

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Ефанов Алексей Валерьевич

Должность: Директор Невномалковского технологического института (филиал) СКФУ

Дата подписания: 13.06.2025 16:35:43

Уникальный программный код:

49214306dd433e7a1b0f8632f645f9d53c99e3d0

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ**

**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования**

**«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор НТИ (филиал) СКФУ

Ефанов А.В.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

Коммуникативные технологии и межкультурное взаимодействие в  
профессиональной сфере

Направление подготовки	15.04.02	Технологические	машины и
		оборудование	
Направленность (профиль)/специализация	Проектирование		технологического
Год начала обучения	оборудования		
Форма обучения	2025		
Реализуется в семестре	Очно-заочная		
	1		

## Введение

1. Назначение: для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине «Коммуникативные технологии и межкультурное взаимодействие в профессиональной сфере» для студентов направления подготовки 15.04.02 Технологические машины и оборудование
2. ФОС является приложением к программе дисциплины (модуля) «Математика»
3. Разработчик: доцент кафедры ГиМД, Голодная Вера Николаевна
4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

Председатель:

Пашковский А.В. заведующий кафедрой гуманитарных и математических дисциплин

Члены экспертной группы:

Мельникова Е.Н. – заместитель директора по учебно-воспитательной работе НТИ (филиал) СКФУ;

Павленко Е.Н. – зав. кафедрой ХТМиАХП

Представитель организации-работодателя:

Новоселов А.М., начальник отдела технического развития АО «Невинномысский Азот»

Экспертное заключение: фонд оценочных средств соответствует ОП ВО по направлению подготовки 15.04.02 Технологические машины и оборудование (профиль) Цифровые технологии проектирования и управления технологическим оборудованием и рекомендуется для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов.

5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

## 1. Описание показателей и критериев оценивания на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Компетенция (ии), индикатор (ы)	Уровни сформированности компетенци(ий),			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетворительно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворительно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
<b>Компетенция: УК-3</b>				
ИД – 1 ук-3 участвует в межличностном и групповом взаимодействии, используя инклюзивный подход, эффективную коммуникацию, методы командообразования и командного взаимодействия при совместной работе в рамках поставленной задачи	Не может в межличностном групповом взаимодействии применять инклюзивный подход, эффективную коммуникацию, методы командообразования и командного взаимодействия при совместной работе в рамках поставленной задачи	Имеет общее представление о межличностном и групповом взаимодействии, об использовании инклюзивного подхода, эффективной коммуникации, методах командообразования и командного взаимодействия при совместной работе в рамках поставленной задачи	Знает различные приемы и способы межличностного и группового взаимодействия, используя инклюзивный подход, эффективную коммуникацию, методы командообразования и командного взаимодействия при совместной работе в рамках поставленной задачи	В полной мере участвует в межличностном и групповом взаимодействии, используя инклюзивный подход, эффективную коммуникацию, методы командообразования и командного взаимодействия при совместной работе в рамках поставленной задачи
ИД-2 ук-3 обеспечивает работу команды для получения оптимальных результатов совместной работы, с учетом индивидуальных возможностей её членов, использования методологии достижения успеха, методов, информационных технологий и технологий форсайта	Не в полном объеме знает о методах и приемах обеспечения работы команды для получения оптимальных результатов совместной работы, с учетом индивидуальных возможностей её членов, использования методологии достижения успеха, методов, информационных технологий и технологий форсайта	В целом и умеет обеспечивать работу команды для получения оптимальных результатов совместной работы, с учетом индивидуальных возможностей её членов, использования методологии достижения успеха, методов, информационных технологий и технологий форсайта	Умеет обеспечивать работу команды для получения оптимальных результатов совместной работы, с учетом индивидуальных возможностей её членов, использования методологии достижения успеха, методов, информационных технологий и технологий форсайта	В полной мере обеспечивает работу команды для получения оптимальных результатов совместной работы, с учетом индивидуальных возможностей её членов, использования методологии достижения успеха, методов, информационных технологий и технологий форсайта

