

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 06.07.2026 10:39:53  
Уникальный программный ключ:  
04c19ed8b1b98f3b6cb77a486b9a8788b8322929



Министерство образования и науки Российской Федерации  
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 промежуточной аттестации по дисциплине «Межкультурные деловые коммуникации» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» (профилю) «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 1 из 12	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

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

Межкультурные деловые коммуникации

**Направление подготовки (специальность)**

38.03.03 Управление персоналом

**Направленность (профиль)**

Управление персоналом в организации

**Присваиваемая квалификация (степень)**

бакалавр

**Форма обучения**

очная

Год(ы) набора 2026

Челябинск 2026 г.



Министерство образования и науки Российской Федерации  
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 промежуточной аттестации по дисциплине «Межкультурные деловые коммуникации»  
по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» (профилю)  
«Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 2

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**
  - 4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств**
  - 4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций**



Министерство образования и науки Российской Федерации  
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 промежуточной аттестации по дисциплине «Межкультурные деловые коммуникации»  
по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» (профилю)  
«Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_

## 1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) «Управление персоналом в организации»

Дисциплина: Межкультурные деловые коммуникации

Семестр (семестры) изучения: для очной формы обучения – 5 семестр

Форма промежуточной аттестации: зачет

## 2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

### 2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины «Межкультурные деловые коммуникации» 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
<b>УК-4: Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)</b>	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)	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)
<b>ПК-8: Способен участвовать в реализации корпоративной социальной политики</b>	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	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



Министерство образования и науки Российской Федерации  
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 промежуточной аттестации по дисциплине «Межкультурные деловые коммуникации»  
по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» (профилю)  
«Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 4

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_

### 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 из РПД п.2.2)	Семестр	Номер задания	Наименование оценочного средства
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)	Социокультурные контексты и универсальные основания коммуникативных практик	очная 5	1-3	Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа
				4-7	Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа
	Уметь: осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке	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.	очная 5	9-10	Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов
				11, 12	Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов
				15	Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов
	Владеть: навыками демонстрации умения осуществлять деловую коммуникацию в	Анализ взглядов на пространство сфер жизни как её подсистем, смысловое наполнение которых задаётся в рамках			



Министерство образования и науки Российской Федерации  
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 промежуточной аттестации по дисциплине «Межкультурные деловые коммуникации»  
по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» (профилю)  
«Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 5

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

	устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	жизни в целом	очная 5	17-20	Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа
<b>ПК-8:</b> Способен участвовать в реализации корпоративной социальной политики	Знать: теоретические положения управления социальным развитием организации, корпоративных социальных программ.	Коммуникативная компетентность, как основа профессиональной компетентности	очная 5	16, 21	Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа
		Профессиограмма. Профессионально значимые качества личности. Основные понятия дисциплины. Функциональные состояния человека в труде. Модель профессионального стресса. Взаимодействие индивидуального, личностного в профессиональном развитии человека	очная 5	22,23	Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа
	Уметь: оценивать удовлетворенность персонала корпоративной социальной политикой, эффективность ее мероприятий.	Акмеологические концепции профессионального развития	очная 5	8, 24	Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа
	Владеть: способность разрабатывать предложения по совершенствованию мероприятий корпоративной социальной политики	Рефлексивная культура как фактор развития профессионализма. Развитие профессиональной компетентности и ее специальных видов	очная 5	14, 25	Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа

### 3.2 Содержание оценочных средств

*Часть 1. База тестовых вопросов закрытого типа*

**Задание 1. (Задание закрытого типа)**

*Прочитайте текст и выберите правильный ответ.*



Министерство образования и науки Российской Федерации  
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 промежуточной аттестации по дисциплине «Межкультурные деловые коммуникации»  
по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» (профилю)  
«Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 6

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

1. Человек, выбирающий профессию, карьеру – это:

- а) аскет
- б) оптант
- в) адепт
- г) адаптант

**Задание 2. (Задание закрытого типа)**

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

**Задание 3. (Задание закрытого типа)**

Потребность в аффилиации – это...

- а) потребность во власти;
- б) потребность в принадлежности;
- в) потребность в защите;
- г) потребность в достижениях

**Задание 4. (Задание закрытого типа)**

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

**Задание 5. (Задание закрытого типа)**

Условное обозначение вершины развития, момента расцвета человеческой личности:

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

**Задание 6. (Задание закрытого типа)**

1. Коммуникативный процесс – это процесс взаимодействия между различными

- а. субъектами коммуникации
- б. объектами коммуникации
- в. субъектами и объектами коммуникации
- г. объектами и предметами коммуникации

**Задание 7. (Задание закрытого типа)**

Деловая коммуникация как специфический обмен информацией является процессом передачи содержания

- а. интеллектуального и делового
- б. эмоционального и культурного
- в. эмоционального и интеллектуального
- г. рационального и делового



Министерство образования и науки Российской Федерации  
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 промежуточной аттестации по дисциплине «Межкультурные деловые коммуникации»  
по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» (профилю)  
«Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 7

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

**Задание 8. (Задание закрытого типа)**

Ценностно-нормативная структура организационной культуры включает в себя:

- а. миссию организации;
- б. стратегию развития организации;
- в. мировоззрение организации;
- г. нормы производительности труда в организации;
- д. ролевые модели поведения в организации.

