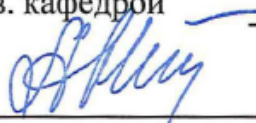


Министерство образования и науки РФ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

СОГЛАСОВАНО

Зав. кафедрой



*подпись,*

Мен. ФЭУ

*аббревиатура кафедры*

А.Н. Чаплина

*инициалы, фамилия*

" 19 "

декабря

2017 г.

Торгово-экономический институт

*полное наименование института*

Кафедра менеджмента

*и кафедры, реализующей дисциплину*

## ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине (модулю), практике

ФТД.2

*индекс и наименование дисциплины (модуля)*

### Навыки эффективного поиска работы

*или практики (на русском и иностранном языке (при реализации на иностранном языке)) в соответствии с  
ФГОС ВО и учебным планом*

Направление подготовки/специальность

38.03.02 Менеджмент

*код и наименование направления  
подготовки/специальности*

Направленность (профиль)

38.03.02.02.07 "Управление малым  
бизнесом (в сфере услуг)"

*код и наименование направленности (профиля)*

Красноярск 2017 г.

**1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы, описание показателей и критериев оценивания компетенций**

*Перечень компетенций и их структура в виде знаний, умений и навыков содержится в разделе 1.3 «Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотношенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы высшего образования» рабочей программы дисциплины (модуля) /практики. Показателями оценивания компетенций являются наиболее значимые знания, умения и владения, которые формирует данная дисциплина.*

Курс	Семестр	Код и содержание компетенции	Результаты обучения	Оценочные средства
4	8	ОК-1: способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции	Знать: Уровень 1 основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции области эффективного поиска работы	Тест Кейс-задача Реферат, доклад, статья Вопросы к зачету
			Уметь: Уровень 1 применять общие инструменты философских знаний для формирования мировоззренческой позиции в области эффективного поиска работы	Тест Кейс-задача Реферат, доклад, статья Вопросы к зачету
			Владеть: Уровень 1 технологиями формирования мировоззренческой позиции в области эффективного поиска работы	Тест Кейс-задача Реферат, доклад, статья Вопросы к зачету
4	8	ОК-5: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Знать: Уровень 1 общие принципы работы в коллективе, толерантного восприятия, необходимые для поиска работы;	Тест Кейс-задача Реферат, доклад, статья Вопросы к зачету
			Уметь: Уровень 1 применять общие инструменты работы в коллективе и толерантного восприятия при поиске работы	Тест Кейс-задача Реферат, доклад, статья Вопросы к зачету
			Владеть: Уровень 1 технологиями работы в коллективе и толерантного восприятия при поиске работы	Тест Кейс-задача Реферат, доклад, статья Вопросы к зачету
4	8	ОК-6: способностью к самоорганизации и	Знать: Уровень 1 общие принципы самоорганизации и самообразованию, необходимые для поиска работы	Тест Кейс-задача Реферат, доклад, статья

		самообразованию		Вопросы к зачету
			Уметь: Уровень 1 применять общие инструменты самоорганизации и самообразованию, необходимые для эффективного поиска работы	Тест Кейс-задача Реферат, доклад, статья Вопросы к зачету
			Владеть: Уровень 1 технологиями самоорганизации и самообразованию, необходимые для эффективного поиска работы	Тест Кейс-задача Реферат, доклад, статья Вопросы к зачету
4	8	ПК-1: владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	Знать: Уровень 1 основные теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации индивидуальной работы на основе знания траектории личностного развития	Тест Кейс-задача Реферат, доклад, статья Вопросы к зачету
			Уметь: Уровень 1 применять основные теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации индивидуальной работы на основе знания траектории личностного развития	Тест Кейс-задача Реферат, доклад, статья Вопросы к зачету
			Владеть: Уровень 1 владеть навыками применения основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации индивидуальной работы на основе знания траектории личностного развития	Тест Кейс-задача Реферат, доклад, статья Вопросы к зачету

