (специальность)

38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль)

Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием

Присваиваемая квалификация (степень)

магистр

Форма обучения

Очная

Год набора 2026-2027

Челябинск 2026 г.



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине «Деловые коммуникации в межкультурном взаимодействии»
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю)
«Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 2 из 22

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

38.04.02 Менеджмент, направленность (профиль) «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием» фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине Б1.О.10 «Деловые коммуникации в межкультурном взаимодействии», 2026 год набора, очной формы обучения:

Утвержден:

Проректор по учебной работе утверждено 02.03.2026

А.А. Саламатов

Согласован:

Ученым советом факультета экономики и управления

Протокол заседания от «24» Февраля 2026 г. № 11

Председатель Ученого совета

Факультета экономики и управления

А.А. Егорова

Заседанием кафедры прикладной экономики и маркетинга

Протокол заседания от «29» января 2026 г. № 6

Заведующий кафедрой согласовано

И.А. Данилов

Автор (составитель)

С.А. Ярушева

Структура фонда оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине соответствует приказу ректора ФГБОУ ВО «ЧелГУ» от 27.09.2022 г. № 573-1 «Об утверждении шаблонов документов».



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине «Деловые коммуникации в межкультурном взаимодействии»
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю)
«Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3 из 22

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Содержание

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ
 - 2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной
3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
 - 3.1 Виды оценочных средств
 - 3.2 Содержание оценочных средств
4. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
 - 4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации (зачета)
 - 4.2 Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств
 - 4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине «Деловые коммуникации в межкультурном взаимодействии»
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю)
«Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 4 из 22

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: *38.04.02 Менеджмент*

Направленность (профиль):

Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием

Дисциплина: **Б1.О.10 Деловые коммуникации в межкультурном взаимодействии**

Семестр (семестры) изучения: *1*

Форма (формы) промежуточной аттестации: *зачет*

2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ И ЭТАПЫ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ

2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины Б1.О.10 «Деловые коммуникации в межкультурном взаимодействии» направлено на формирование следующих компетенций:

Код и наименование компетенции согласно ФГОС	Индикаторы достижения компетенций согласно ОПОП ВО	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
1	2	3
УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.1 Обладает необходимыми знаниями о разнообразии культур и об основных принципах межкультурного взаимодействия УК-5.2 Демонстрирует умение анализировать и использовать в профессиональной деятельности культурные и этические особенности среды. УК-5.3 Имеет навыки межкультурного взаимодействия при выполнении профессиональных задач	Знать – обладает знаниями необходимыми знаниями о разнообразии культур и об основных принципах межкультурного взаимодействия. Уметь – демонстрирует умение анализировать и использовать в профессиональной деятельности культурные и этические особенности среды. Владеть – имеет навыки межкультурного взаимодействия при выполнении профессиональных задач

3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

3.1 Виды оценочных средств

Код, наименование компетенции согласно ФГОС	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине	Контролируемые темы/разделы (номер и название раздела)	Семестр	Номер задания	Наименование оценочного средства
---	---	--	---------	---------------	----------------------------------



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине «Деловые коммуникации в межкультурном взаимодействии»
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю)
«Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 5 из 22	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------------	------------------------	---------------

		из РПД п.2.2)			
УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	1.1 Знать – обладает необходимыми знаниями о разнообразии культур и об основных принципах межкультурного взаимодействия. 1.2 Уметь – демонстрирует умение анализировать и использовать в профессиональной деятельности культурные и этические особенности среды. 1.3 Владеть – имеет навыки межкультурного взаимодействия при выполнении профессиональных задач	1. Межкультурное взаимодействие: понятие, функции, содержание	1	1	Конспект, открытый тест, вопросы для устного опроса (собеседования)
		2. Типология межкультурных деловых коммуникаций	1	2	Конспект, открытый тест, вопросы для устного опроса (собеседования)
		3. Инструменты формирования и поддержания межкультурных деловых коммуникаций	1	3	Блок-схема, открытый тест, вопросы для устного опроса (собеседования)
		4. Проблема формализации корпоративной культуры и пути ее решения	1	4	Блок-схема, открытый тест, вопросы для устного опроса (собеседования)
		5. Формирование кадрового потенциала в соответствии с критериями организационной культуры	1	5	Проект, открытый тест, вопросы для устного опроса (собеседования)
		6. Формирование систем мотивации и коммуникации в аспекте типологии культур	1	6	Блок-схема, открытый тест, вопросы для устного опроса (собеседования)

