

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Баламирзоев Назим Лиодинович
Должность: Ректор
Дата подписания: 24.02.2026 11:50:41
Уникальный программный ключ:
5cf0d6f89e80f49a334f6a4ba58e91f3326b9926

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Дагестанский государственный технический университет»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине «Деловые коммуникации»
(указывается индекс и наименование дисциплины)

Уровень образования

магистратура

(бакалавриат/магистратура/специалитет)

Направление подготовки

10.04.01 Информационная безопасность

(код, наименование направления подготовки)

Направленность

Киберразведка и противодействие угрозам с
применением технологий искусственного

интеллекта

(наименование)

Разработчик



(подпись)

Алиева Г.Н. д.ф.н., профессор

(ФИО, уч. степень, уч. звание)

Фонд оценочных средств обсужден на заседании кафедры ИБиПИ

« 05 » февраля 2026 г., протокол № 6/1

Зав. выпускающей кафедрой



(подпись)

Качаева Г.И., к.э.н.

(ФИО, уч. степень, уч. звание)

СОДЕРЖАНИЕ

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ	3
2. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ, ПОДЛЕЖАЩИЕ ПРОВЕРКЕ	3
3. ОЦЕНКА ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	4
3.1. Контроль и оценка освоения дисциплины по темам (разделам).....	4
3.2. Перечень заданий для текущего контроля	6
4. ПЕРЕЧЕНЬ ЗАДАНИЙ ДЛЯ ОЦЕНКИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ	8
5. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ	8
5.1. Критерии оценки текущего контроля и промежуточной аттестации	11

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Фонд оценочных средств (далее - ФОС) является неотъемлемой частью рабочей программы дисциплины «Деловые коммуникации» и предназначен для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся (в т.ч. самостоятельной работе обучающихся), освоивших программу данной дисциплины.

Целью разработки фонда оценочных средств является установление соответствия уровня подготовки обучающихся требованиям федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (далее - ФГОС ВО) по направлению подготовки 10.04.01 Информационная безопасность.

Рабочей программой дисциплины «Деловые коммуникации» предусмотрено формирование следующих компетенций:

- 1) *УК-3. Способность организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.*

Формой аттестации по дисциплине является зачет.

2. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ, ПОДЛЕЖАЩИЕ ПРОВЕРКЕ

В результате аттестации по дисциплине осуществляется комплексная проверка индикаторов достижения компетенций их формирования в процессе освоения ОПОП.

Таблица 1.

Результаты обучения: индикаторы достижения	Формируемые компетенции
УК-3.1 Вырабатывает стратегию командной работы и на её основе организует отбор членов команд для достижения поставленной цели	УК-3
УК-3.2 Работой команды, разрешает противоречия на основе учёта интереса всех сторон	
УК-3.3 Руководит работой команды, разрешает противоречия на основе учёта интереса всех сторон	

3. ОЦЕНКА ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Контроль и оценка освоения дисциплины по темам (разделам)

Предметом оценки служат индикаторы достижения компетенций, предусмотренные ОПОП, направленные на формирование универсальных компетенций.

Таблица 2.

Элемент дисциплины	Формы и методы контроля			
	Текущий контроль		Промежуточная аттестация	
	Форма контроля	Проверяемые компетенции/ индикаторы достижения	Форма контроля	Проверяемые компетенции/ индикаторы достижения
Раздел 1. Сущность и значение деловых коммуникаций				
Тема 1.1 Сущность и значение деловых коммуникаций для эффективного менеджмента.	Письменная работа Устный опрос Практическая работа № 1 Самостоятельная работа Реферат	УК-3: УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3.	Зачетная работа	УК-3: УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3.
Тема 1.2 Коммуникационный процесс.	Письменная работа Устный опрос Практическая работа № 2 Самостоятельная работа Реферат	УК-3: УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3.	Зачетная работа	УК-3: УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3.
Раздел 2. Средства деловой коммуникации				
Тема 2.1 Вербальные и невербальные средства деловой коммуникации.	Письменная работа Устный опрос Практическая работа № 3 Самостоятельная работа Реферат	УК-3: УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3.	Зачетная работа	УК-3: УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3.
Тема 2.2 Личностные особенности коммуникаций.	Письменная работа Устный опрос Практическая работа № 4 Самостоятельная работа Реферат	УК-3: УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3.	Зачетная работа	УК-3: УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3.
Тема 2.3 Групповые особенности коммуникаций.	Письменная работа Устный опрос Практическая работа № 5 Самостоятельная работа Реферат	УК-3: УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3.	Зачетная работа	УК-3: УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3.
Тема 2.4 Имидж в деловых коммуникациях.	Письменная работа Устный опрос Практическая работа	УК-3: УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3.	Зачетная работа	УК-3: УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3.

