

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**
Практический курс европейского языка

Код модуля
1162814(1)

Модуль
Иностранные языки в евразийском пространстве

Екатеринбург

Оценочные материалы составлены автором(ами):

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Лудинин Игорь Александрович	без ученой степени, высококвалифицированный специалист	Старший преподаватель	иностранных языков и перевода
2	Язовских Евгения Владимировна	кандидат экономических наук, без ученого звания	Доцент	иностранных языков и перевода

Согласовано:

Управление образовательных программ

В.В. Топорищева

Авторы:

- **Лудинин Игорь Александрович, Старший преподаватель, иностранных языков и перевода**

1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ Практический курс европейского языка

1.	Объем дисциплины в зачетных единицах	21	
2.	Виды аудиторных занятий	Практические/семинарские занятия	
3.	Промежуточная аттестация	Экзамен	
4.	Текущая аттестация	Контрольная работа для обучающихся заочной формы обучения	8
		Домашняя работа	8

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ (ИНДИКАТОРЫ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ Практический курс европейского языка

Индикатор – это признак / сигнал/ маркер, который показывает, на каком уровне обучающийся должен освоить результаты обучения и их предъявление должно подтвердить факт освоения предметного содержания данной дисциплины, указанного в табл. 1.3 РПМ-РПД.

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Планируемые результаты обучения (индикаторы)	Контрольно-оценочные средства для оценивания достижения результата обучения по дисциплине
1	2	3
УК-4 -Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального развития и взаимодействия	З-2 - Излагать нормы и правила составления устных и письменных текстов для научного и официально-делового общения на родном и иностранном (-ых) языках П-1 - Составлять устные и письменные тексты для научного и официально-делового общения на родном и иностранном (-ых) языках в соответствии с правилами и нормами У-2 - Воспринимать и анализировать содержание письменных и устных текстов на родном и иностранном (ых)	Практические/семинарские занятия Экзамен

	языках с целью определения значимой информации	
ОПК-3 -Способен использовать педагогические навыки в профессиональной деятельности в образовательных организациях различного уровня	Д-1 - Демонстрировать доброжелательность и толерантность по отношению к обучающимся и коллегам З-1 - Классифицировать методы и формы педагогической деятельности в образовательных организациях различного уровня	Практические/семинарские занятия Экзамен
ПК-2 -Обеспечение межъязыкового и межкультурного взаимодействия в устной и письменной формах в официальной, неофициальной и профессиональной сферах общения	З-3 - Знать терминологию и предметную область перевода и текстов в объеме, необходимом для осуществления качественного перевода П-4 - Осуществлять межъязыковой и межкультурный перевод, в т.ч. письменно У-2 - Сохранять коммуникативную цель исходного сообщения, переводить устно и быстро переходить с одного языка на другой У-3 - Переводить с одного языка на другой письменно, подготавливать аннотации и рефераты иностранной литературы, находить, анализировать и классифицировать информационные источники в соответствии с переводческим заданием	Домашняя работа № 1 Домашняя работа № 2 Домашняя работа № 3 Домашняя работа № 4 Контрольная работа для обучающихся заочной формы обучения № 1 Контрольная работа для обучающихся заочной формы обучения № 2 Контрольная работа для обучающихся заочной формы обучения № 3 Контрольная работа для обучающихся заочной формы обучения № 4 Практические/семинарские занятия Экзамен
ПК-5 -Способен осуществлять межкультурное взаимодействие в соответствии с правилами вербального и невербального общения в иноязычном социуме, правилами и традициями межкультурной	З-1 - Знать основы делового общения и правила этикета, принятые в родной и иноязычных культурах П-3 - Осуществлять устный межъязыковой перевод на уровне короткой фразы или предложения в бытовой сфере У-6 - Переводить с одного языка на другой, профессионально оценивать качество перевода, разрабатывать типовые	Домашняя работа № 5 Домашняя работа № 6 Домашняя работа № 7 Домашняя работа № 8 Контрольная работа для обучающихся заочной формы обучения № 5 Контрольная работа для обучающихся заочной формы обучения № 6 Контрольная работа для обучающихся заочной формы обучения № 7