3.2 Содержание оценочных средств

Оценочные средства промежуточной аттестации представлены базой вопросов для тестирования, теоретических вопросов для собеседования и практическими заданиями.

3.2.1 База вопросов для открытого тестирования¹

№ п/п	Формулировка вопроса
-------	----------------------

¹ Тесты открытые со свободным кратким ответом



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине «Деловые коммуникации в межкультурном взаимодействии»
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю)
«Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 6 из 22	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------------	------------------------	---------------

1.	Место и роль межкультурных деловых коммуникаций в современной организации.
2.	Характеристики силы организационной культуры.
3.	Характеристика функций организационной культуры.
4.	Основные свойства организационной культуры.
5.	Характеристики уровней организационной культуры.
6.	Содержание организационной культуры как совокупность элементов.
7.	Миссия как системообразующий элемент организационной культуры.
8.	Социальная ответственность организации как фактор формирования ее культуры.
9.	Стиль управления как основа социального партнерства и фактор формирования культуры.
10.	Организационный климат как основа социального партнерства и фактор формирования культуры.
11.	Деловая этика как основа формирования культуры организации.
12.	Символика, слоган как отражение культуры и инструмент её укрепления.
13.	Имидж организации как отражение её культуры.
14.	Процесс создания организационной культуры компании.
15.	Основные принципы формирования организационной культуры.
16.	Основные методы и меры создания культуры организации.
17.	Основные факторы, влияющие на особенности организационной культуры.
18.	Проблема формализации корпоративной культуры и пути её решения.
19.	Возможные формы материализации корпоративной культуры.
20.	Методы поддержания корпоративной культуры.
21.	Проблема диагностики организационной культуры.
22.	Диагностика отдельных элементов корпоративной культуры.
23.	Построение профилей корпоративной культуры.
24.	Технология поэтапного проектирования развития корпоративной культуры на диагностической основе.
25.	Влияние корпоративной культуры на оценку профессионализма менеджмента организации.
26.	Важнейшие показатели профессионализма менеджмента для органической культуры.
27.	Важнейшие показатели профессионализма менеджмента для рыночной культуры.
28.	Важнейшие показатели профессионализма менеджмента для



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине «Деловые коммуникации в межкультурном взаимодействии»
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю)
«Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 7 из 22

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	иерархической культуры.
29.	Важнейшие показатели профессионализма менеджмента для адхократической культуры.
30.	Сущность корпоративной этики.
31.	Основные принципы этики корпоративных отношений.
32.	Этические дилеммы корпоративных отношений.
33.	Организация и моральные стандарты.
34.	Способы повышения этического уровня организации.
35.	Корпоративные кодексы делового поведения.
36.	Профессиональные кодексы делового поведения.
37.	Деловая этика как основа формирования культуры и продукт культуры организации.
38.	Особенности деловой этики в разных типах организационной культуры.
39.	Мифы и традиции как отражение культуры и инструмент её укрепления.
40.	Взаимосвязь корпоративной культуры и культуры труда руководителя.