**2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки владений, умений, знаний, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы с описанием шкал оценивания и методическими материалами, определяющими процедуру оценивания.**

*Для каждой процедуры оценивания предоставляются материалы для оценивания (типовые варианты проверочных заданий, темы рефератов, эссе, проектов, экзаменационные билеты, варианты тестов и т.д.), шкалы оценивания, методические материалы для оценивания.*

## **2.1 Тестовые задания репродуктивного уровня**

### **2.1.1 Типовые варианты заданий**

1.	<p><b>К особенностям рынка труда не относится</b></p> <p>1) продажа на рынке труда рабочей силы</p> <p>2) постоянное превышение спроса рабочей силы над её предложением</p> <p>3) регулирование рынка труда</p> <p>4) изменчивость рынка труда из-за перемен в структуре профессиональной подготовки</p>
2.	<p><b>Предложение труда зависит от</b></p> <p>1) доли трудоспособного населения в общей его численности</p> <p>2) миграционных возможностей населения</p> <p>3) продолжительности рабочего дня</p> <p>4) всего перечисленного</p>
3.	<p><b>Наиболее вероятной причиной безработицы является</b></p> <p>1) структурные сдвиги в экономике, приводящие к исчезновению устаревших отраслей появлению новых</p> <p>2) увеличение числа частных (негосударственных) предприятий</p> <p>3) усиление конкурентной борьбы между производителями</p> <p>4) монополизация отдельных отраслей экономики</p>
4.	<p><b>Установление соответствия позиций, представленных в двух множествах 1.</b></p> <p>Верны ли следующие суждения о причинах возникновения структурной безработицы?</p> <p>А. Причиной возникновения структурной безработицы является рост спроса на трудовые ресурсы.</p> <p>Б. Причиной возникновения структурной безработицы является наступление определённого времени года.</p> <p>1) верно только А 3) верны оба суждения</p> <p>2) верно только Б 4) оба суждения неверны</p>
5.	<p><b>Верны ли следующие суждения о безработице?</b></p> <p>А. Рост безработицы сокращает спрос на товары на внутреннем рынке страны. Б. Безработица обостряет политическую ситуацию в стране.</p> <p>1) верно только А 3) верны оба суждения</p> <p>2) верно только Б 4) оба суждения неверны</p>
6.	<p><b>Уровень безработицы - это:</b></p> <p>а) отношение численности безработных к численности рабочей силы;</p> <p>б) сумма уровней фрикционной и структурной безработицы;</p> <p>в) доля безработных, которая соответствует целесообразному уровню занятости.</p>
7.	<p><b>Информация о процедуре предоставления государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы предоставляется:</b></p> <p>а) платно</p> <p>б) бесплатно</p> <p>в) частично оплачивается</p>

8.	<b><i>Куда можно обратиться в поиске подходящей работы?</i></b> а) в отделение полиции б) в отделение связи в) в государственную службу занятости г) в Интернет-сайт д) в частное агентство по трудоустройству
9.	<b><i>Конфликтогены - это слова, действия или бездействия, которые :</i></b> а) способствуют возникновению конфликта б) препятствуют возникновению конфликта в) помогают разрешить конфликт
10.	<b><i>Какие документы не нужны при трудоустройстве?</i></b> а) трудовая книжка б) справка об окончании кружка в) документ, удостоверяющий профессиональную квалификацию г) паспорт д) резюме е) аттестат или диплом ж) заявление
11.	<b><i>Какого типа темперамента не бывает?</i></b> а) меланхолический б) холерический в) интровертный г) сангвистический д) флегматический
12.	<b><i>К какому свойству темперамента относится человек, внутренний мир которого направлен на самого себя?</i></b> а) экстраверт б) интроверт в) амбаверт
13.	<b><i>По состоянию здоровья инженер переехал в другой город и из-за переезда не работал полтора месяца. Это должно быть учтено при исчислении:</i></b> а) как фрикционной, так и структурной безработицы; б) циклической безработицы; в) фрикционной безработицы; г) структурной безработицы
14.	<b><i>Какие стратегии поведения в конфликтах не существует?</i></b> а) избегание б) компромисс в) согласие г) приспособление д) недоверие е) сотрудничество ж) соперничество
15.	<b><i>При встрече первыми приветствуют (выберите один вариант ответа)</i></b> а) старшие младших; б) младшие старших; в) старший мужчина женщину; г) группа мужчин женщину.