профессиональной коммуникации с носителями изучаемого языка	алгоритмы технологических процессов и условий взаимодействия исполнителей перевода	Контрольная работа для обучающихся заочной формы обучения № 8 Практические/семинарские занятия Экзамен
-------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------

3. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ В БАЛЬНО-РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЕ (ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА БРС)

3.1. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – не предусмотрено		
Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по лекциям – нет Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – не предусмотрено		
2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 1		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>домашняя работа № 1</i>	1,1	20
<i>домашняя работа № 2</i>	1,2	20
<i>контрольная работа № 1</i>	1,2	30
<i>контрольная работа № 2</i>	1,3	30
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 0.5		
Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – экзамен Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – 0.5		
3. Лабораторные занятия: коэффициент значимости совокупных результатов лабораторных занятий – не предусмотрено		
Текущая аттестация на лабораторных занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лабораторным занятиям – не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по лабораторным занятиям – нет		

Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лабораторным занятиям – не предусмотрено		
4. Онлайн-занятия: коэффициент значимости совокупных результатов онлайн-занятий –не предусмотрено		
Текущая аттестация на онлайн-занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по онлайн-занятиям -не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по онлайн-занятиям –нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по онлайн-занятиям – не предусмотрено		

3.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы/проекта

Текущая аттестация выполнения курсовой работы/проекта	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент текущей аттестации выполнения курсовой работы/проекта– не предусмотрено		
Весовой коэффициент промежуточной аттестации выполнения курсовой работы/проекта– защиты – не предусмотрено		

3.1. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

2. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – не предусмотрено		
Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по лекциям – нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – не предусмотрено		
2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 1		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>домашняя работа №3</i>	2,1	20
<i>домашняя работа №4</i>	2,2	20
<i>контрольная работа №3</i>	2,2	30
<i>контрольная работа №4</i>	2,3	30
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям– 0.5		
Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям–экзамен		

Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – 0.5		
3. Лабораторные занятия: коэффициент значимости совокупных результатов лабораторных занятий – не предусмотрено		
Текущая аттестация на лабораторных занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лабораторным занятиям – не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по лабораторным занятиям – нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лабораторным занятиям – не предусмотрено		
4. Онлайн-занятия: коэффициент значимости совокупных результатов онлайн-занятий – не предусмотрено		
Текущая аттестация на онлайн-занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по онлайн-занятиям – не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по онлайн-занятиям – нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по онлайн-занятиям – не предусмотрено		

3.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы/проекта

Текущая аттестация выполнения курсовой работы/проекта	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент текущей аттестации выполнения курсовой работы/проекта – не предусмотрено		
Весовой коэффициент промежуточной аттестации выполнения курсовой работы/проекта – защиты – не предусмотрено		

3.1. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

3. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – не предусмотрено		
Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по лекциям – нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – не предусмотрено		
2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 1		

Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>домашняя работа №5</i>	3,1	20
<i>домашняя работа №6</i>	3,2	20
<i>контрольная работа №5</i>	3,2	30
<i>контрольная работа №6</i>	3,3	30
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям– 0.5		
Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям–экзамен		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям– 0.5		
3. Лабораторные занятия: коэффициент значимости совокупных результатов лабораторных занятий –не предусмотрено		
Текущая аттестация на лабораторных занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лабораторным занятиям -не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по лабораторным занятиям –нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лабораторным занятиям – не предусмотрено		
4. Онлайн-занятия: коэффициент значимости совокупных результатов онлайн-занятий –не предусмотрено		
Текущая аттестация на онлайн-занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по онлайн-занятиям -не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по онлайн-занятиям –нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по онлайн-занятиям – не предусмотрено		

3.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы/проекта

Текущая аттестация выполнения курсовой работы/проекта	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент текущей аттестации выполнения курсовой работы/проекта– не предусмотрено		
Весовой коэффициент промежуточной аттестации выполнения курсовой работы/проекта– защиты – не предусмотрено		