**Задание 9. (Задание закрытого типа)**

Три фактора, влияющих на формирование организационной культуры:

- а. деловая среда в целом (страны и мирового сообщества);
- б. образцы национальной культуры;
- в. уровень развития инфраструктуры;
- г. философия основателя организации;
- д. темп развития отрасли и сегмента рынка.

**Задание 10. (Задание закрытого типа)**

Этика имеет дело с принципами, определяющими:

- а. правильное поведение;
- б. трезвый расчет;
- в. авантюризм;
- г. ответственность;
- д. честность.

**Задание 11. (Задание закрытого типа)**

Коммуникация – это:

- а. взаимодействие и воздействие людей друг на друга в процессе межличностных отношений;
- б. обмен информацией между людьми;
- в. восприятие, понимание и оценка людьми социальных объектов;
- г. процесс установления и развития контактов между людьми.

**Задание 12. (Задание закрытого типа)**

Три метода формирования организационной культуры:

- а. найм стрессоустойчивых работников;
- б. физические артефакты;
- в. обучение профессиональному мастерству;
- г. реакция руководства на нарушения;
- д. моделирование ролей и обучение ролевому поведению.

**Задание 13. (Задание закрытого типа)**

Диагностика корпоративной культуры включает в себя:

- а. разработку стратегически необходимой корпоративной культуры;
- б. внедрение новой ценности в корпоративную культуру;
- в. построение профиля корпоративной культуры.

**Задание 14. (Задание закрытого типа)**

Анализ состояния корпоративной культуры включает в себя процедуры:

- а. адаптации корпоративной культуры;
- б. разработку стратегически необходимой корпоративной культуры;
- в. оценки корпоративной культуры;



Министерство образования и науки Российской Федерации  
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 промежуточной аттестации по дисциплине «Межкультурные деловые коммуникации»  
по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» (профилю)  
«Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 8

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

- г. исследование профиля корпоративной культуры;
- д. внедрение новой ценности в корпоративную культуру.

**Задание 15.** (Задание закрытого типа)

Изменение корпоративной культуры включает в себя:

- а. изменение объектов и предметов внимания со стороны менеджеров;
- б. изменение стиля управления кризисом или конфликтом;
- г. изменение графика корпоративных мероприятий;
- д. изменение критериев вознаграждения и порицания;
- е. изменение технологических инструкций.

**Задание 16.** (Задание закрытого типа)

Как называется деловое взаимодействие, характеризующееся противостоянием, вытеснением:

- а. конкуренция;
- б. соперничество;
- в. кооперация.

**Задание 17.** (Задание закрытого типа)

Что является основой реальных функций, которые заданы личности в организации, а также содержание групповой деятельности:

- а. значение;
- б. обязательство;
- в. роль;
- г. задание.

**Задание 18.** (Задание закрытого типа)

Как называются определенные формальные отношения между людьми, позволяющие использовать их для достижения цели компании, принятия и реализации решения:

- а. подчинение;
- б. организационная структура;
- в. сотрудничество;
- г. иерархия.

**Задание 19.** (Задание закрытого типа)

Динамичное состояние у человека, обусловленное трудностями или препятствиями, осложняющих достижение желаемых результатов это:

- а. возбуждение;
- б. конфликт;
- в. стресс.

**Задание 20.** (Задание закрытого типа)

Что не является общим в формальных и неформальных группах:

- а. источник власти;
- б. стадия развития;
- в. структура;
- г. сплоченность.

**Задание 21.** (Задание закрытого типа)

От чего зависит повышение эффективности деятельности работника:

- а. самоорганизация;



Министерство образования и науки Российской Федерации  
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 промежуточной аттестации по дисциплине «Межкультурные деловые коммуникации»  
по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» (профилю)  
«Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 9

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

- б. комплекс задач мотивации;
- в. стимулирование;
- г. социокультурная организация личности.

**Задание 22.** (Задание закрытого типа)

Этические нормы организации описывают:

- а. систему общих ценностей;
- б. поведенческие правила, которыми должны руководствоваться все сотрудники;
- в. правила поведения в общественных местах;
- г. распорядок рабочего дня.

**Задание 23.** (Задание закрытого типа)

Что понимается под «стимулированием»:

- а. стремление индивида повторять способ деятельности, который уже привел его к достижению цели;
- б. выявление и исследование внутренних побуждений индивида, обуславливающих его поведение;
- в. процесс создания менеджером совокупности стимулов, которые так изменяют силу действия мотивов, что согласно закону результатов, работник воспринимает только те способы деятельности, который менеджер считает необходимым для достижения цели организации.

**Задание 24.** (Задание закрытого типа)

Какие показатели являются критериями оценки результативности мотивации:

- а. самовыражение и производительность труда;
- б. уровень работы организации и стиль руководства и управления;
- в. качество труда и социальная стабильность.