3.2.2 База контрольных заданий²

№ п/п	Формулировка задания	
	Тема задания	Вопросы задания
1	Конспект (подготовить материал в объеме от 5 до 10 страниц печатного текста) по теме: Межкультурное взаимодействие: понятие, функции, содержание	1. Понятие организационной культуры. 2. Основные функции и свойства организационной культуры. 3. Структурные элементы организационной культуры. 4. Миссия как системообразующий элемент культуры. *Дополнительные темы для самостоятельной разработки и дополнительного доклада: - Характеристика методов исследования поведения личности в различных видах общения. - Выделения навыков управления собой и другими людьми. Взаимосвязь их в

² Задания выполняются в свободное от аудиторных занятий и требуют обязательного оформления



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине «Деловые коммуникации в межкультурном взаимодействии»
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю)
«Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 8 из 22

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

		деловом общении.
2	Конспект (подготовить материал в объеме от 5 до 10 страниц печатного текста) по теме: Типология межкультурных деловых коммуникаций	1. 1. Характеристики типов культур по Р.Рюттингеру, С.Хонди, К.Камерону, Р.Куинну, Г.Хофстеде. 2. Характеристики типов культур в зависимости от переменных: «индивидуализм-коллективизм», «дистанция власти», «стремление к избеганию неопределенности», «мужественность-женственность». 3. Особенности межкультурных деловых коммуникаций в зависимости от культуры и времени формирования. *Дополнительные темы для самостоятельной разработки и дополнительного доклада: - Самооценка и оценка личностных и деловых качеств человека в процессе делового общения. - Перцептивные психологические процессы, их значение в формировании личности и в межличностном общении.
3	Блок-схема (представить в виде презентации или наглядного изображения) по теме: Инструменты формирования и поддержания межкультурных деловых коммуникаций	Используя теоретико-методологические основы модели взаимодействия в организации, разработать и представить блок-схему «Методы поддержания межкультурных деловых коммуникаций». Рассмотреть основные принципы и методы формирования межкультурных деловых коммуникаций.
4	Блок-схема (представить в виде презентации или наглядного изображения) по теме: Проблема формализации организационной	Используя теоретико-методологические основы основы модели трудовой мотивации и демотивации работника, разработать и представить блок-схему «Корпоративная культура и корпоративная этика». Рассмотреть формы



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине «Деловые коммуникации в межкультурном взаимодействии»
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю)
«Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 9 из 22

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	культуры и пути её решения	материализации корпоративной культуры: правила, кодекс, кредо и др.
5	Проект (представить в виде презентации или печатного материала) по теме: Формирование кадрового потенциала в соответствии с критериями организационной культуры	Используя теоретико-методологические основы мужкультурных отношений в менеджменте, разработать и представить проект «Особенности найма и оценки деятельности персонала с позиций различных типов организационных культур». Раскрыть особенности проблемы лояльности персонала и возможности корпоративной культуры в ее решении.
6	Блок-схема (представить в виде презентации или наглядного изображения) по теме: Формирование систем мотивации и коммуникации в аспекте типологии культур	Используя теоретико-методологические основы модели трудовой мотивации и демотивации работника, разработать и представить блок-схему «Корпоративная культура и корпоративная этика». Рассмотреть формы материализации корпоративной культуры: правила, кодекс, кредо и др.

3.2.3 База вопросов итогового теста³

1. Коммуникативный процесс включает в себя этапы (выберите правильную последовательность):

- 1. формирования, передачи, приема, расшифровки и использования информации**
2. приема, передачи, формирования, расшифровки и использования информации
3. расшифровки, использования, формирования, передачи и приема информации
4. приема, расшифровки, использования, формирования и передачи информации

2. Коммуникативный процесс – это процесс взаимодействия между различными:

- 1. субъектами коммуникации**

³ В тестовых заданиях необходимо выделить верный ответ



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине «Деловые коммуникации в межкультурном взаимодействии»
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю)
«Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 10 из 22

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

2. объектами коммуникации
3. субъектами и объектами коммуникации
4. объектами и предметами коммуникации

3. Канал обратной связи – это средство:

1. консервации информации
2. передачи информации
3. получения информации
4. взаимопонимания коммуникаторов

4. Общение, обеспечивающее успех какого-то общего дела, создающее условия для сотрудничества людей, чтобы достичь значимые для них цели – это:

1. неформальное общение
2. деловое общение
3. конфиденциальное общение
4. нет правильного ответа

5. Процесс, в ходе которого два или более человек обмениваются и осознают получаемую информацию, которого состоит в мотивировании определённого поведения или воздействия на него – это:

1. восприятие
2. коммуникация
3. взаимодействие
4. эмпатия

6. Процесс установления и развития контактов среди людей – это:

1. общение
2. восприятие
3. взаимодействие
4. идентификация

7. Процесс, в ходе которого два или более человек обмениваются и осознают получаемую информацию, которого состоит в мотивировании определённого поведения или воздействия на него – это:

1. восприятие
2. коммуникация



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине «Деловые коммуникации в межкультурном взаимодействии»
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю)
«Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 11 из 22

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

3. взаимодействие

4. эмпатия

8. Одноканальный процесс коммуникации – это коммуникация:

1. без обратной связи

2. с истинной обратной связью

3. с неистинной обратной связью

4. с истинной и неистинной обратной связью

9. Виды коммуникации:

1. первичные и вторичные

2. главные и второстепенные

3. вербальные и речевые

4. вербальные и невербальные

10. Факторы, не способствующие эффективному выступлению:

1. отдавайте предпочтение длинным предложениям

2. никаких скороговорок

3. держите паузу

4. берите в руки, что поярче и расставляйте акценты

11. К эффективным приёмам слушания не относят:

1. активная поза слушающего

2. умение задавать уточняющие вопросы

3. активное слушание

4. неререфлективное слушание

12. Деловая коммуникация как специфический обмен информацией является процессом передачи содержания:

1. интеллектуального и делового

2. эмоционального и культурного

3. эмоционального и интеллектуального

4. рационального и делового

13. Коммуникации в организации важны:

1. только для систем управления

2. для управленческих и производственных систем



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине «Деловые коммуникации в межкультурном взаимодействии»
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю)
«Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 12 из 22

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

3. для всей организации в целом

4. только для отдельных структур организации

14. К невербальным средствам коммуникации не относят:

1. нерефлексивное слушание

2. взгляд

3. тактильный контакт

4. рефлексивное слушание

15. Движения тела человека и визуальный контакт – это:

1. жест

2. походка

3. мимика

4. все ответы правильные

16. Если дистанция между собеседниками составляет 0,51...1,2 м – это дистанция:

1. интимная

2. социальная

3. личная

4. публичная

17. Если дистанция между собеседниками составляет 0...0,5 м – это дистанция:

1. публичная

2. социальная

3. интимная

4. личная

18. Если дистанция между собеседниками составляет более 3,6 м – это дистанция:

1. интимная

2. личная

3. социальная

4. публичная

19. Формальному общению соответствует дистанция:



1. более 3,6 м
2. 0...0,5 м
3. 0,51...1,2 м
- 4. 1,21...3,6 м**

20. Неформальному общению соответствует дистанция:

1. 0...0,5 м
- 2. 0,51...1,2 м**
3. более 3,6 м
4. 1,21...3,6 м

21. Во время публичного выступления интерес слушателей должен...

1. Немного уменьшаться
- 2. Расти**
3. Не пропадать
4. Оставаться на одном уровне

22. Следует знать, что активно слушать человек может в среднем...

1. 40 минут
- 2. 15 минут**
3. 30 минут
4. 60 минут

23. Взять в свои руки управление ходом переговоров позволяют вопросы...

1. Провокационные
2. Контрольные
- 3. Направляющие**
4. Информационные

24. Цель формального приема в начале переговоров...

1. Спровоцировать собеседников
- 2. Создать атмосферу взаимопонимания**
3. Высказать точку зрения своей стороны
4. Выслушать точку зрения партнеров

25. Чтобы определить, понимает ли вас собеседник, следует



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине «Деловые коммуникации в межкультурном взаимодействии»
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю)
«Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 14 из 22

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

использовать вопросы...