16.	<p><b>Укажите, в каком случае знакомство в деловой ситуации реализовано правильно (выберите один вариант ответа).</b></p> <p>а) Привет! Меня зовут Ирина. Я представитель фирмы «Плазинфо»;</p> <p>б) Простите, я хотел бы с Вами познакомиться! Меня зовут Сергей Щеглов. Фирма «Ява-тур»;</p> <p>в) Здравствуйте! Давайте познакомимся и будем сотрудничать;</p> <p>г) Добрый день! Я видел Вас на выставке. Хотелось бы пообщаться.</p>
17.	<p><b>Какое из утверждений является неверным (выберите один вариант ответа)?</b></p> <p>а) В процессе интервьюирования для приема на работу дистанция между общающимися может сокращаться до 10 см;</p> <p>б) деловые письма должны включать этикетные фразы;</p> <p>в) представляя кого-то в деловом общении, вы должны дать человеку хотя бы минимальную характеристику;</p> <p>г) большое значение в деловом общении играет тон речи.</p>

### 2.1.2 Методические рекомендации

При использовании формы текущего контроля «Тестирование» студентам предлагаются задания, содержащие в себе, как правило, от 10 до 20 тестовых заданий. Для оценки используется 100 бальная шкала.

### 2.1.3 Шкала оценивания

Критерии оценивания:

60% правильных ответов и ниже - оценка 2,

61-70% правильных ответов - оценка 3,

71-85% правильных ответов - оценка 4 85 -100% правильных ответов - оценка 5.

## 2.2 Типовые кейс-задания

### 2.2.1 Типовые варианты заданий

Вариант 1 Кейс «Карьерный рост»

Два сотрудника, занимающих в организации одинаковые рабочие места, претендуют на одну и ту же должность более высокого уровня. Отношения между ними дружеские. Руководство, сравнив возможности каждого из претендентов, решает одного из них повысить. После этого тот сотрудник, который не занял ожидаемой позиции, начинает обижаться, завидовать и отдаляться от своего, продвинувшегося по карьерной лестнице, товарища. Его производительность труда падает и, в конце концов, он увольняется из этой организации.

Задание:

1. Какие ошибки допустило руководство, осуществляя данное карьерное перемещение?
2. Что можно было бы предпринять в описанной выше ситуации, чтобы предотвратить ухудшение отношений, снижение производительности, а затем и увольнение того сотрудника, который не получил повышения?

Вариант 2 Исходные данные и постановка задачи. Определите численность безработных, зарегистрированных в текущем году в районной службе занятости, если численность экономически активного населения района составляет 1 млн. человек, официальный уровень безработицы - 3,5%.

### 2.2.2 Методические рекомендации

Использование кейс-заданий нацелено на формирование у студентов таких навыков, которые включают: самостоятельный или групповой анализ и структурирование информации; выявление ключевых проблем и поиск альтернатив в их решении; оценка эффективности решений, в результате которой выбираются наиболее оптимальные пути решения проблем и вырабатываются программы действий.

Работа над кейс-заданиями осуществляется в малых группах на практических занятиях и предполагает знакомство с кейсом, подготовку группового решения на вопросы задания, оформление отчеты в указанной форме в соответствии со стандартом университета, а также защиту отчета и ответы на доопределяющие вопросы по теме и кейсу. Оценивание результатов работы осуществляется индивидуально для каждого участника малой группы и зависит от степени активности и вклада каждого участника.

