

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 17.09.2025 09:48:53



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Уникальный программный идентификатор:
04c19ed8bfb98f3b6e71a48b578878088322525

Фонд оценочных средств "Коммуникативная компетентность в деловом взаимодействии" по направлению подготовки (специальности) 38.03.01 "Экономика" направленности (профилю) Финансовая аналитика и аудит ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

стр. 1

Фонд оценочных средств (модуля)*

Коммуникативная компетентность в деловом взаимодействии

Направление подготовки (специальность)

38.03.01 Экономика

Направленность (профиль)

Финансовая аналитика и аудит

Присваиваемая квалификация (степень)

Бакалавр

Форма обучения

очная

Год(ы) набора 2025 г.

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

Челябинск 2025 г.



1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: *38.03.01 «Экономика»*

Направленность (профиль) Финансовая аналитика и аудит

Дисциплина: *Коммуникативная компетентность в деловом взаимодействии*

Семестр (семестры) изучения: *семестр №2*

Форма (формы) промежуточной аттестации: *зачет.*

2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины «*Коммуникативная компетентность в деловом взаимодействии*» направлено на формирование следующих компетенций:

Коды компетенции (по ФГОС)	Содержание компетенций согласно ФГОС	Индикаторы достижения компетенции согласно ОПОП	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
1	2	3	4
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Демонстрирует понимание типологии и факторов формирования команд, лидерства и способов социального взаимодействия. УК-3.2. Осуществляет взаимодействие с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом. УК-3.3. Имеет опыт участия в командной работе.	Знать: методы осуществления взаимодействия с другими членами команды, в т.ч. участия в обмене информацией, знаниями и опытом. Уметь: взаимодействовать с другими членами команды, в т.ч. участвовать в обмене информацией, знаниями и опытом. Владеть: способностью осуществлять взаимодействие с другими членами команды, в т.ч. участвовать в обмене информацией, знаниями и опытом.
ПК-1	Способен осуществлять	ПК-1.1 Умеет применять методики сбора, анализа и	Знать:



	<p>операционное и информационное обслуживание по подбору финансовых услуг и финансовых продуктов с учетом интересов клиентов на основе получения информации о финансовой ситуации клиента, мониторинга его финансовых возможностей</p>	<p>оценки основных показателей, отражающих финансовую ситуацию клиента, позволяющих осуществить мониторинг его финансовых возможностей, в том числе в кризисных ситуациях ПК-1.2 Обладает навыками организации и планирования процесса взаимодействия с потенциальными потребителями финансовых услуг на основе кодекса профессиональной этики участников финансовой системы ПК-1.3 Демонстрирует знание нормативных и методических документов, регламентирующих вопросы подбора и отражения в учете и отчетности финансовых продуктов</p>	<p>демонстрирует знание нормативных и методических документов, регламентирующих вопросы подбора и отражения в учете и отчетности финансовых продуктов. Уметь: уметь применять методики сбора, анализа и оценки основных показателей, отражающих финансовую ситуацию клиента, позволяющих осуществить мониторинг его финансовых возможностей, в том числе в кризисных ситуациях Владеть: обладает навыками организации и планирования процесса взаимодействия с потенциальными потребителями финансовых услуг на основе кодекса профессиональной этики участников финансовой системы</p>
--	--	--	---



3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

3.1 Виды оценочных средств

№ п/п	Код компетенции/ планируемые результаты обучения	Контролируемые темы/ разделы	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства на промежуточной аттестации/№ задания
1	УК-3 Знать: методы осуществления взаимодействия с другими членами команды, в т.ч. участия в обмене информацией, знаниями и опытом Уметь: взаимодействовать с другими членами команды, в т.ч. участвовать в обмене информацией, знаниями и опытом Владеть: способностью осуществлять взаимодействие с другими членами команды, в т.ч. участвовать в обмене информацией, знаниями и опытом	Раздел 1. Социокультурные контексты и универсальные основания коммуникативны х практик Раздел 2. Коммуникативна я компетентность, как основа профессиональн ой компетентности	Тест Письменная работа (реферат) Вопросы устного опроса Разноуровневые задания Тест Письменная работа (реферат) Вопросы устного опроса	Тест Письменная работа (реферат) Вопросы устного опроса Разноуровневые задания Вопросы устного опроса Реферат Тест
2	ПК-1 Знать: демонстрирует знание нормативных и методических документов, регламентирующих вопросы подбора и отражения в учете и отчетности финансовых продуктов. Уметь: умеет применять методики сбора, анализа и оценки основных показателей, отражающих финансовую ситуацию клиента, позволяющих осуществить мониторинг его финансовых возможностей, в том числе в кризисных ситуациях Владеть: обладает навыками организации и планирования процесса взаимодействия с потенциальными потребителями финансовых услуг на основе кодекса профессиональной этики участников финансовой системы	Раздел 3 Акмеологически е концепции профессиональн ой развития	Тест Письменная работа (реферат) Вопросы устного опроса	Разноуровневые задания Тест Письменная работа (реферат) Вопросы устного опроса

3.2 Содержание оценочных средств

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 лично-сти:

- 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.

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. Возможно-сти и направления профессионального развития человека на государ-ственной службе.
3. Возможности компенсации недостающих профессионально важ-ных качеств личности государственного служащего.
4. Основные подходы к определению профессионального развития человека.
5. Деструктивные тенденции развития профессионала. Профессиональная 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
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 индивидуального, 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. деформаций.

4. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

4.1. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств

4.1.1 Критерии оценивания теста

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

Неудовлетворительно Менее 60%

Удовлетворительно 60-75%

Хорошо 76-90%

Отлично 91-100%



4.1.2. Критерии оценивания собеседование, реферат

Оценка "Отлично": точное и прочное знание материала в заданном объеме; 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-трех); 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.

4.1.3. 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 незначительная 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.

4.1.4. Требования (критериальные показатели) к уровням освоения программы

Вопросы к зачету

Высокий уровень освоения проверяемых компетенций - ответ обучающегося полностью раскрывает задание, выполнен полностью самостоятельно, не содержит прямого



копирования внешних источников, содержит примеры, которые соответствуют заданию и разработаны обучающимся самостоятельно. Ответ высоко структурирован, информация систематизирована и подана в наглядном виде. Обучающийся может проанализировать вопрос, систематизировать разнородную информацию.

Средний уровень освоения проверяемых компетенций - ответ обучающегося раскрывает задание на достаточном уровне, содержит примеры, но они не полностью соответствуют заданию, либо разработаны не самостоятельно. Ответ содержит частичное копирование внешних источников. Ответ структурирован, информация систематизирована, но не подана в наглядном виде. Обучающийся может проанализировать проблему, систематизировать разнородную информацию применением информационно-коммуникационных технологий на среднем уровне.

Базовый уровень освоения проверяемых компетенций - ответ обучающегося частично раскрывает задание, содержит примеры, но они не полностью соответствуют заданию, либо разработаны не самостоятельно. Ответ содержит частичное копирование внешних источников. Ответ не до конца структурирован, информация не подана в наглядном виде. Обучающийся может проанализировать проблему, систематизировать разнородную информацию применением информационно-коммуникационных технологий на базовом уровне.

Недостаточный уровень освоения проверяемых компетенций - ответ не раскрывает задание или не соответствует заданию, либо полностью состоит из материала, скопированного из внешних источников. Ответ на задание не содержит примеров, либо примеры неверны. Ответ (при его наличии) не структурирован, информация подана бессвязно. Обучающийся не может проанализировать вопрос, систематизировать разнородную информацию с применением информационно-коммуникационных технологий.