1. Контрольные

2. Информационные

3. Встречные

4. Однополосные

26. Жесты открытости:

1. пиджак расстегнут

2. ладони рук прижаты к груди

3. развёрнутые на встречу собеседнику руки с ладонями вверх

4. все ответы правильные +

27. Деловая этика представляет собой:

1. Деловые отношения предпринимателей

2. Совокупность принципов поведения людей

3. Поведение людей в конфликтных ситуациях

4. Личное поведение человека

28. Определить, что собеседник говорит неправде, позволяет:

1. Мимика и жесты

2. Характер собеседника

3. Расположение за столом переговоров

4. Задаваемый собеседником вопрос

29. Основным средством согласованного принятия решений в процессе общения заинтересованных сторон являются:

1. Деловые переговоры

2. Деловое общение

3. Деловая беседа

4. Условное совещание

30. Выбор стиля руководства зависит от:

1. Напористости участников

2. Точки зрения руководителя на проблему

3. Ситуации и целей совещания

4. Состав участников



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине «Деловые коммуникации в межкультурном взаимодействии»
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю)
«Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 15 из 22

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

31. Информация, которую мы предоставляем другим и которая содержит нашу реакцию на их поведение, - это:

- 1. Обратная связь**
2. Восприятие поступков
3. Ощущение защиты
4. Осознание поведения

32. Начало беседы, информирование партнеров, аргументирование выдвигаемых положений, принятие решения, завершение беседы являются основными...

1. Правилами проведения деловой беседы
2. Пунктами деловой беседы
3. Практическими советами
- 4. Этапами деловой беседы**

33. Открытые вопросы – это вопросы, которые...

1. Выясняют мотивы и позиции собеседников
2. Выявляют позитивные и нейтральные позиции
- 3. Требуют какой-то информации**
4. Дополняют сведения о собеседнике

34. Стратегия мягкого подхода к переговорам состоит в том, чтобы...

1. Избегать личных оскорблений
- 2. Избегать конфронтации**
3. Незаметно воздействовать на другую сторону переговоров
4. Мягко, но неуклонно отстаивать свою позицию

35. В начале делового совещания необходимо сразу...

- 1. Согласовать правила работы**
2. Решить спорные вопросы
3. Высказать одну из точек зрения
4. Объявить повестку дня

**36. Назовите документ, отражающий фактическое состояние рассматриваемого вопроса на предприятии на день и час совещания:
- Протокол результатов совещания**



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине «Деловые коммуникации в межкультурном взаимодействии»
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю)
«Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 16 из 22

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

37. Создаётся впечатление, что говорящий навязывает своё мнение в том случае, если речь:

- Слишком громкая

38. Если речь состоит из длинных фраз:

- То она плохо воспринимается по смыслу

39. Как влияет неразборчивая речь на собеседника:

- Снижает интерес у собеседника

40. Разнообразные движения руками и головой сопровождают разговор

– это:

- Жесты

4. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета в виде **трех этапов**. Для этого необходимо: пройти открытое тестирование; подготовить контрольные задания; выполнить итоговый тест.

На первом этапе студент кратко отвечает на открытые три тестовых вопроса (полученных случайным выбором). Продолжительность – 30 минут. Тесты, открытые со свободным ответом, не предполагают вариантов ответа, правильный ответ требуется написать самостоятельно.

Вопросы для тестирования (открытые тесты) оцениваются владением понятийным аппаратом, знанием и умением формулировать и анализировать проблемы предметного характера в конкретных ситуациях.

На втором этапе студент демонстрирует выполнение контрольных заданий. Задания по всем основным темам дисциплины выполняются в свободное от аудиторных занятий время, требуют обязательного оформления и демонстрации. Продолжительность демонстрации выполненных заданий – 10 минут.

Контрольное задание оценивается преподавателем.

На третьем этапе студент выполняет итоговый тест. Тест представлен в виде закрытых вопросов, при ответе предполагается выбор



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине «Деловые коммуникации в межкультурном взаимодействии»
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю)
«Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 17 из 22

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

правильного варианта из предложенных (тестовые задания имеют **ЕДИНСТВЕННЫЙ** верный вариант ответа). Продолжительность – 10 минут. Итоговый тест студентом выполняется в виде **компьютерного тестирования** по дисциплине «**Деловые коммуникации в межкультурном взаимодействии**». Тестирование проверяет знания студентов по изученным темам дисциплины. Контрольное тестирование выполняется в компьютерном классе в присутствии преподавателя. Сроки выполнения тестирования – согласовываются с преподавателем. Тестовые задания размещены в системе MOODLE. Чтобы получить в нее доступ, необходимо зарегистрироваться. Для этого следует зайти на главную страницу сайта <http://moodle.uio.csu.ru>.