### 2.2.3 Шкала оценивания

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Обучающийся полностью и правильно выполнил задание. Показал отличные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Работа оформлена аккуратно и в соответствии с предъявляемыми требованиями
«хорошо»	Обучающийся выполнил задание с небольшими неточностями. Показал хорошие знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Есть недостатки в оформлении работы
«удовлетворительно»	Обучающийся выполнил задание с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Качество оформления работы имеет недостаточный уровень
«неудовлетворительно»	При выполнении обучающийся продемонстрировал недостаточный уровень знаний, умений и владения ими при решении задач в рамках усвоенного учебного материала

## 2.3 Сообщение, доклад, реферат, статья

### 2.3.1 Тематика рефератов, сообщений, докладов

1. Государственное регулирование рынка труда в современной России
2. Правовые проблемы содействия занятости в России
3. Подготовка и проведение собеседования при приеме на работу
4. Деловой этикет - основные правила поведения на работе
5. Карьера руководителя в современных российских условиях
6. Методы эффективного поиска работы
7. Развитие теории и практики рекрутмента в Российской Федерации
8. Современное состояние кадрового рынка, классификация рекрутинговых услуг
9. Самопрезентация как фактор формирования впечатления соискателем вакантной должности
10. Современное состояние услуги по подбору персонала в России
11. Правила оформления резюме, сопроводительного письма

12. Актуальные предложения трудоустройству выпускникам Вузов направления менеджмента
13. Анализ состояния рынка труда в мире
14. Анализ состояния рынка труда в России
15. Анализ уровня экономически активного и неактивного населения в Красноярского края
16. Анализ уровня экономически активного и неактивного населения в России
17. Востребованные профессии России
18. Предложение рабочей силы на рынке труда Красноярского края по состоянию на...г.г
19. Предложение рабочей силы на рынке труда России по состоянию...г.г
20. Ситуация на рынке труда Красноярского края .... г.г.
21. Современные тенденции развития занятости населения в России
22. Современные тенденции развития занятости населения в Красноярском крае
23. Уровень безработицы в России и Красноярском крае

### 2.3.2 Методические рекомендации

Слушателям стоит обратить внимание на правила написания рефератов и докладов, которые описаны в сборнике методических указаний для самостоятельной работы для студентов. Выбор темы статьи осуществляется по согласованию с преподавателем, она должна соответствовать тематике изучаемой дисциплины

### 2.3.3 Шкала оценивания

#### Критерии и шкала оценивания результатов выполнения заданий репродуктивного уровня (реферата / доклад)

Критерии	Показатели
1. Новизна реферированного текста Макс. - 20 баллов	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений.
2. Степень раскрытия сущности проблемы Макс. - 30 баллов	- соответствие плана теме реферата/сообщения; - соответствие содержания теме и плану реферата/сообщения; - полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; - обоснованность способов и методов работы с материалом; - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы.
3. Обоснованность выбора источников Макс. - 20 баллов	- круг, полнота использования литературных источников по проблеме; - привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.).
4. Соблюдение требований к оформлению Макс. - 15 баллов	- правильное оформление ссылок на используемую литературу; - грамотность и культура изложения; - владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы; - соблюдение требований к объему реферата/сообщения; - культура оформления: выделение абзацев. - подготовка презентационного материала



5. Грамотность Макс. - 15 баллов	- отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; - отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; - литературный стиль.
-------------------------------------	--

Реферат /сообщение оценивается по 100 балльной шкале, баллы переводятся в оценки успеваемости следующим образом:

- 86 - 100 баллов - «отлично» ;
- 70 - 75 баллов - «хорошо»;
- 51 - 69 баллов - «удовлетворительно»;
- мене 51 балла - «неудовлетворительно».

Баллы учитываются в процессе текущей оценки знаний программного материала.