3.1. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

4. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – не предусмотрено

Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по лекциям – нет Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – не предусмотрено		
2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 1		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>домашняя работа №7</i>	4,1	20
<i>домашняя работа №8</i>	4,2	20
<i>контрольная работа №7</i>	4,2	30
<i>контрольная работа №8</i>	4,3	30
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям– 0.5		
Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям– экзамен Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям– 0.5		
3. Лабораторные занятия: коэффициент значимости совокупных результатов лабораторных занятий –не предусмотрено		
Текущая аттестация на лабораторных занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лабораторным занятиям - не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по лабораторным занятиям – нет Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лабораторным занятиям – не предусмотрено		
4. Онлайн-занятия: коэффициент значимости совокупных результатов онлайн-занятий –не предусмотрено		
Текущая аттестация на онлайн-занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по онлайн-занятиям - не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по онлайн-занятиям – нет Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по онлайн-занятиям – не предусмотрено		

3.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы/проекта

Текущая аттестация выполнения курсовой работы/проекта	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент текущей аттестации выполнения курсовой работы/проекта– не предусмотрено		
Весовой коэффициент промежуточной аттестации выполнения курсовой работы/проекта– защиты – не предусмотрено		

4. КРИТЕРИИ И УРОВНИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

4.1. В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре/институте критерии (признаки) оценивания достижений студентов по дисциплине модуля (табл. 4) в рамках контрольно-оценочных мероприятий на соответствие указанным в табл.1 результатам обучения (индикаторам).

Таблица 4

Критерии оценивания учебных достижений обучающихся

Результаты обучения	Критерии оценивания учебных достижений, обучающихся на соответствие результатам обучения/индикаторам
Знания	Студент демонстрирует знания и понимание в области изучения на уровне указанных индикаторов и необходимые для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Умения	Студент может применять свои знания и понимание в контекстах, представленных в оценочных заданиях, демонстрирует освоение умений на уровне указанных индикаторов и необходимых для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Опыт /владение	Студент демонстрирует опыт в области изучения на уровне указанных индикаторов.
Другие результаты	Студент демонстрирует ответственность в освоении результатов обучения на уровне запланированных индикаторов. Студент способен выносить суждения, делать оценки и формулировать выводы в области изучения. Студент может сообщать преподавателю и коллегам своего уровня собственное понимание и умения в области изучения.

4.2 Для оценивания уровня выполнения критериев (уровня достижений обучающихся при проведении контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля) используется универсальная шкала (табл. 5).

Таблица 5

Шкала оценивания достижения результатов обучения (индикаторов) по уровням

Характеристика уровней достижения результатов обучения (индикаторов)		
№ п/п	Содержание уровня выполнения критерия оценивания результатов	Шкала оценивания

	обучения (выполненное оценочное задание)	Традиционная характеристика уровня		Качественная характеристика уровня
1.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты в полном объеме, замечаний нет	Отлично (80-100 баллов)	Зачтено	Высокий (В)
2.	Результаты обучения (индикаторы) в целом достигнуты, имеются замечания, которые не требуют обязательного устранения	Хорошо (60-79 баллов)		Средний (С)
3.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты не в полной мере, есть замечания	Удовлетворительно (40-59 баллов)		Пороговый (П)
4.	Освоение результатов обучения не соответствует индикаторам, имеются существенные ошибки и замечания, требуется доработка	Неудовлетворительно но (менее 40 баллов)	Не зачтено	Недостаточный (Н)
5.	Результат обучения не достигнут, задание не выполнено	Недостаточно свидетельств для оценивания		Нет результата

5. СОДЕРЖАНИЕ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

5.1. Описание аудиторных контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля

5.1.1. Практические/семинарские занятия

Примерный перечень тем

1. Практическая грамматика.
2. Технологии
3. Проблемы экологии.
4. Экономика
5. Менеджмент и маркетинг
6. Образование
7. Деловое общение в профессиональной сфере
8. Средства массовой информации

Примерные задания

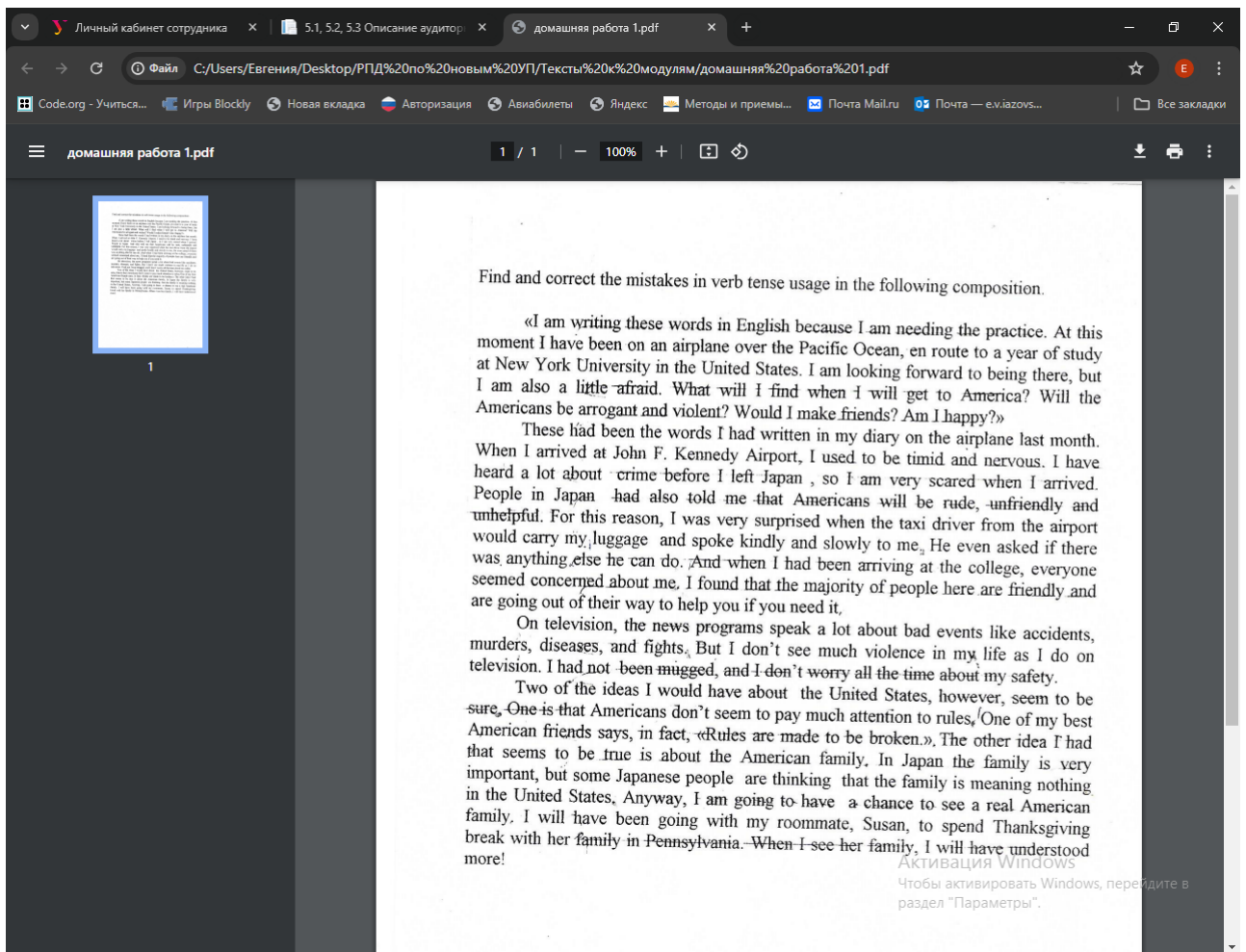
Повторение следующих тем практической грамматики: имя существительное, имя прилагательное, наречие, глагол, артикли.

Изучение особенностей построения условных предложений.

Изучение правил построения простых и сложных предложений.

Повторение основных правил согласования времен.

Выполните упражнение, найдите грамматические ошибки и исправьте их (согласование времен, условные предложения и др.)