Оценочные средства представлены:

- базой открытых вопросов для тестирования;
- контрольными заданиями в виде: выполнение конспекта, в блок-схемы, проекта, сценария деловой ситуации;
- итоговым тестом.

4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств

4.2.1. Критерии оценивания теоретического вопроса

Характеристика знаний, умений и навыков	Характеристика устного ответа	Баллы
Знает и свободно владеет материалом и использует в анализе практических ситуаций	Ответ последовательный, вывод четкий, логичный	30
Знает и умеет применять теорию на практике, но допускает неточности	Ответ последовательный вывод ясен	20
Знает или имеет представление о теории, но допускает ошибки	Ответ недостаточно последователен, вывод неясен	10
Не знает теории, в том числе понятий по теме задания	Нет ответа или ответ неудовлетворительный	0

Каждый правильный ответ на тестовый вопрос – 10 баллов.



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине «Деловые коммуникации в межкультурном взаимодействии»
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю)
«Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 18 из 22

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Максимальное количество баллов – 30.

4.2.2. Критерии оценивания контрольных заданий

Критерии оценивания контрольных заданий (**обязательное выполнение всех заданий по дисциплине**):

Характеристики выполненных заданий	Баллы
Максимальный балл за выполненные задания (6 заданий по 6 тах баллов) и дополнительные самостоятельные выступления в виде доклада (4 балла - доклад по 1 баллу)	40
Дополнительные самостоятельные выступления в виде доклада (тах 4 балла - доклад по 1 баллу) (4 балла – по 1 баллу за доклад)	4
Выполненные задания полностью соответствуют заявленным темам, имеют понятный интерфейс, материал четко структурирован, оформлен эстетично; выделена теоретическая значимость обсуждаемого материала и его практическая ценность (6 заданий по 6 тах баллов)	36
Выполненные задания полностью соответствуют заявленным темам, имеют понятный интерфейс, материал четко структурирован. Имеющиеся ошибки незначительны (6 заданий по 4 балла)	24
Выполненные задания соответствует заявленным темам, но есть небольшие замечания по раскрытию материала и интерфейсу (6 заданий по 3 балла)	18
Представленные материалы не соответствуют заданию	0

- **Круглый стол (дискуссия)** - студент для участия в круглом столе подготавливает **конспект**, где материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности, точно используется терминология; в дискуссии показывает умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами; высказывает свою точку зрения; проявляет сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков.

- **Разработка блок-схемы** – студент разрабатывает **блок-схему**, где наглядно представлен материал по теме; демонстрирует знание и свободное



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине «Деловые коммуникации в межкультурном взаимодействии»
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю)
«Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 19 из 22

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

владение фактическим материалом по теме; умеет использовать понятийный аппарат при анализе заявленной проблемы.

- **Деловая ситуация (деловая игра)** - студент легко ориентируется в содержании учебного материала, свободно пользуется понятийным аппаратом, обладает умением связывать теорию с практикой, решать практические задачи, высказывать и обосновывать свои суждения; предполагает грамотное, логическое изложение своей позиции; поведение игрока естественное, речь уверенная, в ходе игры использует наглядные материалы (реквизит, слайды);

- **Разработка проекта** - проектная работа соответствует цели и отвечает на проблемные вопросы; проведены коллективные обсуждения в ходе работы над проектом; результаты работы, представленные при помощи компьютерных средств, оформлены в соответствии с правилами; устное выступление участника логично; выступление подкреплено презентацией или публикацией; в ходе устного выступления даны ответы на все дополнительные вопросы аудитории.