**Задание 25.** (Задание закрытого типа)

Власть руководителя в организации подразумевает:

- а. социальные отношения, обусловленные наличием прав и возможности принуждать;
- б. приказы и распоряжения;
- в. способность подчинять своей воле деятельность других людей

*Часть 2. База разноуровневых заданий*

**Задание 1**

Разработка блок-схемы – Тема: «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.

**Задание 2**

Разработка блок-схемы – Тема: «Проблема формализации организационной культуры и пути её решения»

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.



Министерство образования и науки Российской Федерации  
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 промежуточной аттестации по дисциплине «Межкультурные деловые коммуникации»  
по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» (профилю)  
«Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 10

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_

### Задание 3

Разработка проекта – Тема: «Формирование кадрового потенциала в соответствии с критериями организационной культуры»

Используя теоретико-методологические основы межкультурных отношений в менеджменте, разработать и представить проект «Особенности найма и оценки деятельности персонала

с позиций различных типов организационных культур». Раскрыть особенности проблему лояльности персонала и возможности корпоративной культуры в ее решении.

### Задание 4

Разработка блок-схемы – Тема: «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.

## 4 ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

### 4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации (экзамена)

Зачет состоит из 2- частей

1 часть – студент решает 15 тестовых вопросов закрытого типа, выбранных случайным образом. Продолжительность – 20 минут.

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 45 баллов

2 часть – студент решает разноуровневые задания со свободным ответом, которые не предполагают вариантов ответа, правильный ответ требуется написать самостоятельно. Всего 1 задание, выбранное случайным образом. Продолжительность – 60 минут.

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 55 баллов

Всего заданий – 16.

Максимальный балл – 100 баллов:

0-49 баллов - неудовлетворительно (оценка 2);

50-69 баллов - удовлетворительно (оценка 3);

70-90 баллов - хорошо (оценка 4);

91-100 баллов - отлично (оценка 5).

Общее время выполнения работы – 80 минут.

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

### 4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств.

Ключи и критерии к оцениванию задания

№ задания	Верный ответ	Критерии
1	б	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
2	в	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи



Министерство образования и науки Российской Федерации  
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 промежуточной аттестации по дисциплине «Межкультурные деловые коммуникации»  
по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» (профилю)  
«Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 11	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

3	б	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
4	б	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
5	б	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
6	а	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
7	г	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
8	а	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
9	абг	3 б - совпадение с верным ответом 2 б – частичное совпадение 0 б - остальные случаи
10	agd	3 б - совпадение с верным ответом 2 б – частичное совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
11	абг	3 б - совпадение с верным ответом 2 б – частичное совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
12	бгд	3 б - совпадение с верным ответом 2 б – частичное совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
13	в	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
14	г	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
15	авд	3 б - совпадение с верным ответом 2 б – частичное совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
16	а	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
17	в	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
18	б	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
19	в	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
20	а	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
21	б	3 б – совпадение с верным ответом 0 б – остальные случаи
22	б	3 б – совпадение с верным ответом 0 б – остальные случаи
23	в	3 б – совпадение с верным ответом 0 б – остальные случаи
24	а	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
25	в	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи

#### 4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций

Уровни сформированности компетенций определяется следующим образом:

1. *Высокий уровень сформированности компетенций соответствует оценке отлично и предполагает формирование компетенций на высоком уровне: обучающийся демонстрирует формирование компетенций на высоком уровне, готовность к самостоятельной профессиональной деятельности, есть системные знания, необходимые для самостоятельной работы по вопросам предметной области дисциплины. Студент способен давать развернутые ответы на теоретические вопросы дисциплины, свободно решать практические задачи.*

2. *Средний уровень соответствует оценке хорошо и предполагает формирование компетенций на среднем уровне: обучающийся демонстрирует общее понимание вопросов дисциплины, выработки и реализации управленческих решений в этой сфере; умение их анализировать, студент способен давать*



Министерство образования и науки Российской Федерации  
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 промежуточной аттестации по дисциплине «Межкультурные деловые коммуникации»  
по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» (профилю)  
«Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 12

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

*ответы на теоретические вопросы дисциплины с отдельными неточностями, решать практические задачи с отдельными затруднениями.*

*3. Базовый уровень соответствует оценке удовлетворительно и предполагает формирование компетенций на начальном уровне: обучающийся показывает формирование компетенций на начальном уровне, демонстрирует общее представление по вопросам дисциплины, грамотное владение терминологией, умение ориентироваться в практических вопросах дисциплины.*

*4. Низкий уровень соответствует оценке неудовлетворительно, обучающийся не владеет основными понятиями и положениями дисциплины, решает практические задания не в полном объеме, с грубыми ошибками, демонстрирует несформированность представлений о содержании дисциплины, не владеет ее терминологией, не умение ориентироваться в решении практических задач по основным темам дисциплины.*

**38.03.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом в организации», фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Межкультурные деловые коммуникации», 2026 год набора, очная форма 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)

Л.Б. Черепанова

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».