	№ 6 Самостоятельная работа Реферат			
Тема 2.5 Этика и этикет делового общения.	Письменная работа Устный опрос Практическая работа № 7 Самостоятельная работа Реферат	УК-3: УК-3.1, УК-3.2, УК- 3.3.	Зачетная работа	УК-3: УК-3.1, УК-3.2, УК- 3.3.
Тема 2.6. Конфликты в процессе коммуникации.	Письменная работа Устный опрос Практическая работа № 8 Самостоятельная работа Реферат	УК-3: УК-3.1, УК-3.2, УК- 3.3.	Зачетная работа	УК-3: УК-3.1, УК-3.2, УК- 3.3.
Тема 2.7 Деловые коммуникации в системе международного бизнеса.	Письменная работа Устный опрос Практическая работа № 9 Самостоятельная работа Реферат	УК-3: УК-3.1, УК-3.2, УК- 3.3.	Зачетная работа	УК-3: УК-3.1, УК-3.2, УК- 3.3.

3.2. Перечень заданий для текущего контроля

Формируемая компетенция: УК-3

Перечень заданий закрытого типа

Задание № 1. Для достижения цели проекта по разработке защищенного программного обеспечения руководитель решил сформировать команду. Какой принцип отбора членов команды является приоритетным для обеспечения эффективности работы?

- А) Личная симпатия.
- В) Наличие опыта работы в смежных областях и профильных компетенций.
- С) Возможность работать сверхурочно без доплат.
- Д) Случайный выбор из числа доступных сотрудников.

Задания № 2. Какой организационный документ, разрабатываемый руководителем команды, формализует общее видение, цели, роли, правила взаимодействия и распределение ресурсов для достижения командной цели?

- А) Должностная инструкция.
- В) План командировок.
- С) Командная стратегия (устав проекта).
- Д) Отчет о финансовых расходах.

Задания № 3. Установите соответствие между типом поведения руководителя в конфликтной ситуации и его описанием:

Тип поведения руководителя	Описание
1. Компромисс	А) Совместная выработка решения, полностью удовлетворяющего интересы всех сторон.
2. Сотрудничество	В) Поиск быстрого, взаимоприемлемого решения, частично устраивающего каждого.
3. Приспособление	С) Отказ от своих интересов в пользу интересов другой стороны для сохранения отношений.
4. Избегание	Д) Стремление выйти из конфликтной ситуации, не решая ее.

Задания № 4. Установите соответствие между стадией развития команды по Такману и характерными действиями или состоянием команды на этой стадии:

Стадия развития команды	Характерные действия/состояние
1. Формирование	А) Появление конфликтов, споры о методах работы, распределении ролей.
2. Схватка (шторм)	В) Установление эффективных рабочих процедур, слаженность, высокая продуктивность.
3. Нормирование	С) Знакомство членов команды, осторожность, поиск оптимальных способов взаимодействия.
4. Исполнение	Д) Выработка общих норм и правил, рост доверия и сплоченности.

Задания № 5. Установите логическую последовательность шагов руководителя при формировании стратегии работы команды для нового проекта.

- а) Определение конкретных, измеримых целей и критериев успеха проекта.
- б) Распределение ролей и ответственности среди членов команды.
- в) Анализ ресурсов, сроков и внешних условий выполнения проекта.
- г) Разработка плана коммуникации и разрешения конфликтов внутри команды.

д) Формирование общего видения миссии и ценности проекта для команды.

Перечень заданий открытого типа

Задание № 1. Как называется метод управления, при котором руководитель ставит цели, но предоставляет команде значительную автономию в выборе способов их достижения?

Задание № 2. Как называется краткое, емкое и вдохновляющее утверждение, выражающее основную цель и смысл существования команды или проекта?

Задание № 3. Как называется процесс целенаправленного формирования эффективной команды через совместную деятельность и улучшение взаимодействий?

Задание № 4.

Дополните определение, вставляя пропущенное слово:

Руководитель команды, стремящийся учитывать мнение подчиненных, делегировать полномочия и развивать их самостоятельность, придерживается _____ стиля руководства.

Задание № 5. Дополните определение, вставляя пропущенное слово:

Официальное наделение сотрудника правами и ответственностью для выполнения конкретных задач от имени руководителя называется _____.

4. ПЕРЕЧЕНЬ ЗАДАНИЙ ДЛЯ ОЦЕНКИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Формируемая компетенция: УК-3

Перечень заданий закрытого типа

Задание № 1. Для достижения цели проекта по разработке защищенного программного обеспечения руководитель решил сформировать команду. Какой принцип отбора членов команды является приоритетным для обеспечения эффективности работы?

- А) Личная симпатия.
- В) Наличие опыта работы в смежных областях и профильных компетенций.
- С) Возможность работать сверхурочно без доплат.
- Д) Случайный выбор из числа доступных сотрудников.

Задания № 2. Какой организационный документ, разрабатываемый руководителем команды, формализует общее видение, цели, роли, правила взаимодействия и распределение ресурсов для достижения командной цели?

- А) Должностная инструкция.
- В) План командировок.
- С) Командная стратегия (устав проекта).
- Д) Отчет о финансовых расходах.

Задания № 3. При возникновении конфликта между разработчиками из-за выбора технической реализации модуля системы безопасности, руководителю команды следует в первую очередь:

- А) Немедленно принять сторону более авторитетного сотрудника.
- В) Игнорировать конфликт, надеясь, что он разрешится сам.
- С) Организовать обсуждение, чтобы выслушать аргументы всех сторон и найти компромиссное решение.
- Д) Выдать приказ с единственно верным решением, не обсуждая его с командой.

Задания № 4. Какой из перечисленных инструментов является ключевым для руководителя команды при распределении задач и мониторинге прогресса в достижении общей цели в условиях жестких сроков?

- А) Ежедневный планер.
- В) Календарь отпусков.
- С) План проекта (дорожная карта, диаграмма Ганта).
- Д) Личный дневник руководителя.

Задания № 5. Для повышения сплоченности и эффективности взаимодействия в новой команде специалистов по киберразведке руководитель планирует провести специальное мероприятие. Какой метод для этого наиболее подходит?

- А) Дистанционная конференция с формальными докладами.
- В) Командный тренинг (тимбилдинг), направленный на решение общих нестандартных задач.
- С) Отправка индивидуальных тестовых заданий.
- Д) Письменный опрос об удовлетворенности зарплатой.

Задания № 6. При оценке эффективности работы команды по расследованию киберинцидента, какой показатель является наиболее значимым?

- А) Количество проведенных совещаний.
- В) Скорость и качество достижения поставленных целей (например, время локализации инцидента).
- С) Средняя продолжительность рабочего дня членов команды.
- Д) Количество использованных кофе-пауз.

Задания № 7. Установите соответствие между типом поведения руководителя в конфликтной ситуации и его описанием:

Тип поведения руководителя	Описание
1. Компромисс	А) Совместная выработка решения, полностью удовлетворяющего интересы всех сторон.
2. Сотрудничество	В) Поиск быстрого, взаимоприемлемого решения, частично устраивающего каждого.
3. Приспособление	С) Отказ от своих интересов в пользу интересов другой стороны для сохранения отношений.
4. Избегание	Д) Стремление выйти из конфликтной ситуации, не решая ее.

Задания № 8. Установите соответствие между стадией развития команды по Такману и характерными действиями или состоянием команды на этой стадии:

Стадия развития команды	Характерные действия/состояние
1. Формирование	А) Появление конфликтов, споры о методах работы, распределении ролей.
2. Схватка (шторм)	В) Установление эффективных рабочих процедур, слаженность, высокая продуктивность.
3. Нормирование	С) Знакомство членов команды, осторожность, поиск оптимальных способов взаимодействия.
4. Исполнение	Д) Выработка общих норм и правил, рост доверия и сплоченности.

Задания № 9. Установите логическую последовательность шагов руководителя при формировании стратегии работы команды для нового проекта.

- а) Определение конкретных, измеримых целей и критериев успеха проекта.
- б) Распределение ролей и ответственности среди членов команды.
- в) Анализ ресурсов, сроков и внешних условий выполнения проекта.
- г) Разработка плана коммуникации и разрешения конфликтов внутри команды.
- д) Формирование общего видения миссии и ценности проекта для команды.

Задание № 10. Установите правильную последовательность действий руководителя по конструктивному разрешению возникшего в команде конфликта.

- а) Предложить и совместно проанализировать возможные варианты решения, учитывающие интересы сторон.
- б) Выслушать и дать высказаться всем участникам конфликта, чтобы понять их позиции.
- в) Добиться согласия сторон по выбранному решению и зафиксировать его.
- г) Четко обозначить и согласовать с участниками суть конфликта и общую цель его разрешения.
- д) Отделить эмоции от фактов, перевести обсуждение в конструктивное русло.

Перечень заданий открытого типа

Задание № 1. Как называется метод управления, при котором руководитель ставит цели, но предоставляет команде значительную автономию в выборе способов их достижения?

Задание № 2. Как называется краткое, емкое и вдохновляющее утверждение, выражающее основную цель и смысл существования команды или проекта?

Задание № 3. Как называется процесс целенаправленного формирования эффективной команды через совместную деятельность и улучшение взаимодействий?

Задание № 4. Какой стиль коммуникации в команде предполагает открытое выражение мыслей и чувств с уважением к мнению других?

Задание № 5. Дополните определение, вставляя пропущенное слово:

Руководитель команды, стремящийся учитывать мнение подчиненных, делегировать полномочия и развивать их самостоятельность, придерживается _____ стиля руководства.

Задание № 6. Дополните определение, вставляя пропущенное слово:

Официальное наделение сотрудника правами и ответственностью для выполнения конкретных задач от имени руководителя называется _____.

5. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

5.1. Критерии оценки текущего контроля и промежуточной аттестации

В ФГБОУ ВО «ДГТУ» внедрена модульно-рейтинговая система оценки учебной деятельности обучающихся. В соответствии с этой системой применяются пятибалльная, двадцатибалльная и стобальная шкалы знаний, умений, навыков.

Таблица 3.

Шкалы оценивания			Критерии оценивания
пятибалльная	двадцатибалльная	стобальная	
«Отлично» - 5 баллов	«Отлично» - 18-20 баллов	«Отлично» - 85 – 100 баллов	<p>Показывает высокий уровень сформированности компетенций, т.е.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - продемонстрирует глубокое и прочное усвоение материала; - исчерпывающе, четко, последовательно, грамотно и логически стройно излагает теоретический материал; - правильно формирует определения; - демонстрирует умения самостоятельной работы с нормативно-правовой литературой; - умеет делать выводы по излагаемому материалу.
«Хорошо» - 4 баллов	«Хорошо» - 15 - 17 баллов	«Хорошо» - 70 - 84 баллов	<p>Показывает достаточный уровень сформированности компетенций, т.е.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - демонстрирует достаточно полное знание материала, основных теоретических положений; - достаточно последовательно, грамотно логически стройно излагает материал; - демонстрирует умения ориентироваться в нормальной литературе; - умеет делать достаточно обоснованные выводы по излагаемому материалу.
«Удовлетворительно» - 3 баллов	«Удовлетворительно» - 12 - 14 баллов	«Удовлетворительно» - 56 – 69 баллов	<p>Показывает пороговый уровень сформированности компетенций, т.е.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - демонстрирует общее знание изучаемого материала; - испытывает серьезные затруднения при ответах на дополнительные вопросы; - знает основную рекомендуемую литературу; - умеет строить ответ в соответствии со структурой излагаемого материала.
«Неудовлетворительно» - 2 баллов	«Неудовлетворительно» - 1-11 баллов	«Неудовлетворительно» - 1-55 баллов	<p>Ставится в случае:</p> <ul style="list-style-type: none"> - незнания значительной части программного материала; - не владения понятийным аппаратом дисциплины; - допущения существенных ошибок при изложении учебного материала; - неумение строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; - неумение делать выводы по излагаемому материалу.

Критерии оценки тестовых заданий

Таблица 4.

Процент выполненных тестовых заданий	Оценка
до 50%	неудовлетворительно
50-69%	удовлетворительно
70-84%	хорошо
85-100%	отлично

Критерии оценки тестовых заданий, заданий на дополнение, с развернутым ответом и на установление правильной последовательности

Верный ответ - 2 балла.

Неверный ответ или его отсутствие - 0 баллов.

Критерии оценки заданий на сопоставление

Верный ответ - 2 балла

1 ошибка - 1 балл

более 1-й ошибки или ответ отсутствует - 0 баллов.

КЛЮЧИ К ЗАДАНИЯМ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

Таблица 5.

Формируемые компетенции	№ задания	Ответ
УК-3	Задания закрытого типа	
	№ 1	В
	№ 2	С
	№ 3	1-В, 2-А, 3-С, 4-Д
	№ 4	1-С, 2-А, 3-Д, 4-В
	№ 5	д а в б г
	Задания открытого типа	
	№ 1	Делегирование
	№ 2	Миссия
	№ 3	Тимбилдинг
	№ 4	Демократического
	№ 5	Делегированием

КЛЮЧИ К ЗАДАНИЯМ ДЛЯ ОЦЕНКИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Таблица 6.

Формируемые компетенции	№ задания	Ответ
УК-3	Задания закрытого типа	
	№ 1	В
	№ 2	С
	№ 3	С
	№ 4	С
	№ 5	В
	№ 6	В
	№ 7	1-В, 2-А, 3-С, 4-Д
	№ 8	1-С, 2-А, 3-Д, 4-В
	№ 9	д а в б г
	№ 10	б г д а в
	Задания открытого типа	
	№ 1	Делегирование
	№ 2	Миссия
	№ 3	Тимбилдинг
	№ 4	Ассертивный
	№ 5	Демократического
	№ 6	Делегированием