Демонстрация и защита контрольных заданий (девять заданий) оценивается до 40 баллов (**максимальное количество баллов**).

4.2.3. Критерии оценивания итогового теста:

30 баллов	20 баллов	10 баллов	5 баллов	0 баллов
20 выполненных заданий (100%)	18 выполненных заданий (90%)	15 выполненных заданий (75%)	10 выполненных заданий (50%)	менее 10 выполненных заданий

Максимальное количество баллов – 30.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- теоретические основы технологий, техник, приёмов эффективных деловых коммуникаций;
- правила и принципы деловой устной и письменной коммуникации на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах).

Уметь:

- формировать эффективные деловые коммуникации в системе менеджмента и работе менеджера для развития организационных отношений;



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине «Деловые коммуникации в межкультурном взаимодействии»
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю)
«Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 20 из 22

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № ____

- осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах, использовать методы и навыки делового общения.

Владеть:

- практического применения теоретических и методических знаний деловых коммуникаций в жизнедеятельности и профессиональной деятельности
- навыками делового общения на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах).

Зачтено			Незачтено
Высокий уровень освоения проверяемых компетенций	Средний уровень освоения проверяемых компетенций	Базовый уровень освоения проверяемых компетенций	Недостаточный уровень освоения проверяемых компетенций

4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций

При подведении итогов учитываются результаты текущей аттестации. Полученные за текущую аттестацию баллы суммируются с баллами, полученными за каждый этап при прохождении промежуточной аттестации.

При успешном (удовлетворительном) усвоении дисциплины и получении итоговой оценки - критериальный показатель – **зачтено**.

Критерии итоговой оценки

«Зачтено» - студент обнаруживает систематические и глубокие знания по темам дисциплины; владеет материалами основной и дополнительной литературы, рекомендованной программой курса; глубоко понимает взаимосвязь основных понятий дисциплины в их значении для приобретаемой профессии; умеет связать теоретические основы методологии науки с процессом исследования; проявляет творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала.

«Незачтено» - студент обнаруживает существенные пробелы в знаниях основного учебного материала, допускает принципиальные ошибки в трактовке основных концепций и категорий курса, не понимает специфику количественных и качественных методов, фундаментальных и прикладных исследований.



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине «Деловые коммуникации в межкультурном взаимодействии»
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю)
«Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 21 из 22

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Таблица перевода итоговых баллов в традиционную (пятибалльную) систему оценок:

Баллы	Оценка
100 - 61	Зачтено
60 - 0	Незачтено

Особенности проведения процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья обозначены в рабочей программе дисциплины (модуля).

Уровни сформированности компетенций определяется следующим образом:

1. **Высокий уровень** сформированности компетенций:

- студент проявляет формирование компетенций на высоком уровне, готовность к самостоятельной профессиональной деятельности. Владеет системными знаниями техники общения как совокупности конкретных коммуникативных приемов, с применением эффективных стратегий делового общения.

- студент способен аргументировать собственную точку зрения по дискуссионным вопросам дисциплины, решать проблемные вопросы, критически оценивать информацию о состоянии и проблемах развития обратной связи в межличностном общении, формулировать собственные выводы.

2. **Средний уровень** сформированности компетенций:

- студент показывает готовность применять системные знания по осуществлению деловых коммуникаций, умения и навыки внедрять формы делового общения;

- у студента формируется комплексное знание особенностей применения и понимания различных видов и форм общения, умение сбора, анализа и обработки данных, необходимых для организации взаимодействия в процессе делового общения.

3. **Базовый уровень** сформированности компетенций:

- студент предполагает формирование компетенций на начальном уровне: знание основных положений организации деловых коммуникаций;

- студент способен отвечать на вопросы в форме закрытого теста. Количество правильных ответов – не менее 50%.



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине «Деловые коммуникации в межкультурном взаимодействии»
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю)
«Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 22 из 22	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------------	------------------------	---------------

4. Низкий уровень сформированности компетенций соответствует оценке незначтено.