	технологий форсайта	форсайта		
ИД-3 обеспечивает выполнение поставленных задач на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения.	ук-3 Имеет недостаточный практический опыт выполнения поставленных задач на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения	Имеет общее представление о выполнении поставленных задач на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения	Имеет практический опыт выполнения поставленных задач на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения	В полной мере умеет обеспечивать выполнение поставленных задач на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения.
<i>Компетенция: УК-4</i>				
Результаты обучения по дисциплине (модулю):  <i>Индикатор:</i>  ИД-1. УК-4 выбирает приемлемый стиль делового общения на государственном (-ых) и иностранном(- ых) языках, вербальные и невербальные средства взаимодействия с партнерами в устной и письменной формах	Не понимает сущность деловой коммуникации, виды деловой коммуникации и их особенности, пути формирования и критерии оценки коммуникативной компетентности личности в деловой среде	С затруднениями понимает сущность деловой коммуникации, виды деловой коммуникации и их особенности, пути формирования и критерии оценки коммуникативно й компетентности личности в деловой среде	На достаточно хорошем уровне понимает понимает сущность деловой коммуникации, виды деловой коммуникации и их особенности, пути формирования и критерии оценки коммуникативн ой компетентности личности в деловой среде	Правильно и на высоком уровне понимает сущность деловой коммуникации, виды деловой коммуникации и их особенности, пути формирования и критерии оценки коммуникативно й компетентности личности в деловой среде
ИД-2. УК-4 использует информационно- коммуникационн ые технологии для повышения эффективности профессиональн ого взаимодействия,	Не использует основные технологии и приемы деловой коммуникации в своей профессиональной деятельности	Слабо использует основные технологии и приемы деловой коммуникации в своей профессиональн ой деятельности	На достаточно хорошем уровне использует основные технологии и приемы деловой коммуникации в своей профессиональн ой деятельности	Правильно и на высоком уровне использует основные технологии и приемы деловой коммуникации в своей профессиональн ой деятельности

поиска необходимой информации в процессе решения стандартных коммуникативны х задач на иностранном(- ых) языке(ах)				
ИД-3. УК-4 оценивает эффективность применяемых коммуникативны х технологий в профессиональн ом взаимодействии на иностранном(- ых) языке(ах), для академического и профессиональн ого взаимодействия	Не оценивает эффективность функционирования коммуникативных процессов в трудовой деятельности, применения социально- психологических аспектов деловой коммуникации	Слабо оценивает эффективность функционирова ния коммуникативн ых процессов в трудовой деятельности, применения социально- психологически х аспектов деловой коммуникации	На достаточно хорошем уровне оценивает эффективность функционирова ния коммуникативн ых процессов в трудовой деятельности, применения социально- психологически х аспектов деловой коммуникации	Правильно и на высоком уровне оценивает эффективность функционирова ния коммуникативн ых процессов в трудовой деятельности, применения социально- психологически х аспектов деловой коммуникации
<b>Компетенция: УК-5</b>				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> ИД-1. УК-5 выбирает способы конструктивного взаимодействия с людьми с учетом их социокультурны х особенностей в целях успешного выполнения профессиональн ых задач и усиления социальной интеграции	Не выбирает способы конструктивного взаимодействия с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональн ых задач и усиления социальной интеграции	С затруднениями выбирает способы конструктивног о взаимодействия с людьми с учетом их социокультурны х особенностей в целях успешного выполнения профессиональн ых задач и усиления социальной интеграции	На хорошем уровне выбирает способы конструктивног о взаимодействия с людьми с учетом их социокультурны х особенностей в целях успешного выполнения профессиональн ых задач и усиления социальной интеграции	Правильно и на высоком уровне выбирает способы конструктивного взаимодействия с людьми с учетом их социокультурны х особенностей в целях успешного выполнения профессиональн ых задач и усиления социальной интеграции

ИД-2. УК-5 демонстрирует уважительное отношение к социокультурным традициям различных социальных групп, опирающееся на знание ряда культурных традиций мира в процессе межкультурного взаимодействия	Не демонстрирует уважительное отношение к социокультурным традициям различных социальных групп, опирающееся на знание ряда культурных традиций мира в процессе межкультурного взаимодействия	Слабо демонстрирует уважительное отношение к социокультурным традициям различных социальных групп, опирающееся на знание ряда культурных традиций мира в процессе межкультурного взаимодействия	На достаточно хорошем уровне демонстрирует уважительное отношение к социокультурным традициям различных социальных групп, опирающееся на знание ряда культурных традиций мира в процессе межкультурного взаимодействия	В совершенстве демонстрирует уважительное отношение к социокультурным традициям различных социальных групп, опирающееся на знание ряда культурных традиций мира в процессе межкультурного взаимодействия
ИД-3. УК-5 анализирует различные социокультурные тенденции, факты и явления на основе целостного представления об основах мироздания и перспективах его развития	Не анализирует различные социокультурные тенденции, факты и явления на основе целостного представления об основах мироздания и перспективах его развития	Слабо анализирует различные социокультурные тенденции, факты и явления на основе целостного представления об основах мироздания и перспективах его развития	На достаточно хорошем уровне анализирует различные социокультурные тенденции, факты и явления на основе целостного представления об основах мироздания и перспективах его развития	В совершенстве анализирует различные социокультурные тенденции, факты и явления на основе целостного представления об основах мироздания и перспективах его развития

Оценивание уровня сформированности компетенции по дисциплине осуществляется на основе «Положения о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры - в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «северо-кавказский федеральный университет» в актуальной редакции.

## ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Номер задания	Правильный ответ	Содержание вопроса	Компетенция
1		Корпоративная культура - это ... 1) разделяемые всеми ценности, представления, ожидания, нормы, приобретенные по мере вхождения в компанию и за время работы в ней 2) отношение к окружающему миру, восприятие действительности, времени, пространства, человеческих взаимоотношений 3) процесс вхождения индивида в коллектив компании 4) совокупность результатов деятельности человеческого общества во всех сферах жизни	УК-3
2		Процесс индивидуального развития организации, подразумевающий углубление национальных различий и исключающий возможность естественного применения принципов управления, свойственных иным культурам - ... 1) конституция 2) субституция 3) дивергенция 4) конвергенция	УК-4, УК-5
3		Модель управления, направленная на создание новой международной управленческой политики и практики, в которой используются как сходства, так и различия между культурами, входящими в состав международной корпорации - это модель ... 1) культурной синергии 2) культурного превосходства 3) культурного компромисса 4) культурной интеграции	УК-4, УК-5
4		Модель управления международной организацией, при которой не признаются и не используются методы ведения дел, принятые в культуре принимающей стороны - ... 1) культурной синергии 2) культурного превосходства 3) культурного компромисса 4) культурной интеграции	УК-3
5		Толерантность – это... 1) умение успешно приспособиться и адаптироваться к новым культурным условиям 2) это терпимое отношение к чужим мнениям, верованиям, поведению, обычаям, культуре, чувствам и идеям, принятие и правильное понимание богатого разнообразия культур нашего мира 3) способность понимать психологические переживания собеседника 4) врожденное свойство каждого человека	УК-4, УК-5
6		Интолерантность – это... 1) способность человека проявлять терпимое отношение к людям, имеющим иные убеждения 2) излишняя толерантность 3) терпимое отношение к иностранцам 4) проявление нетерпимого отношения к людям, имеющим иные убеждения	УК-4, УК-5
7		Типология культур Э.Холла по отношению к информации, сопровождающей общение, включает в себя культуры	ОПК-3

		<ul style="list-style-type: none"> <li>1) монохронные и полихронные</li> <li>2) низкоконтекстные и высококонтекстные</li> <li>3) мужественные и женственные</li> <li>4) коллективистские и индивидуалистские</li> </ul>	
8		<p>В данном типе культуры большая часть информации выражается имплицитно, т. е. информация подразумевается, она неочевидна, не выражена словами, но понятна всем представителям этих культур</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1) Низкоконтекстные культуры</li> <li>2) Высококонтекстные культуры</li> <li>3) Полихронные культуры</li> <li>4) Монохронные культуры</li> </ul>	ОПК-3
9		<p>В данном типе культуры время предстаёт как линейная структура, в которой прошлого уже н</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1) монохронные культуры</li> <li>2) полихронные культуры</li> <li>3) культуры, ориентированные на будущее</li> <li>4) культуры, ориентированные на настоящее</li> </ul>	ОПК-3
10		<p>Конфликты пытаются решить путём переговоров и достижения компромисса в ... культурах</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1) мужественных</li> <li>2) женственных</li> <li>3) низкоконтекстных</li> <li>4) высококонтекстных</li> </ul>	УК-4, УК-5
11		<p>Жанрами делового общения не являются ... .</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1) совещания</li> <li>2) научные лекции</li> <li>3) презентации</li> <li>4) переговоры</li> </ul>	УК-4, УК-5
12		<p>Директор компании «А» написал деловое письмо директору компании «Б». С точки зрения теории коммуникации, директор компании «Б» - это ... .</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1) отправитель</li> <li>2) канал</li> <li>3) получатель</li> <li>4) сообщение</li> </ul>	УК-3
13		<p>Общение, которое зависит от положения его участников относительно друг друга в пространстве и времени называется ... .</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1) информационное/фатическое</li> <li>2) монологическое/диалогическое</li> <li>3) вербальное/невербальное</li> <li>4) контактное/дистантное</li> </ul>	УК-4, УК-5
14		<p>Речевое общение – это ... .</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1) процесс установления и поддержания целенаправленного, прямого или опосредованного контакта между людьми при помощи языка</li> </ul>	УК-4, УК-5