#### **Критерии и шкала оценивания результатов выполнения заданий реконструктивного уровня (статьи)**

Критерии	Показатели
1.Актуальность Макс. - 30 баллов	- исследовательский характер работы. - новизна исследования, эвристичность. - актуальность работы. практическая и/или теоретическая значимость
2. Содержание и структура Макс. - 40 баллов	- соответствие структуры работы общепринятым требованиям для научных трудов - грамотность и логичность изложения - анализ литературы по теме.
4. Наглядность и оригинальность Макс. - 30 баллов	- наличие таблиц и рисунков - личный вклад автора в исследование - оригинальность не менее 75%

Статья оценивается по 100 балльной шкале, баллы переводятся в оценки успеваемости следующим образом:

- 86 - 100 баллов - «отлично»;
- 70 - 75 баллов - «хорошо»;
- 51 - 69 баллов - «удовлетворительно»;
- мене 51 балла - «неудовлетворительно».

Баллы учитываются в процессе текущей оценки знаний программного материала.

## **2.4 Вопросы к зачету**

### **2.4.1 Типовые варианты заданий**

Номер темы	Вопросы
Тема 1.	1. Сущность, структура, функционирование и инфраструктура рынка труда в России. 2. Государственное регулирование трудовых отношений. 3. Анализ показателей экономической активности населения. 4. Цели и задачи политики занятости и ее перспективные направления.
Тема 2.	1. Безработица. Её причины и виды. 2. Социальные последствия безработицы. 3. Занятость. Статистика занятости. 4. Методы борьбы с безработицей. 5. Поддержание занятости - важнейшая цель экономической политик

Тема 3.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Понятие карьеры и цели карьеры.</li> <li>2. Стратегия карьерного движения.</li> <li>3. Принципы и правила карьерной стратегии.</li> <li>4. Типология карьерных стратегий</li> <li>5. Деловая карьера: сущность, виды и факторы формирования.</li> <li>6. Понятие управления деловой карьерой как комплекса мероприятий, проводимых кадровой службой организаций, по планированию, организации, мотивации и контролю служебного роста работника.</li> </ol>
Тема 4.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Поиск работы</li> <li>2. Эффективный поиск в интернете</li> <li>3. Правильное составление и оформление резюме.</li> <li>4. Искусство самопрезентации. Прохождение интервью.</li> <li>5. Основы бизнес - этикета</li> <li>6. Совокупность средств и приемов для достижения целей поиска работы и реализации выработанной стратегии поиска</li> </ol>
Тема 5.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Психологические качества менеджера - выявление стратегий поведения в процессе общения.</li> <li>2. Технологии самопрезентации</li> <li>3. Модель успешной личности</li> <li>4. Настройка на успех в общении</li> <li>5. Презентация коммерческого предложения</li> <li>6. Поведение в конфликтной ситуации</li> </ol>
Тема 6.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Рекрутеры, Коммерческие биржи Государственные службы .</li> </ol>
Тема 7.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Собеседование при приеме на работу, главные цели: собеседования</li> <li>2. Исторически сложились следующие методики проведения собеседования:</li> <li>3. Групповое собеседование. Правила проведения собеседования.</li> </ol>

#### 2.4.3 Шкала оценивания

«Зачтено» выставляется, как минимум, при усвоении студентом основного материала, в изложении которого допускаются отдельные неточности, нарушение последовательности, отсутствие некоторых существенных деталей, имеются затруднения в выполнении практических заданий.

«Не зачтено» выставляется, если студент не владеет значительной частью материала, допускает принципиальные ошибки, с большими затруднениями выполняет практические работы, если ответ свидетельствует об отсутствии знаний по предмету.

ФОС по дисциплине Корпоративная социальная ответственность

разработаны в соответствии с ПВД ФОС-2017 Университета, ФГОС ВО  
направления подготовки 38.03.02 Менеджмент и учебным планом  
38.03.02.02.07 "Управление малым бизнесом (в сфере услуг)"  
очная форма обучения, 2015 год набора

Разработчик(и)



А.С. Данилова

*подпись*

*инициалы, фамилия*

*подпись*

*инициалы, фамилия*