

*Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Российский университет дружбы народов»*

*Институт мировой экономики и бизнеса*

Рекомендовано МССН/МО

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

### **JOB-OFFER**

**Рекомендуется для направления подготовки/специальности**

38.03.01 Экономика

**Направленность программы (профиль)**

Мировая экономика

**Москва 2021г.**

## 1. Цели и задачи дисциплины:

### Цель изучения дисциплины

Курс направлен на оказание помощи студентам в процессе обучения на получение дополнительных знаний, компетенций, навыков и умений, необходимых для успешного выбора вакансий, трудоустройства и прохождения всех этапов интервью.

В результате освоения дисциплины студенты должны приобрести практическим знания, умения и навыки в области написания резюме, сопроводительного письма и изучить все этапе прохождения отбора при трудоустройстве в компанию.

**Основными задачами изучения дисциплины** являются:

- Получение практической знаний в области SHL тестирований и прохождения кейс интервью;
- Сформировать навыки анализа тенденций рекрутингового рынка;
- Развить навыки анализа рынка труда;
- Получить навыки профессионального самоопределения;
- Сформировать навыки эффективной само презентации;
- Развить навыки составления резюме и сопроводительного письма;
- Освоить техники эффективного выбора и поиска работы;
- Сформировать навыки прохождения основных этапов отбора при приеме на работу, в том числе и интервью;
- Научиться правильно выбирать и строить стратегию развития карьеры.
- Выработка навыков практического использования усвоенных понятий и методов.

## 2. Место дисциплины в структуре ОП ВО:

Дисциплина «Развитие профессиональной карьеры в цифровой экономике» относится к вариативной части блока Б1 учебного плана.

Представленный курс является, необходимой системой подготовки слушателей для выработки навыков эффективного поиска работы, составления конкурентоспособного резюме и получения практических навыков решения типовых задач для прохождения интервью. Носит междисциплинарный характер, основывается на знаниях экономических, финансовых, маркетинговых и менеджеральных дисциплин, а также содержит современные технологии обучения международного уровня. Для освоения дисциплины студент должен знать основы мировой экономики и УЧР, а также владеть MS Excel, PPT и Word и средствами поиска информации в сети интернет.

Знания, приобретаемые в ходе освоения дисциплины рекомендуется применять при построение профессиональной карьеры.

В таблице № 1 приведены предшествующие и последующие дисциплины, направленные на формирование компетенций дисциплины в соответствии с матрицей компетенций ОП ВО.

**Таблица № 1- Предшествующие и последующие дисциплины, направленные на формирование компетенций**

№ п/п	Шифр и наименование компетенции	Предшествующие дисциплины	Последующие дисциплины (группы дисциплин)
<b>Универсальные компетенции</b>			
	УК-4. Способен к коммуникации в межличностном и межкультурном взаимодействии на русском как иностранном и иностранном(ых) языке(ах) на основе владения взаимосвязанными и взаимозависимыми видами	Основы риторики и коммуникаций	Практический курс профессионального перевода Преддипломная практика Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена

	репродуктивной и продуктивной иноязычной речевой деятельности, такими как аудирование, говорение, чтение, письмо и перевод в повседневно-бытовой, социокультурной, учебно-профессиональной, официально-деловой и научной сферах общения.		
	УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.	Введение в специальность Менеджмент Маркетинг	Преддипломная практика Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена
<b>Профессиональные компетенции (организационно-управленческая деятельность)</b>			
	ПК-6. Организация и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала		Преддипломная практика Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
	ПК-7. способен организовать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта	Основы риторики и коммуникаций	Преддипломная практика Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

### 3. Требования к результатам освоения дисциплины:

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций: УК-4, УК-6, ПК-6, ПК-7

- УК-4. Способен к коммуникации в межличностном и межкультурном взаимодействии на русском как иностранном и иностранном(ых) языке(ах) на основе владения взаимосвязанными и взаимозависимыми видами репродуктивной и продуктивной иноязычной речевой деятельности, такими как аудирование, говорение, чтение, письмо и перевод в повседневно-бытовой, социокультурной, учебно-профессиональной, официально-деловой и научной сферах общения.
- УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.
- ПК-6. Организация и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала
- ПК-7. способен организовать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта

В результате изучения дисциплины студент должен:

**Знать:**

- универсальную модель поведения при поиске работы;
- знать современные требования к специалистам;

- как ориентироваться на рынке труда;
- о теориях саморазвития и адаптации к изменениям на рынке труда;
- знать как проходить основные этапы отбора при приеме на работу.

**Уметь:**

- составить конкурентоспособное резюме;
- выделять свои конкурентоспособные преимущество;
- использовать навыки делового общения при приеме на работу
- эффективно проходить типовые этапы отбора при приеме на работу.

**Владеть:**

- современными представлением о рынке труда, тенденциях и особенностях развития текущей ситуации, а также о иметь возможность оценить свою позиции на рынке и возможности развития и карьерного роста. Навыками составления стратегии карьерного развития, а адаптации к ситуации на рынке труда. А также владеть современными методиками прохождения основных этапов отбора от составления привлекательного резюме и сопроводительного письма, до прохождения кейс-интервью.

#### 4. Объем дисциплины и виды учебной работы

##### Объем дисциплины и виды учебной работы (очная форма обучения)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единиц.

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры			
		1	2	Е	Ф
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>	32			32	
В том числе:					
<i>Лекции</i>	16			16	
<i>Практические занятия</i>	16			16	
<b>Самостоятельная работа (всего)</b>	40			40	
<b>Контроль</b>					
Общая трудоемкость	час	72		72	
	зач. ед.	2		2	

#### 5. Содержание дисциплины

##### 5.1. Содержание разделов дисциплины

###### 5.1. Содержание разделов дисциплины

Дисциплина состоит из 3 разделов. Каждый из них включает теоретическую и практическую части, нацеленные на формирование у обучающихся на последних курсах бакалавриата и магистратуры дополнительных знаний, компетенций, навыков и умений в профессиональной сфере.

Реализация курса предусматривает интерактивные лекции, практические занятия (семинары), подготовку самостоятельных творческих работ и их последующие презентации, тестирование, проведение групповых дискуссий по тематике курса, использование современных технологий контроля знаний.

#### Раздел №1. «Обзор современного рынка труда»

**Тема 1. «Обзор рынка труда»** Рынок труда. Тренды текущее состояние. Крупнейшие по трудоустраиваемой компании. Обзор стоимости специалистов на рынке труда.

**Тема 2. «Мир глазами работодателя»** Зачем нанимателю нужны соискатели. Неквалифицированный персонал или зачем платить за обучение персонала. Нестабильный персонал. Неадекватное поведение в коллективе. Отсутствие представления о карьере и возможность скорого увольнения. Минимизация затрат на персонал. Минимизация рисков при

наиме. Циклы развития жизни персонала. Эффект недостаточной или избыточной квалификации. Соответствие представлению работодателя.

**Тема 2. «Форма собственности и культура организации – что может быть важно для соискателя»** Международные компании, государственные компании, собственный бизнес, крупные компании, частный бизнес. Сравнение условий Преимущества и недостатки. Как правильно выбрать «свою» вакансию: ключевые ошибки соискателей.

**Тема 3. «Резюме – первый шаг в сторону работодателя»** Составление резюме и сопроводительного письма. Вся жизнь на одной странице. Шаблон написания резюме. Наиболее частые ошибки при составлении резюме. Подготовка к написанию сопроводительного письма. Соответствие резюме вакантной позиции. Типовая структура написания сопроводительного письма. Основные типы сопроводительных писем. Как избежать ошибки при написании сопроводительного письма. Профессиональный адрес электронной почты. Интернет- репутация. Рекомендательное письмо. Социальные сети.

**Тема 4. «Выбор пути к работодателю»** Где и как искать работу. Прямой контакт. Рекрутинговые агентства и профессиональные сети. Стажировки и ярмарки вакансий. Нетворкинг. Конкурсы и кейс чемпионаты.

**Тема 5. «Соискатели глазами работодателя»** Различные схемы этапов отбора на позицию. Многоэтапная система отсева претендентов.

**Тема 6. «Приглашение на интервью – вас хотят узнать подробнее»** Интервью. Различные типы интервью. Персональное интервью. Телефонное интервью. Типовой формат проведения интервью. Подготовка к прохождению интервью. На интервью. Основы этикета соискателей. Как правильно выглядеть на интервью. Типовые вопросы при прохождении интервью. После интервью.

## **Раздел №2. «Интервью: подробности жанра»**

**Тема 1. «Числовые и логические тесты»** Зачем используются тесты как этап отбора. Различные тесты для отсева. Числовые тесты. Особенности и отличия. Недостатки и преимущество использования тестов для работодателя. Подходу к решению числовых тестов. Логические тесты. В чем особенность решения. Подходы к решению числовых тестов.

**Тема 2. «Кейс интервью, как один из этапов отбора»** Что такое кейс интервью. На каких этапах отбора может использоваться кейс интервью. Что ожидать при прохождении кейс интервью. Как отвечать на вопросы при кейс интервью и подсказки при прохождении кейс интервью. Как впечатлит интервьюера при прохождении кейс интервью. Навыки прохождения кейс интервью

**Тема 3. «Кейс технологии или что такое кейсы»** Что включает в себя понятие кейса. Структура кейса. История кейсов. Разные школы решения кейсов. Причина популярности кейсов.

**Тема 4. «Стратегия решения кейса»** Подходы к решению кейсов. Стратегия решения кейсов Типовые Фреймворки. Экономические. Финансовые. Маркетинговые. Стратегические. Анализ финансовой информации. Определение финансовой устойчивости компании. Анализ деловой активности. Анализ эффективности компании. Анализ прибыльности. Расширение на рынке. 4P SWOT PEST матрица Ансоффа. Микро и макроэкономические Фреймворки.

**Тема 5. «Разные кейсы – разные подходы к решению»** Основные типы кейсов. Кейсы по оценке рынка, оценочному прогнозу и сегментации рынка Стратегические кейсы и кейсы по решению бизнес проблем. Кейсы направленные на анализ данных Кейсы на решение логических проблем. Консультационные кейсы

**Тема 6. «Индивидуальное или командное решение кейсов»** Если решение кейса индивидуальное. Если решение кейса групповое. Формирование команды. Кейс чемпионаты.

**Тема 7. «Презентация решения»** Методы презентации решения. Если решение кейса требует презентации. Создание идеологии презентации. Создание слайдов. Создание диаграмм. Визуализация идеи и информации. Пять причин необходимости применения презентаций.

**Тема 8. «Кейс интервью со стороны рекрутера»** Решение кейсов со стороны рекрутера. Технология оценки решения кейса. На что обращают внимание. Наиболее часто встречающиеся ошибки

### **Раздел №3. «Залог успешной карьеры в условиях цифровой экономики»**

**Тема 1. «Стратегия развития карьеры»** Карьера: понятие виды, этапы. Анализ и планирование карьеры. Модели развития. На каком этапе вашей карьеры вы находитесь и что можно ожидать.

**Тема 2. «Теории саморазвития»** Теория саморазвития. Индустрия саморазвития. Саморазвитие в высшем образовании и в построении карьеры. Теория Маслоу. Иерархия потребностей. Как создать свое конкурентное преимущество. Адаптация к изменениям на рынке труда.

**Тема 3. «Качества которые хочет видеть руководитель»** Набор качество которые хотят видеть в своих сотрудниках руководители. Как развить в себе такие качества. На что следует обращать внимание.

**Тема 4. «Отказ в приеме»** Какие бывают причины отказа в приеме на работу. Что делать если отказали. Психологическая сторона вопроса. Работа над ошибками.

**Тема 5. «Формирование стоимости»** Сколько вы стоите. Формирование стоимости. Переговоры о заработной плате.

## **5.2. Разделы дисциплин и виды занятий**

### **Разделы дисциплин и виды занятий (очная форма обучения)**

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекц.	Лаб. зан.	ПЗ	СРС	Все-го час.
1.	Раздел №1. «Обзор современного рынка труда»	4		4	13	21
2.	Раздел №2. «Интервью: подробности жанра»	6		6	13	25
3.	Раздел №3. «Залог успешной карьеры»	6		6	14	26
	Итого	16		16	40	72

**6. Лабораторный практикум в данном курсе не предусмотрен**

## 7. Практические занятия (семинары)

№ п/п	№ раздела дисциплины	Вид занятия	Трудо-емкость (час.)
1.	Раздел №1. «Обзор современного рынка труда»	Интерактивная игра	5
2.	Раздел №2. «Интервью: подробности жанра»	Кейс-стади	5
3.	Раздел №3. «Залог успешной карьеры»	Кейс-стади	6

## 8. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

- учебные аудитории (кабинеты) с рабочими местами для проведения лекций (по числу студентов в потоке) и для проведения семинаров (по числу студентов в отдельных группах);
- доска;
- стационарный персональный компьютер с пакетом Microsoft Office;
- мультимедийный проектор;
- допускается использование переносной аппаратуры – ноутбук и проектор;
- экран (стационарный или переносной напольный).

№ ауд.	Наименование	Наименование
17	Учебная аудитория	Мультимедиа проектор – 2 шт., звуковая трибуна – 1 шт., экран – 2 шт.
101	Учебная аудитория	Мультимедиа проектор – 2 шт., звуковая трибуна – 1 шт., экран -2 шт.
27	Учебная аудитория	Мультимедиа проектор - 1 шт., экран - 1 шт.
29	Учебная аудитория	Мультимедиа проектор - 1 шт., экран - 1 шт.
Конф. зал	Учебная аудитория	Мультимедиа проектор – 1 шт., звуковое оборудование

## 9. Информационное обеспечение дисциплины

- а) программное обеспечение MS Office , Google Chrome
- б) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы: не требуется.

## 10. Учебно-методическое обеспечение дисциплины:

- а) основная литература:

1. Теория и практика построения карьеры [Электронный ресурс] : Учебно-методический комплекс / Е.Б. Дмитриева [и др.]. - Электронные текстовые данные. - М. : Изд-во РУДН, 2019. - 264 с. : ил. - ISBN 978-5-209-08893-6.  
[http://lib.rudn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=Rudn\\_Find..](http://lib.rudn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=Rudn_Find..)

- б) дополнительная литература:

1. David L. Crack the Case: How to Conquer Your Case Interviews, 2005 Edition. 2004
2. Howard Loward Leifman, Marcey Lerner. Cover and Interv Vault Guide to Resumes, Cover letters and Interviews. 2005

3. Вершинин С.И. Молодежный рынок труда и возможности решения проблемы ее занятости. М., 2000.
  4. Долгорукова О.А. Построение карьеры. СП., 2006.
  5. Зеер Э.Ф. Психология профессий: учеб. пособие для студентов вузов. 4-е изд., перераб., доп. М., 2006.
  6. Карташов С.А., Одегов Ю.Г., Кокорев И.А. Трудоустройство: Поиск работы: учеб. пособие / под ред. Ю.Г. Одегова. М., 2002.
  7. Маркова А.К. Психология профессионализма. М., 1996.
  8. Митина Л.М. Психология развития конкурентноспособной личности. М., 2002.
  9. Чернов С.В. Азбука трудоустройства: учеб. пособие по элективному курсу. 2-е издание М., 2008.
  10. Шапалов В.К., Минкина О.В. Консультирование по карьере: учеб. пособие. М., 2008.
- Рекомендуемая литература:**
1. Буравой, М. Углубленное case study: между позитивизмом и постмодернизмом // Рубеж.- 1997 - № 10 – 11.
  2. Изменения в образовательных учреждениях: опыт исследования методом кейс – стадии / под ред Г.Н. Прокументовой.- Томск, 2003.
  3. Козина, И. Особенности стратегии case-study при изучении производственных отношений на промышленных предприятиях России //Социология: методология, методы, математические модели. - 1995.- N5-6.- С.65-90.
  4. Козина, И. Case study: некоторые методические проблемы // Рубеж.- 1997.- № 10-11.- С. 177-189.
  5. Михайлова, Е. И. Кейс и кейс-метод: общие понятия / Маркетинг.- 1999.- №1.
  6. Рейнгольд, Л.В. За пределами CASE — технологий // Компьютерра.- , 2000. - №13-15.
  7. Смолянинова, О.Г. Инновационные технологии обучения студентов на основе метода Case Study // Инновации в российском образовании: сб.- М.: ВПО, 2000.
  8. <http://www.casemethod.ru>

**Интернет-ресурсы:**

- [http://www.joblist.ru/\(специализированный\)](http://www.joblist.ru/(специализированный));
- [http://www.job.ru/\(специализированный\)](http://www.job.ru/(специализированный));
- [http://www.rdw.ru/\(сервис по трудоустройству газеты «Работа для Вас»\)](http://www.rdw.ru/(сервис по трудоустройству газеты «Работа для Вас»));
- [http://www.pointjob.ru/\(специализированный\)](http://www.pointjob.ru/(специализированный));
- [http://www.profy.ru/\(сайт компании «Мир профессионалов»\)](http://www.profy.ru/(сайт компании «Мир профессионалов»));
- [http://www.zarplata.ru/\(сайт журнала «Работа&Зарплата»\)](http://www.zarplata.ru/(сайт журнала «Работа&Зарплата»));
- [http://www.superjob.ru/\(автоматизированная система поиска работы\)](http://www.superjob.ru/(автоматизированная система поиска работы));
- [http://www.human-capital.ru/\(специализированный\)](http://www.human-capital.ru/(специализированный));
- [http://www.job-today.ru/\(сайт еженедельной газеты «Работа сегодня»\)](http://www.job-today.ru/(сайт еженедельной газеты «Работа сегодня»));
- [http://www.jobmatrix.ru/\(специализированный\)](http://www.jobmatrix.ru/(специализированный)).

**11. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Преподавание курса предполагает такие методы обучения, как лекции, семинары, групповое и индивидуальное консультирование, практикумы, мастер-классы, самостоятельную работу студента.

**Виды занятий и методы обучения**

Лекции	Аудиторная форма занятий, в которой даются основные положения учебной дисциплины. Конечная цель лекций – достижение студентами необходимой для дальнейшей профессиональной деятельности степени овладения изучаемыми теоретическими знаниями. Форма лекции может быть как традиционной, так и интерактивной.
--------	--



Семинары	Аудиторная диалоговая форма занятий по одной из тем курса, предполагающая активное участие студентов (всех или некоторых из них), направленная на формирование у них навыков самостоятельного теоретического анализа рассматриваемых в курсе проблем, в том числе путем изучения текстов первоисточников, накопление практического опыта решения типовых профессиональных задач.
Групповое академическое консультирование	Основная задача группового академического консультирования - подробное либо углубленное рассмотрение некоторых тем теоретического курса, освоение которых, как правило, вызывает затруднение у части студентов. По желанию студентов возможно вынесение на обсуждение дополнительных: тем, вызывающих у них особый интерес, которые не получают достаточного освещения в лекционном курсе. Данная форма занятий является обязательной для преподавателя, студент имеет право не принимать участие в такой консультации в случае, если он самостоятельно успешно освоил данный раздел курса или же обсуждаемая дополнительная тема его не интересует.
Индивидуальные консультации	Внеаудиторная форма работы преподавателя с отдельным студентом, подразумевающая обсуждение тех разделов дисциплины, которые оказались для студента неясными, или же вызванная желанием студента работать над написанием курсовой или выпускной квалификационной работы по изучаемому курсу.
Мастер-класс	Лекция и/или групповое консультирование приглашенного известного и высококвалифицированного зарубежного или отечественного ученого (либо практика в данной области). Задача - показать реальную сторону исследовательской и прикладной работы в науке и демонстрация студентам стандартов мышления профессионала в избранной ими специальности.
Самостоятельная работа	Чтение рекомендованной литературы (обязательной и дополнительной), подготовка к устным выступлениям, подготовка к письменным контрольным работам (рубежным, итоговым испытаниям), написание рефератов, эссе, курсовых и выпускных квалификационных работ; а также иные виды работы, необходимые для выполнения учебной программы

#### Условия и критерии выставления оценок

От студентов требуется посещение лекций и семинарских занятий, обязательное участие в аттестационных испытаниях, выполнение заданий преподавателя. Особо ценится активная работа на семинаре (умение вести дискуссию, творческий подход к анализу материалов, способность четко и емко формулировать свои мысли), а также качество подготовки контрольных работ (тестов) и докладов.

Оценки по преподаваемой дисциплине выставляются на основании результатов изучения, демонстрируемых студентами на протяжении всего периода обучения (как правило, семестра). Итоговая оценка определяется суммой баллов, полученных студентами за различные виды работы в течение всего периода обучения предусмотренного учебной программой.

Все виды учебных работ выполняются точно в сроки, предусмотренные программой обучения. Если студент без уважительных причин не выполнил какое-либо из учебных заданий (пропустил контрольную работу, позже положенного срока сдал реферат и т.п.), то за данный вид учебной работы баллы ему не начисляются, а подготовленные позже положенного срока работы не оцениваются.

За различные виды работа в течение всего периода обучения студент может получить максимальную сумму – 100 баллов, из которых:

40 баллов – рубежная и итоговая аттестации

40 – активная работа на семинарах, выполнение заданий, в том числе домашних

10 – посещение занятий

10 – творческая работа

Балльно-рейтинговая система оценки знаний, шкала оценок

Баллы БРС	Традиционные оценки РФ	Оценки ECTS
95 – 100	Отлично – 5	A (5+)
86 – 94		B (5)
69 – 85	Хорошо – 4	C (4)
61 – 68	Удовлетворительно – 3	D (3+)
51 – 60		E (3)
31 – 50	Неудовлетворительно – 2	FX (2+)
0 – 30		F (2)
51 - 100	Зачет	Passed

Описание оценок ECTS:

A ("Отлично") - теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.

B ("Очень хорошо") - теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному.

C ("Хорошо") - теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом Баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.

D ("Удовлетворительно") - теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.

E ("Посредственно") - теоретическое содержание курса освоено частично, некоторые практические навыки работы не сформированы, многие предусмотренные программой обучения учебные задания не выполнены, либо качество выполнения некоторых из них оценено числом баллов, близким к минимальному.

FX ("Условно неудовлетворительно") - теоретическое содержание курса освоено частично, необходимые практические навыки работы не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено либо качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному; при дополнительной самостоятельной работе над материалом курса возможно повышение качества выполнения учебных заданий

F ("Безусловно неудовлетворительно") - теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, все выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий.

**12. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине**

*ФОС по дисциплине «Развитие профессиональной карьеры в цифровой экономике» представлены в соответствующем УМК.*

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ВО РУДН

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ  
ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ  
Job-Offer**

**Рекомендуется для направления подготовки 38.03.01 «Экономика»,**

**Направленность программы (профиль)**

Мировая экономика

Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине: Job-Offer  
 Направления подготовки: 38.03.01 «Экономика»  
 Направленность программы (профиль): Мировая экономика

Код контролируемой компетенции или ее	Контролируемый раздел дисциплины	Контролируемая тема дисциплины	ФОСы (формы контроля уровня освоения ООП)					Итоговое аттестационное испытание	Баллы темы	Баллы раздела
			Аудиторная работа			Самостоятельная работа				
			Опрос	Контрольная работа	Кейс-стади	Выполнение ДЗ	Выполнение проекта			
УК-4 УК-6 ПК-6 ПК-7	Раздел №1. «Обзор современного рынка труда»	Тема 1. «Обзор рынка труда»							11	
		Тема 2. «Мир глазами работодателя»	1					1		
		Тема 3. «Резюме – первый шаг в сторону работодателя»	1			5		6		
		Тема 4. «Выбор пути к работодателю»	1					1		
		Тема 5. «Соискатели глазами работодателя»	1					2		
		Тема 6. «Приглашение на интервью – вас хотят узнать подробнее»	1					1		
УК-4		Тема 1. «Числовые и логические тесты»	1			5		6	37	

УК-6 ПК-6 ПК-7	Раздел №2. «Интервью: подробности жанра»	Тема 2. «Кейс интервью, как один из этапов отбора»	1						1	
		Тема 3. «Кейс технологии или что такое кейсы»	1						1	
		Тема 4. «Стратегия решения кейса»	1						1	
		Тема 5. «Разные кейсы – разные подходы к решению»	1						1	
		Тема 6. «Индивидуальное или командное решение кейсов»	1						3	
		Тема 7. «Презентация решения»	1			6			8	
		Тема 8. «Кейс интервью со стороны рекрутера»	1	15					16	
УК-4 УК-6 ПК-6 ПК-7	Раздел №3. «Залог успешной карьеры»	Тема 1. «Стратегия развития карьеры»	1						1	19
		Тема 2. «Теории саморазвития»	1						3	
		Тема 3. «Качества которые хочет видеть руководитель»	1			6			8	
		Тема 4. «Отказ в приеме»	1				5		6	
		Тема 5. «Формирование стоимости»	1						1	
Всего		18	15		12	15		15	25	100

## Формы контроля по курсу. Критерии оценки знаний, умений, навыков.

### 1. ОПИСАНИЕ БАЛЛЬНО-РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЫ

Максимальное количество баллов, набранных в течение семестра, составляет 100.

#### Текущий контроль.

В процессе изучения курса выполняется одно промежуточное контрольное задание в виде рейтинговой контрольной работы, на каждом семинаре пишутся контрольные работы по вопросам предыдущей лекции.

#### Условия и критерии выставления оценок

Аттестация базируется на оценке работы студента на семинарских занятиях, оценки письменных контрольных работ, рефератов, презентаций и устного опроса по всем темам курса. Также учитывается посещение лекций и семинарских занятий.

Итоговая аттестация осуществляется на основе набора оценок нарастающим итогом

№	Вид деятельности	Максимальная оценка
1.	Текущий контроль (опрос)	18
2	Внутрисеместровая аттестация ( КР)	15
2.	Выполнение проекта (подготовка научных сообщений, рефератов)	15
3.	Итоговая аттестационное испытание	25
4.	Выполнение ДЗ	15
5.	Кейс-стади	12
	Итого:	100

Слушатели, набравшие по шкале оценок достаточное количество баллов, имеют возможность получения итоговой оценки по текущей успеваемости. В течение семестра студенты выполняют две обязательные промежуточные контрольные работы, несколько текущих контрольных работ в устной и письменной формах, а также готовят 1-2 сообщения (реферата) на семинаре.

Максимальное количество баллов – 100. Слушатели, набравшие менее 30 баллов в течение семестра, не допускаются к сдаче экзамена как не усвоившие дисциплину курса.

Оценка неудовлетворительно выставляется в форме F(2); X(2+). Оценка F(2) выставляется при условии, если слушатель набрал менее 30 баллов, оценка FX(2+) – 31-50 балла. Оценка FX(2+) даёт возможность для пересдачи экзамена или зачёта.

Оценка удовлетворительно выставляется в форме E(3); D(3+). Оценка E(3) выставляется при условии, если студент набрал от 51 до 60 баллов. Оценка D(3+) – при условии наличия 61-68 баллов.

Оценка хорошо выставляется в форме C (4) при условии, если студент набрал 69-85 баллов.

Оценка отлично выставляется в форме B(5); A(5). Оценка B(5) выставляется, если студент набрал 86-94 баллов и свидетельствует о выполнении всех требуемых условий прохождения курса. Оценка A(5) – 95-100 баллов выставляется не только при условии выполнения всех требований, но и с обязательным проявлением творческого отношения к предмету, умения находить оригинальные, не содержащиеся в учебниках ответы, умения работать с источниками, которые содержатся в дополнительной литературе к курсу, умения соединять знания, полученные в данном курсе со знаниями других дисциплин.

Соответствие систем оценок

Баллы БРС	Оценки ECTS
-----------	-------------

95 – 100	A (5+)
86 – 94	B (5)
69 – 85	C (4)
61 – 68	D (3+)
51 – 60	E (3)
31 – 50	FX (2+)
0 – 30	F (2)
51 - 100	Passed

### Примерный перечень оценочных средств

п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
<i>Аудиторная работа</i>			
1	Опрос	Средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	Вопросы по темам/разделам дисциплины
2	Контрольная работа	Средство контроля, организованное как аудиторное занятие, на котором обучающимся необходимо самостоятельно продемонстрировать усвоение учебного материала темы, раздела или разделов дисциплины.	База тестовых заданий
<i>Самостоятельная работа</i>			
3	Презентация (защита) проекта/доклада/реферата/сообщения	Средство контроля способностей обучающихся представить перед аудиторией результаты проделанной работы	Темы проектов/докладов/рефератов/сообщений и пр.
4	Кейс-задача	Проблемное задание. В котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.	Задания для решения кейс-задачи.
5	Проект	Конечный продукт, получаемый в результате планирования и выполнения комплекса учебных и исследовательских заданий. Позволяет оценить умения обучающихся самостоятельно конструировать свои знания в процессе решения практических задач и проблем, ориентироваться в информационном пространстве и уровень сформированной аналитических, исследовательских навыков, навыков практического и	Темы групповых и/или индивидуальных проектов



		творческого мышления. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся.	
6	Выполнение домашних заданий	<p>Различают задачи и задания:</p> <p>а) репродуктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия. Узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела дисциплины;</p> <p>б) реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать. Анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей;</p> <p>в) творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения.</p>	Комплект разноуровневых задач и заданий

## Перечень вопросов для проведения опросов

- Психологические ловушки, в которых гибнут блестящие карьеры.
  - Особенности женской карьеры в современном бизнесе.
  - Где и как искать идеи для карьеры?
  - Способы пробуждения и развития творческих способностей.
  - Интуиция при принятии решений.
  - Облегчают ли новые технологии жизнь человека?
  - Как сделать успешную карьеру, не растратив при этом душевные и физические силы.
  - Жизненные правила цивилизованного карьериста.
  - Особенности карьеры в российских условиях
  - Карьера как профессиональный и личностный рост.
  - Жизненный стиль и карьера.
  - Выбор профессии и карьера
  - Вхождение в организацию и карьера.
  - Самоанализ возможностей
  - Карьера руководителя и карьера специалиста.
  - Надо ли всегда в карьере стремиться к власти и руководящим должностям?
  - Психоаналитические подходы к проблеме власти.
  - Локус контроля и карьерный инсайт.
  - Психология успеха.
  - Стиль и навыки поведения, необходимые для успеха в организации.
  - Как планировать своё рабочее время, сберегать его и эффективно использовать.
  - Законы мотивации и карьера.
  - Теории мотивации. Как усилить своё стремление к цели.

### Критерии оценивания опроса

Оценка	Критерии оценивания
1 баллов	Студент дал развернутый ответ на поставленный вопрос. Студент свободно ориентируется в материале, может аргументировано отстаивать свою точку зрения и ответить на возникающие вопросы.
0.5 балла	Имеются замечания/неточности в части ответа на поставленный вопрос. Студент ориентируется в материале, но испытывает затруднения при ответе на возникающие вопросы.
0 баллов	Студент не дал развернутый ответ на поставленный вопрос. Или ответ полностью не правильный

Компетенции: ОК-5, ОК-7, ОК-17

## Перечень вопросов для самоконтроля

- Методология исследования карьеры.
- Понятие карьеры.
- Карьера и самореализация.
- Основные аспекты карьеры.
- Масштабы социального восхождения:
- Типы стратегий в карьере:
- Мероприятия, обеспечивающие восхождение по социальной лестнице:
- Варианты протекания карьеры:
- Основные решения, принимаемые для построения карьеры
- Стимулы карьеры.
- Личные качества, необходимые для построения карьеры
- Последствия переоценки своих возможностей.
- Варианты развития и карьеры
- Возможные области карьеры:
- Индивидуалистический образ деятельности.
- Коллективистский образ деятельности.
- Факторы, делающие человека индивидуалистом:
- Фазы в стремлении к успеху.
- Направления развития своей карьеры.
- Образование и карьера.
- Профессия и карьера.
- Виды профессий.
- Критерии высокооплачиваемости профессий.
- Последствия неудовлетворенного спроса на профессию.
- Критерии оценки специалиста.
- Виды специализаций в профессиях.
- Карьерные возможности интеллектуала.

### Критерии оценивания работы на занятиях

Оценка	Критерии оценивания
5 баллов	Задачи решены полностью, в представленном решении обосновано получен ответ
4 балла	Задачи решены полностью, но нет достаточного обоснования или при верном решении допущена вычислительная ошибка, не влияющая на правильную последовательность рассуждений, и, возможно, приведшая к неверному ответу
1-2 балла	Задачи решены частично
0 баллов	Решение неверно или отсутствует

Компетенции: ОК-2, ОК-3, ПК-7

## Перечень вопросов для подготовки к контрольным работам

### Контрольная работа №1

Задание 1.

Сформулировать стратегию ориентации на рынке труда. Проанализировать рынок труда и актуальные методы поиска работы. Сформировать критерии выбора агентства и других методов поиска вакансий. Выделить наиболее привлекательные методы (с примерами конкретных компаний) по наиболее необходимым критериям.

Задание 2.

Зачетное составление:

- резюме
- сопроводительного письма

составление анализа составленных документов и проведение краткого конкурентного анализа на основе проведенного анализа рынка труда.

Тест

Выбрать один правильный ответ.

1. Кризисные условия снижают вероятность успешного прохождения интервью до нуля?
  - a. Да
  - b. Нет
2. Наиболее важной частью резюме является
  - a. ФИО
  - b. Желаемая позиция
  - c. Список качеств
  - d. Опыт работы
  - e. Размер ожидаемой заработной платы
3. Сопроводительное письмо является одним из этапов прохождения интервью?
  - a. Да
  - b. Нет
4. Многоэтапный метод приема на работу является популярным среди компаний потому, что:
  - a. Помогает сделать большой предварительный отсев
  - b. Увеличивает время ожидания ответа кандидатам
5. Является ли следующее утверждение верным?

Постарайтесь заранее подготовиться к собеседованию, чтобы уменьшить волнение и улучшить его результаты. Начните с того, что хорошо поспите и приведите свой внешний вид в порядок. Как это не странно, но встречаются в немалой степени все же по одежке. Неплохо предварительно выяснить что за фирма работодатель, чем занимается, ее историю и все вплоть до образцов рекламы. Узнайте должность человека проводящего собеседование. Если это не первое лицо компании, то, вероятнее всего, вам предстоит предварительное собеседование, за которым, при благоприятном исходе, последует еще одно. Это очень важно.

  - a. Да
  - b. Нет

6. Является ли верным следующее утверждение

Предприятие платит своим работникам деньги не потому что они есть, не потому что они хорошие специалисты, не потому, что обещали платить, а потому что

- сотрудники решают те или иные проблемы и вопросы, без которых деятельность предприятия (получение прибыли) стала бы не возможна
- a. Да
  - b. Нет
7. Выделите документы, которые не могут понадобиться на собеседовании:
- a. резюме в двух экземплярах;
  - b. паспорт;
  - c. диплом об образовании с вкладышем;
  - d. дипломы о дополнительном образовании, сертификаты об окончании курсов, удостоверения
  - e. документы, не имеющие отношения к должности, на которую вы претендуете
8. Результаты анализа рынка труда лежат в основе формирования кадровой политики по различным направлениям. (Выберете неправильное)
- i. Политика вознаграждения персонала.
  - ii. Политика подбора персонала.
  - iii. Корректировка требований к сотрудникам и формирование политики оценки персонала.
  - iv. Политика развития компании
9. Является ли верным следующее утверждение?  
Политика удержания персонала. Информация по рынку труда помогает спрогнозировать кадровые риски в случае ухода ключевых сотрудников. Кроме того, конкурентоспособный компенсационный пакет способствует уменьшению текучести. Соответственно снижаются потери, связанные с незапланированным уходом сотрудников из компании.
- a. Да
  - b. Нет
10. Выберите виды анализа рынка труда:
- a. Описание общих тенденций рынка труда по уровню з/п с учетом регионов, отраслей, специальностей, должностей. Прогнозирование развития рынка з/п.
  - b. Определение диапазонов оптимальных совпадений предложений работодателей и запросов кандидатов.
  - c. Анализ функционала должности и определение стоимости специалиста на рынке.
  - d. Анализ соответствия заработных плат компании требованиям рынка труда.
  - e. Оценка и разработка оптимального социального пакета с учетом особенностей должности и предложений на рынке труда

### ***Контрольная работа №1***

Кейс.

Президент хоккейного ЦСКА Вячеслав Фетисов обратился с письмом к премьер-министру РФ Владимиру Путину с жалобой на владельца клуба — компанию ОГК-3 (входящую в систему компаний ОАО «Интер РАО ЕЭС»), которая, по словам руководителей клуба, финансирует ЦСКА нестабильно, с задержками. Отмечается, что долги по

зарплате перед сотрудниками и хоккеистами составили уже около 50 млн руб., а долги по «иным видам хозяйственной деятельности» (аренда, перелеты, проживание и питание игроков) — более 50 млн руб. При этом дефицит бюджета ЦСКА до конца 2011 года — 376 млн руб.

В обращении сообщается, что финансовые трудности у клуба начались в январе 2011 года, когда ОГК-3 стала единственным владельцем ХК ЦСКА. В ЦСКА считают, что исправить положение клуба может второй акционер, которым, по мнению руководства армейцев, могла бы стать «Транснефть».

В ОГК-3 заявили, что полностью финансировать клуб в одиночку компания не собирается, а от руководства команды хочет получить «проработанный бизнес-план» и «план по достижению спортивных результатов». Дополнительное финансирование ЦСКА до предоставления этих документов компания сочла «необоснованным». В компании также отметили, что уже обеспечили инвестиции в ЦСКА в размере нескольких сотен миллионов рублей. «Теперь мы ожидаем от клуба проработанного бизнес-плана и плана по достижению достойных спортивных результатов. Ни того ни другого на данный момент в нашем распоряжении пока нет. При этом по соглашению с руководством клуба в операционную деятельность ЦСКА мы не вмешиваемся. Дальнейшее необоснованное финансирование, на наш взгляд, не даст хороших спортивных результатов. При этом саму ситуацию полного финансирования клуба за счет одного акционера считаем принципиально неверной», — отметили в ОГК-3.

На сегодняшний день в 12 матчах чемпионата КХЛ сезона 2011/2012 ЦСКА набрал 18 очков и занимает 6-е место в Западной конференции. Для решения спортивных задач перед началом сезона ЦСКА приобрел нескольких известных игроков: Широкова, Бадюкова, Станю, Гуськова, а в конце сентября армейцы подписали контракт с центрфорвардом Алексеем Яшиным. Условия контракта неизвестны, однако известно, что на переговорах с другими клубами Яшин просил зарплату 2 млн долларов в год.

#### **Вопросы:**

1. Рассмотрите проблемную ситуацию с точки зрения теории агентов.
2. Укажите причины, которые привели к возникновению проблемы.
3. Разработайте и предложите варианты решения проблемы, которые позволяют согласовать интересы менеджмента и владельцев клуба.

**Источник:** \_\_составлено по материалам

<http://www.sportdiplom.ru/archive/3-sportmanagement/1043-2011-10-14-12-37-53>

Тест.

1. Кейс это НЕ:
  - a. Конкретная практическая ситуация, рассказывающая о событии/ или последовательности событий, в котором можно обнаружить достаточно проблем для их дальнейшего решения в составе группы или индивидуально
  - b. Специально подготовленный материал с описанием истории конкретной проблемы, на основе которой можно успешно развивать у обучающихся навыки: способность к анализу, принятию решений, умению продуктивно работать в команде, самостоятельный поиск дополнительной необходимой информации
  - c. Устаревшая методика управления образовательными процессами в юридических дисциплинах
2. Преимущества использования кейс-технологий:
  - a. Решение реальных проблем
  - b. Применение полученных знаний на практике
  - c. Легкость составления кейс-стади
  - d. Требуется минимальных усилий и затрат времени
3. Кейс метод впервые зародился:

- a. Гарвард, Школа права
  - b. Гарвард, Бизнес школа
  - c. Манчестер, Школа права
  - d. Манчестер, бизнес школа
4. Верно ли следующее утверждение: «Чаще всего кейс – это командное решение, так как повторяет модель реального бизнеса, в котором несколько отделов ищут выход из проблемной ситуации»?
- a. Да
  - b. Нет
5. Отличительная особенность Гарвардской школы бизнес кейсов заключается:
- a. Поиск единственного верного решения
  - b. Схожесть кейсов с образовательными задачами
  - c. Объем кейса 20-15 страниц
  - d. Объем кейса 10-15 страниц
  - e. Отсутствие правильного решения
  - f. Практика краткосрочных стажировок студентов
  - g. Решение вырабатывается в ходе дискуссий
6. Согласно Джейми Андерсону успешность бизнес кейса зависит от :
- a. Достаточного объема первичных и статистических данных
  - b. Большого объема
  - c. Участия топ-менеджера компании в ходе написания кейса
  - d. Использование информации за последние 10 лет
  - e. Наличие захватывающей бизнес-ситуации, позволяющей применить разнообразные методы анализа
7. Теория Брюса Такмана об эффективной работе команды выделяет след этапы:
- a. Формирование, Бурление, Нормирование, Функционирование
  - b. Формирование, Конфликты, Распад, Функционирование
8. Отличительная особенность Манчестерской школы бизнес кейсов заключается:
- a. Поиск единственного верного решения
  - b. Схожесть кейсов с образовательными задачами
  - c. Объем кейса 20-15 страниц
  - d. Объем кейса 10-15 страниц
  - e. Отсутствие правильного решения
  - f. Практика краткосрочных стажировок студентов
  - g. Решение вырабатывается в ходе дискуссий
9. Оценивание решения кейса происходит по следующим параметрам:
- a. Широта анализа
  - b. Глубина анализа
  - c. Наличие расчетов
  - d. Качество идеи
  - e. Качество презентации
  - f. Количество слайдов
  - g. Структура и логика решения
  - h. Оригинальность
  - i. Слаженная работа команды
10. Компании используют кейс-чемпионаты, с целью:
- a. Получить доступ к лучшим студентам
  - b. Оценить кандидатов при приеме на работу
  - c. Поднятия корпоративного духа среди сотрудников

Оценка	Критерии оценивания
13-15 баллов	Студент дал развернутый ответ на поставленный вопрос. Студент свободно ориентируется в материале, может аргументировано отстаивать свою точку зрения и ответить на возникающие вопросы.
8-13 балла	Имеются замечания/неточности в части ответа на поставленный вопрос. Студент ориентируется в материале, может аргументировано отстаивать свою точку зрения и ответить на возникающие вопросы.
4-8балла	Имеются замечания/неточности в части ответа на поставленный вопрос. Студент ориентируется в материале, но испытывает затруднения при ответе на возникающие вопросы.
0-4 балла	Имеются замечания/неточности в части ответа на поставленный вопрос. Студент не ориентируется в материале, не может ответить на возникающие вопросы.

Компетенции: УК-4, УК-6, ПК-6, ПК-7



## База тестовых заданий

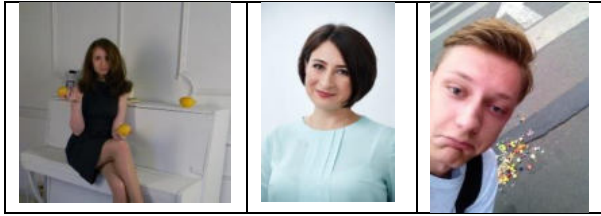
1. Стадии модели саморазвития по теории Колба включают в себя следующие этапы:
  - Непосредственный опыт; наблюдение и рефлексия; формирование абстрактных концепций и моделей; активное экспериментирование
  - Непосредственный опыт; проведение экспериментов; формирование гипотез; формирование выводов
2. Как применить Цикл Колба в реальной жизни? Шведский специалист в области обучения Клас Мелландер развивает идею Колба и представляет цикл обучения в следующем виде:
  - Мотивация; Информация; Обработка; Выводы; Применение; Обратная связь.
  - Мотивация. Эксперимент. Обработка. Применение.
3. Выберите значение определения (британские психологи Питер Хоней и Алан Мамфорд) “без долгих размышлений засучиваете рукава и принимаетесь за дело. Вы наслаждаетесь непосредственностью впечатлений и рады всему новому. Вы предпочитаете сначала делать, а потом думать. Вам нравится быть активным, и, столкнувшись с проблемой, вы немедленно бросаете все силы на ее решение. Возможно, вы общительны от природы. Ваш девиз: «Все в жизни нужно попробовать».
  - Деятель (активист),
  - Рефлексирующий (наблюдатель),
  - Теоретик,
  - Прагматик.
4. Выберите значение определения (британские психологи Питер Хоней и Алан Мамфорд)  
“обычно не принимаете участия в деятельности. На собраниях вы, вероятно, садитесь в задних рядах. Прежде чем принять какое-либо решение, вы любите собирать разного рода информацию. Вы предпочитаете сначала увидеть, как развивается ситуация, а только потом высказать свое мнение. Вероятно, вам от природы свойственна осторожность. Ваш девиз: «Сначала я должен это обдумать».
  - Деятель (активист),
  - Рефлексирующий (наблюдатель),
  - Теоретик,
  - Прагматик.

1. Кейс это НЕ:
  - d. Конкретная практическая ситуация, рассказывающая о событии/ или последовательности событий, в котором можно обнаружить достаточно проблем для их дальнейшего решения в составе группы или индивидуально
  - e. Специально подготовленный материал с описанием истории конкретной проблемы, на основе которой можно успешно развивать у обучающихся навыки: способность к анализу, принятию решений, умению продуктивно работать в команде, самостоятельный поиск дополнительной необходимой информации
  - f. Устаревшая методика управления образовательными процессами в юридических дисциплинах
11. Преимущества использования кейс-технологий:
  - a. Решение реальных проблем
  - b. Применение полученных знаний на практике
  - c. Легкость составления кейс-стади
  - d. Требуется минимальных усилий и затрат времени

12. Учебная цель кейса:
  - a. Изучить технику принятия решения
  - b. Развить навыки решения практических задач
  - c. Развить навыки анализа и логического мышления
  - d. сделать процесс обучения универсальным
  - e. снижение мотивации студентов
13. Кейс метод впервые зародился:
  - a. Гарвард, Школа права
  - b. Гарвард, Бизнес школа
  - c. Манчестер, Школа права
  - d. Манчестер, бизнес школа
14. Верно ли следующее утверждение: «Чаще всего кейс – это командное решение, так как повторяет модель реального бизнеса, в котором несколько отделов ищут выход из проблемной ситуации?»
  - a. Да
  - b. Нет
15. Отличительная особенность Гарвардской школы бизнес кейсов заключается:
  - a. Поиск единственного верного решения
  - b. Схожесть кейсов с образовательными задачами
  - c. Объем кейса 20-15 страниц
  - d. Объем кейса 10-15 страниц
  - e. Отсутствие правильного решения
  - f. Практика краткосрочных стажировок студентов
  - g. Решение вырабатывается в ходе дискуссий
16. Отличительная особенность Манчестерской школы бизнес кейсов заключается:
  - a. Поиск единственного верного решения
  - b. Схожесть кейсов с образовательными задачами
  - c. Объем кейса 20-15 страниц
  - d. Объем кейса 10-15 страниц
  - e. Отсутствие правильного решения
  - f. Практика краткосрочных стажировок студентов
  - g. Решение вырабатывается в ходе дискуссий
17. У Вас будет больше шансов произвести благоприятное первое впечатление, если Вы придете на интервью:
  - a. В майке, джинсах и кроссовках
  - b. В костюме или платье нейтральных тонов
  - c. В нечищенной обуви
  - d. В мятой рубашке
18. Теория Брюса Такмана об эффективной работе команды выделяет след этапы:
  - a. Формирование, Бурление, Нормирование, Функционирование
  - b. Формирование, Конфликты, Распад, Функционирование
19. Выделите «золотые» правила МЕСЕ
  - a. разделение задачи на отдельные «Взаимно исключающие» и «совместно исчерпывающие» вопросы. ТО есть они должны покрывать всю проблему целиком и в то же время не пересекаться между собой. Следует проверять не пересекаются ли какие-нибудь элементы? И были ли учтены все возможные элементы каждого уровня?
  - b. Решение должно составляться исключительно снизу вверх, так чтобы каждый элемент дополнял другой
20. Что написать в графе «желаемая должность» при составлении резюме?
  - a. Менеджер, Руководитель (*должность интересная, да и руководители везде нужны!*)

- b. Должность, на которую Вы можете претендовать в соответствии с Вашим опытом и образованием
  - c. Не указывать желаемую должность, чтобы расширить круг поиска (*может быть что-то интересное предложат!...*)
21. Сопроводительное письмо должно включать в себя:
- a. Краткий пересказ Вашего резюме
  - b. Ваши планы на будущее
  - c. Опыт всей вашей жизни
  - d. Желаемую должность и мотивацию
  - e. Обоснование вашей ценности для данного работодателя
22. Перед интервью необходимо:
- a. Узнать максимум о той компании, в которую идете на собеседование
  - b. Разместить в социальных сетях как можно больше своих креативных фото и неоднозначных комментариев
  - c. Продумать вопросы, которые Вы будете задавать работодателю
  - d. Пойти в ночной клуб, чтобы как следует расслабиться перед интервью
23. Отметьте допустимые варианты ответа на вопрос работодателя «Почему вы хотите работать именно у нас?»:
- a. Хочу более высокую зарплату
  - b. Мне нравится, как звучит название должности...
  - c. Я много слышал о корпоративной культуре в вашей компании. Мне кажется интересной система мотивации и нравятся условия работы.
  - d. Мне нужна работа...
  - e. Мне нравится, что вы заботитесь о качестве жизни людей и улучшении ситуации в отрасли
  - f. Я пользуюсь вашим продуктом и он мне очень нравится
24. Отметьте приемлемые варианты ответов на вопрос работодателя о Ваших недостатках/слабых сторонах:
- a. Я перфекционист, стараюсь все сделать на «отлично» и это отнимает много времени...
  - b. Я очень ленивый...
  - c. Я часто опаздываю на работу...
  - d. Я привык делать все в последний момент...
  - e. Я слишком внимателен к деталям...
25. Работодатель просит Вас пояснить, как проявляется Ваша инициативность. Отметьте 2 наиболее выигрышных ответа:
- a. Использую любую возможность, чтобы набраться опыта
  - b. Я берусь за любое задание
  - c. Стараюсь убедить начальника в эффективности моих идей
  - d. Мои предложения самые лучшие
26. Если работодатель в ходе интервью предлагает Вам задать вопросы, Вам имеет смысл:
- a. Сказать, что у Вас нет вопросов.
  - b. Поинтересоваться, какова корпоративная культура и внутренние правила в компании.
  - c. Спросить, сколько получает Ваш начальник.
  - d. Уточнить, как быстро Вы сможете продвинуться по карьерной лестнице.
  - e. Спросить, как будет оцениваться эффективность Вашей работы.
27. Какое фото лучше подходит для резюме?

1	2	3
---	---	---



28. Среднегодовой темп роста Общих продаж во всей индустрии с 1995 и далее составлял 20%. На сколько доходы IPG превысили ожидаемую из расчета в среднем по индустрии прибыль с 1995 г. По 1997г

Финансовый оборот компании International Paper Goods (IPG)						
(млн. Euro)	1995г.	1996г.	1997г.	1998г.	1999г.	2000г.
Общие продажи	1600	2158	2568	2375	2508	2709
Стоимость проданных товаров	1089	1487	1661	1508	1568	1716
Прибыль от продаж	511	671	886	867	922	993
Установленные затраты	289	411	582	578	592	596
Движение денежных средств от текущей деятельности	222	260	304	289	331	397

- a. 320 млн  
 b. 324млн  
 c. 328млн  
 d. нет правильного ответа
29. продажная цена коробки мыла составляет 10 долл США. Во время распродажи цена была снижена на 10%. Цена мыла на распродаже была на 20% выше себестоимости коробки мыла. Какова себестоимость коробки мыла?
- a. 9долл США  
 b. 8 долл США  
 c. 7,2 долл США  
 d. 7 долл США  
 e. 6,5 долл США
30. Рисунок на странице был уменьшен на копировальном устройстве до 60% первоначального размера, в свою очередь эта копия была уменьшена на 20%. Какой процент размера оригинала составила конечная копия?
- a. 12  
 b. 20  
 c. 40  
 d. 48  
 e. 52
31. А больше Б в 9 раз, Б меньше В в 4 раза
- a.  $B > A$   
 b.  $B < A$
32. А меньше Б в 10 раз, Б больше В в 6 раз
- a.  $A > B$   
 b.  $A < B$
33. В одном отделе над проектом работает 15% женщин и 25% мужчин. 60% персонала отдела составляют женщины. Какой процент сотрудников отдела работает над проектом?
- a. 12  
 b. 19  
 c. 40  
 d. 48  
 e. недостаточно информации для ответа
34. Общая стоимость ремонта автомобиля по 5 позициям составила 195 долларов США. Капитальный ремонт карбюратора стоит в два раза дороже регулировки, ремонт

тормозных колодок в три раза дешевле ремонта карбюратора, а центровка и балансировка колес, каждая в отдельности, стоят в три раза дешевле, чем регулировка. Сколько стоит регулировка?

- a. 30 долл США
- b. 45 долл США
- c. 65 долл США
- d. 90 долл США
- e. информации не достаточно

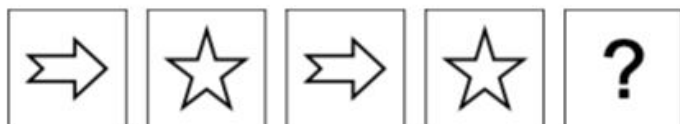
35. Объем собранных злаковых культур по годам (тонн)

Наименование	Объем собранных злаковых культур по годам:			
	1 год	2 год	3 год	4 год
Пшеница	48	72	72	48
Рожь	33	57	9	63
Ячмень	21	21	42	63
Овес	27	81	135	189

какой процент от общего годового урожая составлял овес в 3 году?

- a. 52.3%
- b. 30.3%
- c. 29.4%
- d. 28.1%
- e. 87.9%
- f. 40%
- g. нельзя ответить

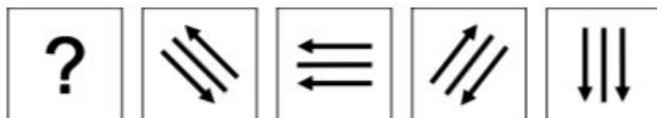
36. Выберите недостающую фигуру



A B C D E



37. Выберите недостающую фигуру



A B C D E



38. Численность сотрудников моложе 30 лет в российской экономике составляет около 24%. Часть поколения Y еще не вышла на рынок труда, поэтому для этого поколения будет неуклонно расти, уменьшая долю предыдущего поколения Z. В проверенном международном исследовании предпочтений выпускников ВУЗов треть опрошенных сказали, что готовы согласиться на меньшую зарплату или меньшие возможности карьерного роста по сравнению с собственными желаниями. Такая гибкость не должно

являться поводом для оптимизма работодателей, стремящихся сэкономить на персонале. Готовность к компромиссам в данном случае означает лишь то, что при изменении условий молодые сотрудники легко меняют место работы. Треть респондентов в России хотела бы развиваться профессионально и делать карьеру в одной и той же отрасли, но в разных компаниях, при этом половина опрошенных допускают, что сменять от 2 до 5 мест работы.

Какое утверждение противоречит смыслу данного отрывка?

- a. Предпочтения российских выпускников совпадают с мировой тенденцией
  - b. Склонность выпускников к компромиссам несет скрытую угрозу для работодателей
  - c. Сотрудники моложе 30 лет равнодушны к карьерному росту
39. Какой буквой исходя из логики текста, будет обозначаться очередное поколение?
- a. N
  - b. W
  - c. V
  - d. X
40. Два грузовика проехали расстояние 1 680 км. Для этой поездки первый грузовик на литр топлива в среднем проезжал 14 км, а второй – 12 км на литр. На сколько больше литров топлива использовал второй грузовик?
- a. 10
  - b. 20
  - c. 30
  - d. 40
  - e. не достаточно данных для ответа
41. Согласно правил программы кредитования, клиент, после получения кредита, производит ежемесячный платеж одинаковыми суммами в течение всего периода погашения задолженности. Банк накладывает штрафные санкции на клиентов за несвоевременный платеж по следующей схеме:  
За первый просроченный месяц – штрафные санкции не накладываются. За 2й – 4й месяцы – 50% от месячного платежа клиента. За 5-й и последующий месяцы – клиенту предоставляется программа помощи по погашению кредита и взимается штраф в размере 25 % от основного месячного платежа. Если сумма кредита выше \$48000, штраф рассчитывается из значения \$48000. Данная схема штрафов не налагается на клиента если его переплата за предыдущие месяцы компенсирует текущий невнесенный платеж.
42. Какую сумму в виде штрафов получит банк от клиента А, чей общий долг на 1 год составляет \$24000, который просрочил платеж на 2 месяца. Переплата за предыдущие месяцы отсутствует.
- |      |       |      |
|------|-------|------|
| 500  | 6250  | 2250 |
| 750  | 11250 | 550  |
| 1000 | 3530  | 3000 |
43. Сезонные затраты компании по прокату горнолыжного оборудования в размере \$45 тыс. распределились согласно таблице:

<i>Статья затрат</i>	<i>Январь</i>	<i>Февраль</i>	<i>Март</i>
Закуп нового инвентаря (%)	28	30	33
Ремонт и тех обслуживание инвентаря (%)	15	18	22
Транспортные расходы (%)	10	12	15
Налоги (%)	18	20	12
Фонд оплаты труда (%)	13	8	7
Аренда офисного помещения (%)	16	12	11
<b>Затраты за месяц тыс \$</b>	<b>20</b>	<b>15</b>	<b>10</b>

Согласно таблицы, наибольшая статья

затрат за указанные три месяца:

- a. Закуп нового инвентаря
- b. Ремонт и тех обслуживание инвентаря
- c. Транспортные расходы
- d. Налоги
- e. Фонд оплаты труда
- f. Аренда офисного помещения
- g. Нельзя ответить

44. Какой процент затрат понесло предприятие в Марте на все пункты, кроме налогов?

Закуп нового инвентаря

- a. 76
- b. 78
- c. 88
- d. 82
- e. Нельзя ответить

45. Процент каких затрат рос наибольшими темпами за указанные 3 месяца?

- a. Закуп нового инвентаря
- b. Ремонт и тех обслуживание инвентаря
- c. Транспортные расходы
- d. Налоги
- e. Фонд оплаты труда
- f. Аренда офисного помещения
- g. Нельзя ответить

Критерии оценивания тестовых заданий

Оценка	Критерии оценивания
1-5 баллов	Ответ верный
0 баллов	Ответы неверные или отсутствуют

Компетенции: УК-4, УК-6, ПК-6, ПК-7

## Примеры домашних заданий

### Задание 1

«Мысленная прогулка» – подумайте, какую позицию/должность вы планируете занимать через 5 лет.