		<p>2) условия, обстановка, в которой происходит речевое общение, включая самих участников (речевая ситуация)</p> <p>3) степень достижения целей коммуникации при сохранении коммуникативного равновесия</p> <p>4) процесс установления и поддержания целенаправленного, прямого или опосредованного контакта между людьми при помощи языка</p>	
15		<p>К числу основных единиц речевого общения не относятся ...</p> <p>1) речевое событие</p> <p>2) дискурс</p> <p>3) речевая ситуация</p> <p>4) речевое взаимодействие</p>	УК-4, УК-5
16		<p>Речевая деятельность субъекта и реакция адресата на речь субъекта – это речевая (-ое)...</p> <p>1) поведение</p> <p>2) событие</p> <p>3) взаимодействие</p> <p>4) ситуация</p>	УК-3
17		Сформулируйте суть закона зеркального развития общения.	УК-4, УК-5
18		Сформулируйте суть закона зависимости результата общения от объёма коммуникативных усилий.	УК-4, УК-5
19		Сформулируйте суть закона возрастающего нетерпения слушателей.	УК-4, УК-5
20		Сформулируйте суть закона падения интеллекта аудитории с увеличением ее размера.	УК-4, УК-5
21		Сформулируйте суть закона первичного отторжения новой идеи.	УК-4, УК-5
22		Сформулируйте суть закона ритма общения.	УК-4, УК-5
23		Сформулируйте суть закона речевого самовоздействия.	ОПК-3
24		Сформулируйте суть закона отторжения публичной критики.	ОПК-3
25		Сформулируйте суть закона доверия к простым словам.	ОПК-3
26		Сформулируйте суть закона притяжения критики.	ОПК-3
27		Сформулируйте суть закона коммуникативных замечаний.	УК-4, УК-5
28		Сформулируйте суть закона ускоренного распространения негативной информации	УК-4, УК-5
29		Сформулируйте суть закона искажения информации при ее передаче.	УК-4, УК-5
30		Сформулируйте суть закона детального обсуждения мелочей.	УК-4, УК-5

31		Сформулируйте суть закона речевого поглощения эмоции	УК-4, УК-5
32		Сформулируйте суть закона эмоционального подавления логики.	УК-4, УК-5
33		Назовите методы исследования процесса межкультурной коммуникации.	УК-4, УК-5
34		Каковы особенности профессиональной коммуникации?	УК-4, УК-5
35		Какова природа межкультурных конфликтов?	УК-3
36		Охарактеризуйте структуру коммуникативного процесса.	УК-4, УК-5
37		Охарактеризуйте содержание коммуникативного процесса.	УК-3
38		Каковы различия в использовании времени в деловых контактах.	УК-4, УК-5
39		В чем особенности мужской и женской вербальной коммуникации.	УК-4, УК-5
40		В чем состоит специфика коммуникации в контексте бизнеса?	УК-4, УК-5

## **2. Описание шкалы оценивания**

В рамках рейтинговой системы успеваемость студентов по каждой дисциплине оценивается в ходе текущего контроля и промежуточной аттестации. Рейтинговая система оценки знаний студентов основана на использовании совокупности контрольных мероприятий по проверке пройденного материала (контрольных точек), оптимально расположенных на всем временном интервале изучения дисциплины. Принципы рейтинговой системы оценки знаний студентов основываются на положениях, описанных в Положении об организации образовательного процесса на основе рейтинговой системы оценки знаний студентов в ФГАОУ ВО «СКФУ».

*Рейтинговая система оценки не предусмотрено для студентов, обучающихся на образовательных программах уровня высшего образования магистратуры, для обучающихся на образовательных программах уровня высшего образования бакалавриата заочной и очно-заочной формы обучения.*

## **3. Критерии оценивания компетенций\***

Оценка «зачтено» выставляется студенту, если он правильно и на высоком уровне понимает сущность деловой коммуникации, виды деловой коммуникации и их особенности, пути формирования и критерии оценки коммуникативной компетентности личности в деловой среде, выбирает способы конструктивного взаимодействия с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции

Оценка «не зачтено» выставляется студенту, если он не понимает сущность деловой коммуникации, виды деловой коммуникации и их особенности, пути формирования и критерии оценки коммуникативной компетентности личности в деловой среде, не выбирает способы конструктивного взаимодействия с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции.