

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
для проведения промежуточной аттестации обучающихся
по дисциплине «Основы построения профессиональной карьеры»

Через изучение дисциплины «Основы построения профессиональной карьеры», приобретаются компетенции:

ОК-6 способностью к самоорганизации и самообразованию

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.

Так как данные компетенции приобретаются через освоение целого ряда дисциплин и прочих видов учебной работы (практики), при промежуточной аттестации осуществляется проверка не самих компетенций, а соотнесенных с ними результатов обучения, которые формируются в ходе изучения данной дисциплины.

Результаты обучения по данной дисциплине – это перечень знаний, умений и навыков (владений), которые были приобретены в ходе её изучения. Результаты обучения являются измеримыми и их достижение является подтверждением того, что запланированный этап формирования компетенции достигнут.

Форма промежуточной аттестации – **экзамен**.

Компетенции, этап их формирования, ожидаемые результаты обучения, определяющие уровень сформированности компетенций, приведены в таблице.

Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Дисциплина «Основы построения профессиональной карьеры»

Компетенция и ее описание	Этап формирования компетенции	Ожидаемые результаты обучения, определяющие уровень сформированности компетенции
ОК-6 способностью к самоорганизации и самообразованию	1 уровень	<p>Знать – теории профессионального самоопределения.</p> <p>Уметь – познавать себя в сфере профессионального труда.</p> <p>Владеть - методиками самоисследования.</p>
	2 уровень	<p>Знать – концепции профессионального саморазвития.</p> <p>Уметь определять своё место в сфере профессионального труда.</p> <p>Владеть - навыками анализа профессиональной карьеры.</p>

	3 уровень	<p>Знать – теории и концепции профессионального саморазвития</p> <p>Уметь определять своё место в сфере профессионального труда в зависимости от этапа деловой жизни.</p> <p>Владеть - способностью к самоорганизации и самообразованию</p>
<p>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.</p>	1 уровень	<p>Знать – основные теории мотивации</p> <p>Уметь проводить аудит человеческих ресурсов</p> <p>Владеть - навыками использования теорий мотивации</p>
	2 уровень	<p>Знать – теории лидерства и власти</p> <p>Уметь осуществлять диагностику организации</p> <p>Владеть - навыками использования теорий лидерства и власти</p>
	3 уровень	<p>Знать – основные процессы групповой динамики</p> <p>Уметь формировать команду</p> <p>Владеть - навыками решений стратегических и оперативных управленческих задач</p>

ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

На экзамене при оценке осваиваемых компетенций используются следующие критерии:

1. Уровень усвоения материала, предусмотренного программой курса (высокий, хороший, достаточный, материал не освоен).

2. Уровень раскрытия причинно-следственных связей (высокий, достаточно высокий, низкий, отсутствует).

3. Качество ответа (логичность, убежденность, общая эрудиция) (на высоком уровне, а достаточно высоком уровне, на низком уровне, ответ нелогичен или отсутствует).

Соответствие показателей и критериев их оценивания приведено в таблице.

Таблица соответствия показателей и критериев оценивания на различных этапах их формирования

Компетенция и ее описание	Этап формирования компетенции	Показатели оценивания:	Критерии оценивания
<p>ОК-6 способностью самоорганизации самообразованию</p>	1 уровень	<p>Знать – теории профессионального самоопределения.</p> <p>Уметь – познавать себя в сфере профессионального труда.</p> <p>Владеть - методиками самоисследования.</p>	<p>Уровень усвоения материала.</p> <p>Уровень раскрытия причинно-следственных связей.</p> <p>Качество ответа.</p>
	2 уровень	<p>Знать – концепции профессионального саморазвития.</p> <p>Уметь определять своё место в сфере профессионального труда.</p> <p>Владеть - навыками анализа профессиональной карьеры.</p>	<p>Уровень усвоения материала.</p> <p>Уровень раскрытия причинно-следственных связей.</p> <p>Качество ответа.</p>
	3 уровень	<p>Знать – теории и концепции профессионального саморазвития</p> <p>Уметь определять своё место в сфере профессионального труда в зависимости от этапа деловой жизни.</p> <p>Владеть - способностью к самоорганизации и самообразованию</p>	<p>Уровень усвоения материала.</p> <p>Уровень раскрытия причинно-следственных связей.</p> <p>Качество ответа.</p>
<p>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</p>	1 уровень	<p>Знать – основные теории мотивации</p> <p>Уметь проводить аудит человеческих ресурсов</p> <p>Владеть - навыками использования теорий мотивации</p>	<p>Уровень усвоения материала.</p> <p>Уровень раскрытия причинно-следственных связей.</p> <p>Качество ответа.</p>

<p>основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.</p>	2 уровень	<p>Знать – теории лидерства и власти Уметь осуществлять диагностику организации Владеть - навыками использования теорий лидерства и власти</p>	<p>Уровень усвоения материала. Уровень раскрытия причинно-следственных связей. Качество ответа.</p>
	3 уровень	<p>Знать – основные процессы групповой динамики Уметь формировать команду Владеть - навыками решений стратегических и оперативных управленческих задач</p>	<p>Уровень усвоения материала. Уровень раскрытия причинно-следственных связей. Качество ответа.</p>

Для оценивания результатов освоения компетенций **при проведении экзамена (зачета с оценкой)** используется четырехбалльная шкала: отлично, хорошо, удовлетворительно, неудовлетворительно.

Описание шкалы, используемой для оценивания компетенций

Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Неудовлетворительно
<p>Чётко и правильно даны определения и раскрыто содержание всех вопросов билета. Ответ самостоятельный, при ответе использованы знания, приобретённые</p>	<p>Имели место небольшие упущения в ответах на вопросы, существенным образом не снижающие их качество. Или имело место существенное упущение в ответе на один из вопросов, которое за тем было устранено студентом с</p>	<p>Имели место существенные упущения в ответах на вопросы, часть из которых была устранена студентом с помощью уточняющих вопросов.</p>	<p>Имели место существенные упущения при ответах на все вопросы билета или полное несоответствие более чем 50% материала вопросам билета.</p>

ранее.	помощью уточняющих вопросов.		
--------	------------------------------	--	--

**Типовые контрольные задания или иные материалы,
необходимые для оценки знаний, умений,
навыков и (или) опыта деятельности,
характеризующих этапы формирования компетенций в процессе
освоения образовательной программы**

**Типовые вопросы к экзамену по дисциплине
«Основы построения профессиональной карьеры»**

№	Вопрос	Формируемая компетенция	Приобретаемые знания, умения, владения
1.	Основные направления социально-экономической политики и их влияние на рынок труда	ПК-1 З-1 У-1 В-1	Знать – теории профессионального самоопределения. Уметь – познавать себя в сфере профессионального труда. Владеть - методиками самоисследования.
2.	Проблемы труда в современных социально-экономических условиях. Демографические, экологические проблемы	ОК-6 З-2 У-2 В-2	Знать – концепции профессионального саморазвития. Уметь определять своё место в сфере профессионального труда. Владеть - методиками саморазвитию.
3.	Основы трудового законодательства Российской Федерации – права и обязанности работника и работодателя	ПК-1 З-3 У-3 В-3	Знать – знать творческий потенциал современного менеджера. Уметь определять своё место в сфере профессионального труда в зависимости от этапа деловой жизни. Владеть - методиками самореализации .
4.	Трудоустройство и права работников	ОК-6 З-1 У-1 В-1	Знать – теории профессионального самоопределения. Уметь – познавать себя в сфере профессионального труда. Владеть - методиками самоисследования.
5.	Способы защиты прав работника. Права и обязанности молодого специалиста. Трудовое	ПК-1 З-3 У-3	Знать – знать творческий потенциал современного менеджера.

	соглашение, контракт	В-3	Уметь определять своё место в сфере профессионального труда в зависимости от этапа деловой жизни. Владеть - методиками самореализации .
6.	Структура деятельности. Необходимые условия деятельности. Понятие «профессиональная деятельность». Способы профессиональной деятельности	ОК-6 З-2 У-2 В-2	Знать – концепции профессионального саморазвития. Уметь определять своё место в сфере профессионального труда. Владеть - методиками саморазвитию.
7.	Формы взаимодействия с окружающим миром. Технологии трудовой, познавательной, игровой, управленческой деятельности человека и технология общения	ОК-6 З-3 У-3 В-3	Знать – знать творческий потенциал современного менеджера. Уметь определять своё место в сфере профессионального труда в зависимости от этапа деловой жизни. Владеть - методиками самореализации .
8.	Разделение и специализация труда. Управленческая деятельность. Мотивация деятельности как целеполагание, самоопределение. Деятельность менеджера как процесс развития его способностей. Специалист, профессионал	ПК-1 З-1 У-1 В-1	Знать – теории профессионального самоопределения. Уметь – познавать себя в сфере профессионального труда. Владеть - методиками самоисследования.
9.	Профессиональная этика и культура деловых взаимоотношений. Понятие «профессиональная этика». Понятие ценностей, их влияние на профессиональную деятельность	ОК-6 З-1 У-1 В-1	Знать – теории профессионального самоопределения. Уметь – познавать себя в сфере профессионального труда. Владеть - методиками самоисследования.
10.	Понятие общения.. Взаимодействие в коллективе	ПК-1 З-2 У-2 В-2	Знать – концепции профессионального саморазвития. Уметь определять своё место в сфере профессионального труда. Владеть - методиками саморазвитию.
11.	Конфликт и его сущность. Конфликты во взаимодействии	ОК-6 З-1 У-1	Знать – теории профессионального самоопределения.

		В-1	<p>Уметь – познавать себя в сфере профессионального труда.</p> <p>Владеть - методиками самоисследования.</p>
12.	Культура труда. Понятие культуры труда. Составляющие культуры труда	ПК-1 З-3 У-3 В-3	<p>Знать – знать творческий потенциал современного менеджера.</p> <p>Уметь определять своё место в сфере профессионального труда в зависимости от этапа деловой жизни.</p> <p>Владеть - методиками самореализации .</p>
13.	Планирование и организация трудового процесса. Время- как ресурс в организации трудового процесса	ОК-6 З-1 У-1 В-1	<p>Знать – теории профессионального самоопределения.</p> <p>Уметь – познавать себя в сфере профессионального труда.</p> <p>Владеть - методиками самоисследования.</p>
14.	Рабочее место и его особенности. Подготовка и оснащение рабочего места, обеспечение безопасности труда	ОК-6 З-3 У-3 В-3	<p>Знать – знать творческий потенциал современного менеджера.</p> <p>Уметь определять своё место в сфере профессионального труда в зависимости от этапа деловой жизни.</p> <p>Владеть - методиками самореализации .</p>
15.	Трудовая дисциплина	ПК-1 З-2 У-2 В-2	<p>Знать – концепции профессионального саморазвития.</p> <p>Уметь определять своё место в сфере профессионального труда.</p> <p>Владеть - методиками саморазвитию.</p>
16.	Контроль качества работы	ОК-6 З-1 У-1 В-1	<p>Знать – теории профессионального самоопределения.</p> <p>Уметь – познавать себя в сфере профессионального труда.</p> <p>Владеть - методиками самоисследования.</p>
17.	Предмет труда и его особенности	ПК-1 З-1 У-1	<p>Знать – теории профессионального самоопределения.</p> <p>Уметь – познавать</p>

		В-1	себя в сфере профессионального труда. Владеть - методиками самоисследования.
18.	Основы работы с документацией. Понятие документ. Требования к документу	ПК-1 З-2 У-2 В-2	Знать – концепции профессионального саморазвития. Уметь определять своё место в сфере профессионального труда. Владеть - методиками саморазвитию.
19.	Понятие профессиональной карьеры. Типы и виды профессиональных карьер	ОК-6 З-1 У-1 В-1	Знать – теории профессионального самоопределения. Уметь – познавать себя в сфере профессионального труда. Владеть - методиками самоисследования.
20.	Профессиональное становление. Карьерные стратегии. Ценностные ориентации и соотнесение с профессиональной карьерой	ОК-6 З-2 У-2 В-2	Знать – концепции профессионального саморазвития. Уметь определять своё место в сфере профессионального труда. Владеть - методиками саморазвитию.
21	Основные компоненты профессиональной карьеры. Критерии успешности профессиональной карьеры. Способы построения профессиональной карьеры.	ПК-1 З-3 У-3 В-3	Знать – знать творческий потенциал современного менеджера. Уметь определять своё место в сфере профессионального труда в зависимости от этапа деловой жизни. Владеть - методиками самореализации .
22	Адаптация как одна из форм социализации. Понятие адаптации. Виды, формы и способы адаптации. Социальная, профессиональная, психологическая адаптация на рабочем месте	ОК-6 З-1 У-1 В-1	Знать – теории профессионального самоопределения. Уметь – познавать себя в сфере профессионального труда. Владеть - методиками самоисследования.
23	Новые жизненные и профессиональные задачи, связанные с началом профессиональной деятельности	ПК-1 З-3 У-3 В-3	Знать – знать творческий потенциал современного менеджера. Уметь определять своё место в сфере

			<p>профессионального труда в зависимости от этапа деловой жизни.</p> <p>Владеть - методиками самореализации .</p>
24	<p>Личность работника.</p> <p>Индивидуальные особенности личности работника</p>	<p>ОК-6</p> <p>З-1</p> <p>У-1</p> <p>В-1</p>	<p>Знать – теории профессионального самоопределения.</p> <p>Уметь – познавать себя в сфере профессионального труда.</p> <p>Владеть - методиками самоисследования.</p>
25	<p>Система профессионального непрерывного образования как условие профессионального роста</p>	<p>ПК-1</p> <p>З-2</p> <p>У-2</p> <p>В-2</p>	<p>Знать – концепции профессионального саморазвития.</p> <p>Уметь определять своё место в сфере профессионального труда.</p> <p>Владеть - методиками саморазвитию.</p>
26	<p>Понятие, этапы, виды профессионального образования.</p> <p>Характер профессионального образования и профессиональная мобильность</p>	<p>ОК-6</p> <p>З-2</p> <p>У-2</p> <p>В-2</p>	<p>Знать – концепции профессионального саморазвития.</p> <p>Уметь определять своё место в сфере профессионального труда.</p> <p>Владеть - методиками саморазвитию.</p>
27	<p>Роль повышения квалификации на формирование компетентности работника. Методы переподготовки и повышения квалификации управленческого персонала</p>	<p>ПК-1</p> <p>З-3</p> <p>У-3</p> <p>В-3</p>	<p>Знать – знать творческий потенциал современного менеджера.</p> <p>Уметь определять своё место в сфере профессионального труда в зависимости от этапа деловой жизни.</p> <p>Владеть - методиками самореализации .</p>
28	<p>Профессиональная переподготовка</p>	<p>ОК-6</p> <p>З-3</p> <p>У-3</p> <p>В-3</p>	<p>Знать – знать творческий потенциал современного менеджера.</p> <p>Уметь определять своё место в сфере профессионального труда в зависимости от этапа деловой жизни.</p> <p>Владеть - методиками самореализации .</p>
29	<p>Особенности трудоустройства на рынке труда</p>	<p>ОК-6</p> <p>З-2</p> <p>У-2</p> <p>В-2</p>	<p>Знать – концепции профессионального саморазвития.</p> <p>Уметь определять своё</p>

			место в сфере профессионального труда. Владеть - методиками саморазвитию.
30	Роль рекламы при трудоустройстве на работу	ОК-6 З-2 У-2 В-2	Знать – концепции профессионального саморазвития. Уметь определять своё место в сфере профессионального труда. Владеть - методиками саморазвитию.
31	Технология приема на работу. Понятие презентации и самопрезентации. Понятия «резюме» и «портфолио». Структура, требования к составлению резюме и портфолио	ПК-1 З-2 У-2 В-2	Знать – концепции профессионального саморазвития. Уметь определять своё место в сфере профессионального труда. Владеть - методиками саморазвитию.
32	Этика и психология делового общения. Невербальное общение. Мастерство телефонного общения. Организация диалога. Особенности речевого стиля общения	ПК-1 З-1 У-1 В-1	Знать – теории профессионального самоопределения. Уметь – познавать себя в сфере профессионального труда. Владеть - методиками самоисследования.
33	Понятие и этапы карьеры. Управление деловой карьерой	ОК-6 З-1 У-1 В-1	Знать – теории профессионального самоопределения. Уметь – познавать себя в сфере профессионального труда. Владеть - методиками самоисследования.
34	Обучение персонала в организации. Планирование обучения кадров. Принципы, методы, формы и виды обучения. Активные методы обучения	ПК-1 З-3 У-3 В-3	Знать – знать творческий потенциал современного менеджера. Уметь определять своё место в сфере профессионального труда в зависимости от этапа деловой жизни. Владеть - методиками самореализации .
35	Теории мотивации персонала. Мотивация и стимулирование труда персонала	ПК-1 З-1 У-1 В-1	Знать – теории профессионального самоопределения. Уметь – познавать себя в сфере

			профессионального труда. Владеть - методиками самоисследования.
36	Психологические вопросы аттестации персонала в организации. Основные задачи, этапы, рекомендации и методы проведения аттестации	ОК-6 З-1 У-1 В-1	Знать – теории профессионального самоопределения. Уметь – познавать себя в сфере профессионального труда. Владеть - методиками самоисследования.
37	Конфликтология деловых отношений. Управление конфликтами	ПК-1 З-1 У-1 В-1	Знать – теории профессионального самоопределения. Уметь – познавать себя в сфере профессионального труда. Владеть - методиками самоисследования.

Оценочные средства для обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

**МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ
ОЦЕНИВАНИЯ
ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ,
ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ**

На всем протяжении курса имеется внутренняя взаимосвязь и преемственность всех видов работы (контактной, с преподавателем в аудитории и самостоятельной работы студента) по формированию заявленных компетенций.

Процедура организации и проведения экзаменов и зачетов определена СТ ДВГУПС 02-28-14 «Формы, периодичность и порядок текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации» (в последней редакции).

Прием экзамена происходит на основе разработанных экзаменационных вопросов и заданий. Экзаменационные билеты по совокупной сложности

являются равноценными. Содержание экзаменационных билетов до студентов не доводится.

Образец экзаменационного билета:

Кафедра «Менеджмент» 201_ - 201_ уч. год	Экзаменационный билет № 1 по дисциплине «.....»	Утверждаю: Зав. кафедрой, к.э.н., доцент Третьяк С.Н. _____
1. Конфликтология деловых отношений. Управление конфликтами 2. Особенности трудоустройства на рынке труда		

К экзамену по данной дисциплине допускается:

- студент, у которого в зачетной книжке имеется штамп «Допущен к сессии» или письменное согласие директора института, оформленное в установленном порядке;

- студент, у которого успешно защищена курсовая работа.

Содержание экзаменационных вопросов доводятся до студентов очной формы обучения лектором не позднее двух недель до начала зачётно-экзаменационной сессии. Студенты заочной формы обучения получают перечень экзаменационных вопросов на установочной сессии.

Экзамен проводится во время зачётно-экзаменационной сессии согласно расписанию.

Перед экзаменом выделено специальное время для проведения предэкзаменационных консультаций (обычно, за один-два дня до даты проведения экзамена).

Оценка знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования искомых компетенций, происходит во время проведения традиционного экзамена (по билетам) по следующему регламенту:

1. При явке на экзамен студент обязан иметь при себе зачётную книжку для предъявления экзаменатору и/или разрешение директора института. Студент заочной формы обучения должен иметь и аттестационный лист.
2. Студент выбирает экзаменационный билет «вслепую».
3. Экзаменационный билет можно брать только один раз.
4. Студент составляет краткий письменный конспект ответов на теоретические вопросы экзаменационного билета и решает задачу. Во время подготовки студентам запрещено пользоваться какими-либо вспомогательными материалами.
5. Студент проходит устное собеседование по вопросам билета с экзаменатором. В ходе устного собеседования экзаменатор задает студенту уточняющие вопросы.
6. Экзаменатор объявляет оценку, свидетельствующую о качестве освоения конкретных этапов искомых компетенций. При этом вопросы билета оцениваются отдельно по вышеприведенной шкале оценивания. Результатом за экзамен является средняя арифметическая оценка с округлением, выполненным по правилам математики.
7. Положительная оценка, полученная студентом, отмечается преподавателем в зачётной книжке студента и в аттестационной ведомости (листе). Оценка «неудовлетворительно» отмечается преподавателем только в аттестационной ведомости (листе).

8. Передача неудовлетворительной оценки происходит согласно СТ ДВГУПС 02-28-14 «Формы, периодичность и порядок текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации» (в последней редакции).

ПРИЛОЖЕНИЕ

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования

«Дальневосточный государственный университет путей сообщения»

Институт экономики

кафедра «Менеджмент»

Т.Ю. Зенкова

ОСНОВЫ ПОСТРОЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ

**Методические указания
по выполнению контрольной работы
для магистров направления 38.04.02 «Менеджмент»
очной и заочной форм обучения**

ХАБАРОВСК 2016

В рамках часов, отведенных на самостоятельную работу, магистранты выполняют контрольную работу в течение семестра согласно своего варианта. Задание и номер варианта работы является индивидуальным и определяется по последней цифре шифра магистранта, либо выдается преподавателем самостоятельно.

Выполнение контрольной работы предусматривает следующие этапы:

1. Выбор темы и обзор информационных источников, а также составление магистранта плана работы.
2. Сбор материала и написание плана контрольной работы.
3. Написание контрольной работы.
4. Сдача подготовленной работы преподавателю на проверку.
5. Защита контрольной работы.

Контрольная работа является исследованием теоретических и практических вопросов дисциплины «Основы построения профессиональной карьеры».

В контрольной работе, согласно своего варианта, должны быть отражены следующие разделы.

Введение.

Теоретическая часть.

Практическая часть.

Заключение.

Список использованных источников.

Кроме указанных разделов контрольная работа должна иметь: титульный лист приложения (при наличии таковых). Приложения следует располагать после списка использованных источников.

Во введении приводится цель выполнения контрольной работы, дается краткое обоснование основных задач и обоснование их важности и актуальности для достижения поставленной цели. Объем введения должен быть 1-2 страницы.

В теоретической части, на основе положений дисциплины «Основы построения профессиональной карьеры», исследуется сущность проблемы, раскрываются основные теоретические понятия. Студенту необходимо выбрать 1 вопрос из теоретической части согласно последней цифре. Например: последняя цифра шифра 5 – соответственно вопрос будет под номером 5.

Данный раздел выполняется с широким использованием трудов ученых, специальной экономической литературы, правовых, нормативных документов, включая информацию, опубликованную в периодической печати. Изложив основные теоретические положения и обобщив существующие точки зрения ученых экономистов студент должен выразить свое отношение, обосновав собственную точку зрения по данному вопросу (или принять чью-либо точку зрения с обоснованием такого решения).

В тексте не следует злоупотреблять цитатами, они должны приводиться к месту и соответствовать содержанию работы. Исключается дословное заимствование текста, выражений из учебника, специальной литературы по менеджменту и других источников без ссылок. При цитировании должен быть обязательно указан источник. Объем этого раздела 10-15 страниц.

В практической части контрольной работы необходимо творчески подойти к решению поставленной задачи и сделать выводы. Объем этого раздела 3-6 страниц.

В заключении необходимо отразить окончательные выводы, характеризующие основные результаты работы. При этом необходимо вкратце подытожить основные теоретические положения; результаты решения и перечислить приобретенные навыки в ходе выполнения контрольной работы. Объем заключения 1,5-2 страницы.

Контрольная работа заканчивается списком использованных источников. В список использованных источников включаются только те источники, на которые в работе имеются ссылки. По списку обычно оценивается степень изученности данной проблемы студентом. Как правило, список использованных источников должен содержать не менее 7-10 наименований. Список должен быть оформлен в строгом соответствии с правилами библиографии, где указывают все выходные данные.

Оформление текста контрольной работы

Контрольная работа должна быть представлена в сброшюрованном виде на листах формата А4 (размером 210× 97 мм.) и выполнена компьютерным способом с применением печатных устройств (редактор Word, межстрочный интервал – полуторный) текст работы располагается на одной стороне листа белой бумаги.

Текст оформляется шрифтом «Arial», с размером шрифта – 14.

Текст работы следует располагать соблюдая следующие размеры полей: левое – 25 мм; правое – 10 мм; верхнее – 15 мм; нижнее – 20 мм.

Текст делится на разделы, подразделы. Разделы и подразделы должны иметь заголовки. Заголовки разделов следует печатать полужирными прописными буквами без точки в конце, не подчеркивая. Заголовки разделов печатаются полужирными буквами (первая буква – прописная, остальные – строчные), без точки в конце, не подчеркивая. Переносы слов в заголовках не допускаются.

Расстояние между заголовками разделов, заголовками подразделов и текстом – 2 интервала. Заголовок раздела печатается посередине относительно текста, а заголовок подраздела с красной строки.

Подсчет страниц ведется начиная с титульного листа, при этом – номера страницы проставляются начиная со страницы «ВВЕДЕНИЕ».

Каждый раздел работы рекомендуется начинать с нового листа (страницы). Разделы должны иметь порядковую нумерацию в пределах всей работы и обозначаться арабскими цифрами, например: «1 Теоретическая часть».

Подразделы нумеруются арабскими цифрами в пределах каждого раздела. Номер подраздела состоит из номера раздела и подраздела, разделенных точкой, например: «3.2» (второй подраздел третьего раздела).

Иллюстрации (таблицы, схемы, графики), которые представлены в контрольной работе, включаются в общую нумерацию. Все схемы, графики обозначаются словом «Рисунок», которое помещают под иллюстрацией. Номер иллюстрации состоит из номера раздела и порядкового номера иллюстрации, разделенных точкой расположенных, посередине относительно рисунка, например: «Рисунок 1-» Точку в конце наименования рисунка не ставят.

Рисунки должны быть расположены так, чтобы их было удобно рассматривать без поворота сброшюрованного текста, или с поворотом по часовой стрелке. Иллюстрации располагаются после первой ссылки на них.

Иллюстрации должны иметь название. При необходимости иллюстрации снабжают пояснительными данными (подрисуночный текст). Название иллюстраций и поясняющие ее данные помещают под ней. Расстояние между текстом и последующим рисунком, а также рисунком и подрисуночным текстом – полтора интервала (1,5 интервала) между рисунком и последующим текстом – два интервала. Пробел между подрисуночным текстом и рисунком не делается.

Таблицы применяются для лучшей наглядности и удобства сравнения показателей. Название таблицы должно отражать ее содержание, быть точным, кратким. Название следует помещать над таблицей.

Таблицы следует нумеровать арабскими цифрами сквозной нумерацией. Допускается нумеровать таблицы в пределах раздела. В этом случае номер таблицы состоит из номера раздела и порядкового номера таблицы, разделенных точкой.

Расстояния:

- от текста до последующей таблицы и от таблицы до последующего текста должно быть два-три интервала;

- от заголовка до таблицы – полтора интервала.

Слово «Таблица» указывают один раз справа над первой частью таблицы, затем указывают ее номер. Над другими частями пишут слова «Продолжение таблицы» с указанием номера (обозначения) таблицы.

Приложения в контрольной работе оформляют как ее продолжение на последних страницах, располагая в порядке ссылок в тексте.

Каждое приложение следует начинать с новой страницы, с указанием наверху справа страницы слова «Приложение» и его обозначения.

Приложения обозначают арабскими цифрами. Если в работе одно приложение, то оно обозначается «Приложение 1».

Приложение должно иметь заголовок, который записывают симметрично относительно текста с прописной буквы отдельной строкой.

Список использованных источников должен содержать перечень действительно использованных при написании контрольной работы источников на которые имеются ссылки в тексте.

При написании работы необходимо делать ссылки на использованные первоисточники. Ссылки могут быть двух видов: по тексту или под текстом.

Ссылки в тексте допускается приводить, указывая порядковый номер по списку источников в квадратных скобках, например: [2]. В случае цитирования первоисточника следует указать и страницу, с которой заимствована цитата.

НАПРИМЕР: « предпринимательство – это хозяйственная деятельность, направленная на получение и наращивание дохода» [32, С. 37].

Это означает, что в «Списке использованных источников» под номером 32 указана следующая книга «Экономика предприятия: Учебник / Под ред. О.И. Волкова. – М.: ИНФРА-М, 1997».

Расположение литературных источников в списке должно быть в следующем порядке:

законы; указы; постановления; положения; источники статистических данных; научная литература; нормативно-техническая документация; отчеты предприятий.

Вначале описываются официальные документы в хронологическом порядке их публикации.

Законы, указы, постановления, положения в списке использованных источников представляются в следующем виде: наименование закона (указа), дата издания закона (указа), номер, источник опубликования, год, номер источника, страница, на которой опубликован закон (указ).

Например:

О предприятии: Закон Российской Федерации от 2 марта 1997 г. № 28 // Собрание законов Российской Федерации. – 1997. - № 6. –С. 8.

Затем описывается в алфавитном порядке по первой букве фамилий авторов или названий источников отечественная и зарубежная литература, произведения печати без подразделения по типам изданий и видам публикаций.

Например:

Мескон М.Х. и др. Основы менеджмента / Пер. с англ. – М.: Дело, 1992. – 462 с.

Библиографические сведения о нормативно-технической документации и отчетах предприятий в списке использованных источников оформляются в следующей последовательности: наименование документа (отчета), фамилия и инициалы автора или руководителя, место издания, издательство, год издания и количество страниц.

Например:

Разработка методов управления предприятием: Отчет и НИР / М-во высшего образ; Руководитель Б.Л. Шакур. – Омск, 1995. – 96 с.

Перечень теоретических вопросов контрольной работы

1. Основные направления социально-экономической политики и их влияние на рынок труда.
2. Проблемы труда в современных социально-экономических условиях. Демографические, экологические проблемы.
3. Основы трудового законодательства Российской Федерации – права и обязанности работника и работодателя.
4. Трудоустройство и права работников.
5. Способы защиты прав работника. Права и обязанности молодого специалиста. Трудовое соглашение, контракт.
6. Структура деятельности. Необходимые условия деятельности. Понятие «профессиональная деятельность». Способы профессиональной деятельности
7. Формы взаимодействия с окружающим миром. Технологии трудовой, познавательной, игровой, управленческой деятельности человека и технология общения.
8. Разделение и специализация труда. Управленческая деятельность. Мотивация деятельности как целеполагание, самоопределение. Деятельность менеджера как процесс развития его способностей. Специалист, профессионал
9. Профессиональная этика и культура деловых взаимоотношений. Понятие «профессиональная этика». Понятие ценностей, их влияние на профессиональную деятельность.
10. Понятие общения. Взаимодействие в коллективе.
11. Конфликт и его сущность. Конфликты во взаимодействии.
12. Культура труда. Понятие культуры труда. Составляющие культуры труда.
13. Планирование и организация трудового процесса. Время - как ресурс в организации трудового процесса.
14. Рабочее место и его особенности. Подготовка и оснащение рабочего места, обеспечение безопасности труда.
15. Трудовая дисциплина.
16. Контроль качества работы.
17. Предмет труда и его особенности.
18. Основы работа с документацией. Понятие документ. Требования к документу
19. Понятие профессиональной карьеры. Типы и виды профессиональных карьер.
20. Профессиональное становление. Карьерные стратегии. Ценностные ориентации и соотнесение с профессиональной карьерой.

Практическая часть контрольной работы

Задание – подойти творчески и описать свой карьерный рост подробно (размерность 1 год) на перспективу 10 лет при следующих условиях:

1. Идеальные условия (эталон) – карьерный рост происходит в соответствии с вашим планом, нет влияния внешних и внутренних факторов;

2. На Ваш карьерный рост оказывают влияние внешние факторы, такие как: экономическое состояние страны, экология, политическая обстановка в государстве, обстановка на рынке труда, возросший спрос на специалиста Вашего профиля и т.д.;

3. На Ваш карьерный рост оказывают влияния внутренние факторы, такие как обстановка внутри организации в которой Вы работаете (увеличение/уменьшение объема производства, реализации продукции/услуг, увеличение/снижение численности персонала организации, технология производства и т.д.) и внутриличностные (здоровье, стимулы, желания, способности, личностные компетенции).