### Таблица 16

#### План развития на 5 лет

Позиция/должность (чем занимаюсь)	Что для этого нужно сделать (знать, уметь, какими компетенциями обладать)
1 год:	
2 год:	
3 год:	
4 год:	
5 год:	

Итогом вашей работы будет составление индивидуального плана развития на 5 лет с учетом конкретных действий: что знать, уметь и какие компетенции развивать для достижения поставленной цели.

### Задание 2

#### ПЕРСОНАЛЬНОЕ РЕЗЮМЕ

Персональное резюме – это краткая информация о себе как о специалисте: образовании, специальности (квалификации), персональных достоинствах, трудовой биографии, а также своих целях в поиске работы.

Главная цель резюме – привлечь к себе внимание работодателя, создать у него благоприятное впечатление о себе и получить приглашение на личную встречу с ним или его представителем. Если Вы обращаетесь по поводу конкретной должности (например, по объявлению), необходимо убедить его в том, что именно Вы подходите для данной работы. При встрече Ваше резюме поможет ему быстро сориентироваться, с каким специалистом он беседует.

Существуют различные способы составления резюме. Но в любом случае должны быть соблюдены три правила:▪ краткость(не более двух страниц машинописного текста)▪ аккуратность(отпечатано без ошибок и исправлений, четко, на хорошей бумаге)▪ правдивость (не включайте в резюме ложную информацию, но правильно расставляйте акценты)

Как правило, резюме содержит следующую информацию:



1. Заголовок. Фамилия, имя, отчество (не употребляйте слово «резюме» в заголовке).
2. Цель в поиске работы. Какую работу Вы можете и хотите делать, а иногда ещё и на каких условиях.
3. Основные личные данные. Точный адрес с почтовым индексом, по которому работодатель может выслать Вам ответ, и номер Вашего телефона. Эта информация является обязательной. К необязательной относится информация о возрасте, семейном положении, иждивенцах, здоровье, гражданстве. Её следует включить лишь в том случае, если Вы считаете, что она произведет благоприятное впечатление.
4. Опыт работы. Наличие предыдущего опыта работы в избранной области часто оказывается решающим фактором Вашего трудоустройства. Здесь Вы должны в хронологическом порядке (как правило, обратном, начиная с последнего места работы) перечислить предыдущие места работы с указанием дат и занимаемых должностей, основных функций и достижений. Если Вам приходилось часто менять работу, то укажите лишь несколько последних мест или те из них, которые соответствуют избранной специальности. Укажите свои дополнительные обязанности, с какой техникой Вам приходилось работать, перечислите награды, отличия, рекомендации.
5. Образование. В первую очередь внесите в список свое последнее образование. Укажите название учебных заведений, их местонахождение, время учебы, пройденные курсы и достигнутый уровень. Перечислите все особые награды, стипендии, достижения (диплом с отличием) и т.п., но будьте избирательны и не растягивайте свой список. Если помимо основного образования Вы прошли ещё курсы, имеющие отношение к искомой работе, также упомяните о них. Для выпускников и студентов советуем помещать этот пункт перед предыдущим, так как опыт работы, если и есть, то менее значителен. Можно добавить отметки, подчеркнуть те изученные дисциплины, которые соответствуют Вашей цели.
6. Дополнительная информация. Этот раздел, не являясь обязательным, может содержать сведения, подчеркивающие Ваши сильные стороны: иностранные языки, которыми Вы владеете и степень их знания; конкретные навыки, имеющие отношение к Вашей профессии (например, программы и типы компьютеров, которыми Вы владеете). Сюда может включаться все, что повышает Вашу ценность в глазах работодателя (наличие водительских прав, Ваши личные качества и др.). В этом же разделе можно указать Вашу работу в различных общественных организациях, Ваши личные качества и увлечения, дополнительные навыки и умения.

Эффективное резюме должно быть составлено так, чтобы коротко сказать о многом; нацелено на работу, которую Вы хотите получить; ориентировано на получение приглашения на собеседование. При написании резюме следует использовать активные глаголы: управлять, руководить, помогать, организовать, сообщать, оценивать, анализировать, обрабатывать, обучать, регистрировать, консультировать, составлять, проектировать, планировать и т.д. Избегайте непонятных сокращений, длинных фраз,

выделите необходимые заголовки. Прежде чем направить резюме адресату, покажите его человеку, мнению которого Вы доверяете.

Критерии оценивания итогового аттестационного испытания (10 баллов)

Оценка	Критерии оценивания
5 баллов	Студент дал развернутый ответ на поставленный вопрос. Студент свободно ориентируется в материале, может аргументировано отстаивать свою точку зрения и ответить на возникающие вопросы.
1-3 балла	Имеются замечания/неточности в части ответа на поставленный вопрос. Студент ориентируется в материале, но испытывает затруднения при ответе на возникающие вопросы.
0-1 баллов	Имеются замечания/неточности в части ответа на поставленный вопрос. Студент не ориентируется в материале, не может ответить на возникающие вопросы.

Компетенции: УК-4, УК-6, ПК-6, ПК-7

## **Темы и методические рекомендации по презентации проектов (творческих работ)**

Защита проекта является результатом индивидуальной или коллективной (в группах по 1-2 человека) работы студентов и отражает способности исполнителей к самостоятельной работе с литературой и навыки анализа конкретной проблемы.

Для подготовки доклада рекомендуется использовать учебную, научную и специальную научно-практическую литературу.

### **СТРУКТУРА ДОКЛАДА (творческой работы)**

Работа состоит из следующих частей:

1. Теоретическая часть – как следует решать проблему
2. Аналитическая часть – анализ конкретной ситуации (решения вопроса на практике)
3. Зарубежный опыт решения аналогичных проблем
4. Авторское видение дальнейшего развития и решения проблемы

Для подготовки теоретической части доклада необходимо изучить литературу по данной теме (учебники, учебные пособия, монографии, статьи в периодических изданиях и т.д.). Теоретический раздел должен показать, что студент знаком с публикациями по рассматриваемой проблеме. Важно выразить собственное мнение в отношении позиций того или иного автора или содержания используемого документа. При использовании прямого цитирования обязательно делать ссылки на источник с указанием страниц.

Аналитический раздел основывается на фактическом материале. Для написания этого раздела могут быть использованы различные источники информации: статистические данные, нормативно-правовые акты, результаты специальных обследований, материалы научно-практических семинаров, конференций и др.

Работа будет более интересной, если фактический материал рассматривается в динамике. Для наглядности и удобства анализа цифровые данные могут быть сведены в таблицы.

Заключительная часть должна содержать выводы и предложения по каждому разделу и по работе в целом. Они должны логически вытекать из ранее написанного материала.

После заключения в работе помещается список использованной литературы и источников.

Результаты исследования оформляются в виде доклада и его презентации.

Самостоятельная работа студентов включает изучение основной и дополнительной литературы по данной дисциплине, подготовка выступлений на семинарах, подготовка творческих работ по проблемным вопросам экономического развития, их оформление в виде презентаций, а также подготовка и защита реферата по одной из предлагаемых тем.

### **Критерии оценки творческих работ в форме устных презентаций**

		<b>(3)</b>	<b>(2)</b>	<b>(1)</b>	<b>(0)</b>
	<b>Максимальное число</b>	<b>27</b>	<b>18</b>	<b>9</b>	<b>0</b>
1	Выявление проблематики				

2	Степень раскрытия темы в соответствии с поставленными вопросами				
3	Логика изложения				
4	Структура и оформление слайдов				
5	Аргументированность выводов				
6	Командная работа				
7	Полнота ответов на вопросы				
8	Качество устной презентации				
9	Соблюдение регламента времени				

### Оценка

Набранные очки	Количество баллов
27	15 баллов
26	12 баллов
25-24	10 баллов
23-21	8 баллов
20-18	5 баллов
17-15	4 баллов
14-11	3 балла
10-8	2 балла
7-5	1 балла
4-	0-0.5 балл

Компетенции: УК-4, УК-6, ПК-6, ПК-7

*ФОС по дисциплине «Job-Offer» представлены в соответствующем УМК.*  
 Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ВО РУДН

### Разработчик:

К.э.н., доцент  
 кафедры Международных экономических отношений  
 экономического факультета

\_\_\_\_\_

подпись

И.А Айдрус

### Руководитель программы

к.э.н

\_\_\_\_\_

подпись

И.А. Айдрус