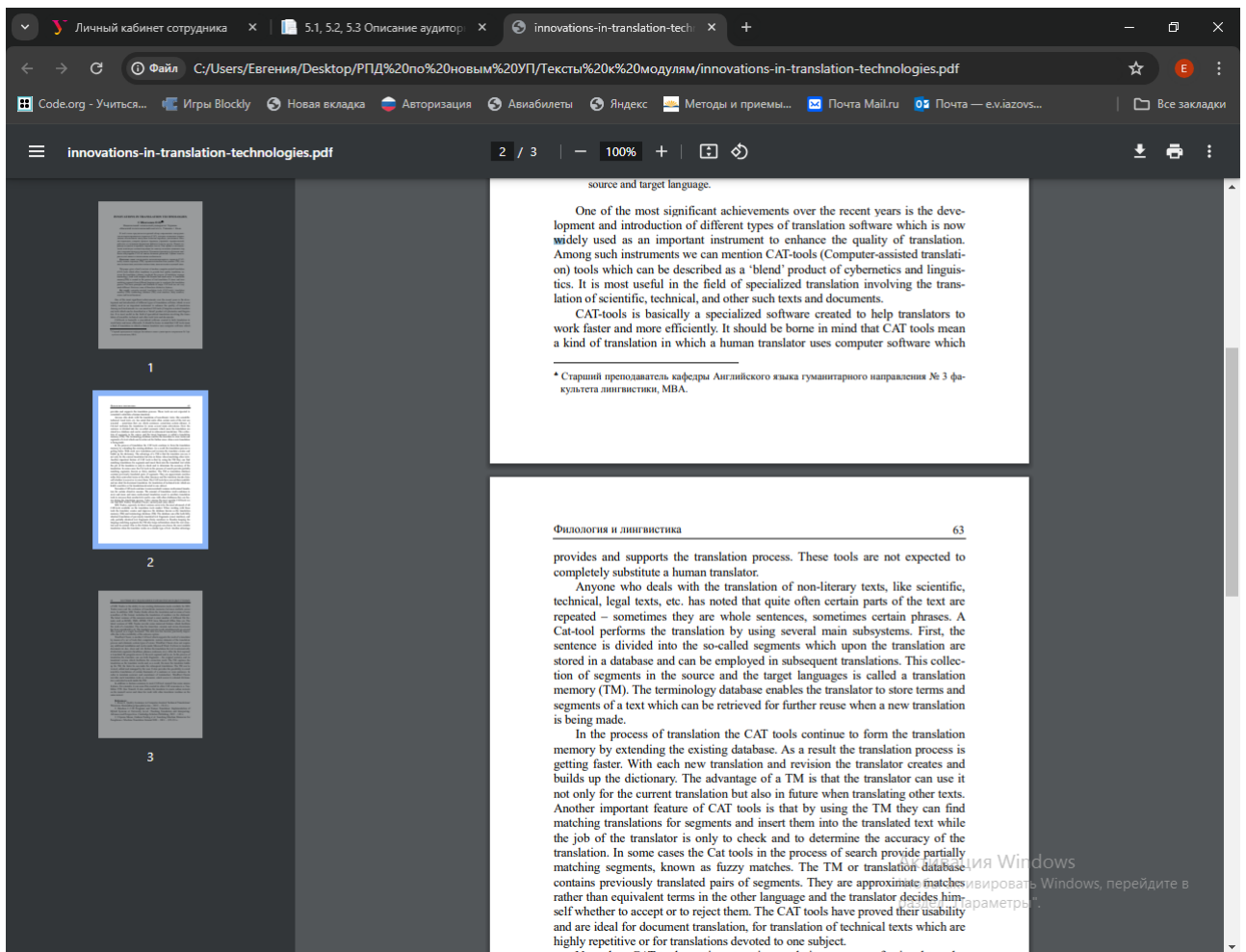
Изучите лексику по теме "технологии", "новые информационные технологии"

Расскажите о роли мобильных телефонов и цифровой техники в современной жизни.

Охарактеризуйте научные инновации.

Расскажите, какими технологиями Вы пользуетесь ежедневно.

Прочитайте текст о инновациях в переводе. Обсудите его со своими одногруппниками.



Изучите лексику по теме "экология".

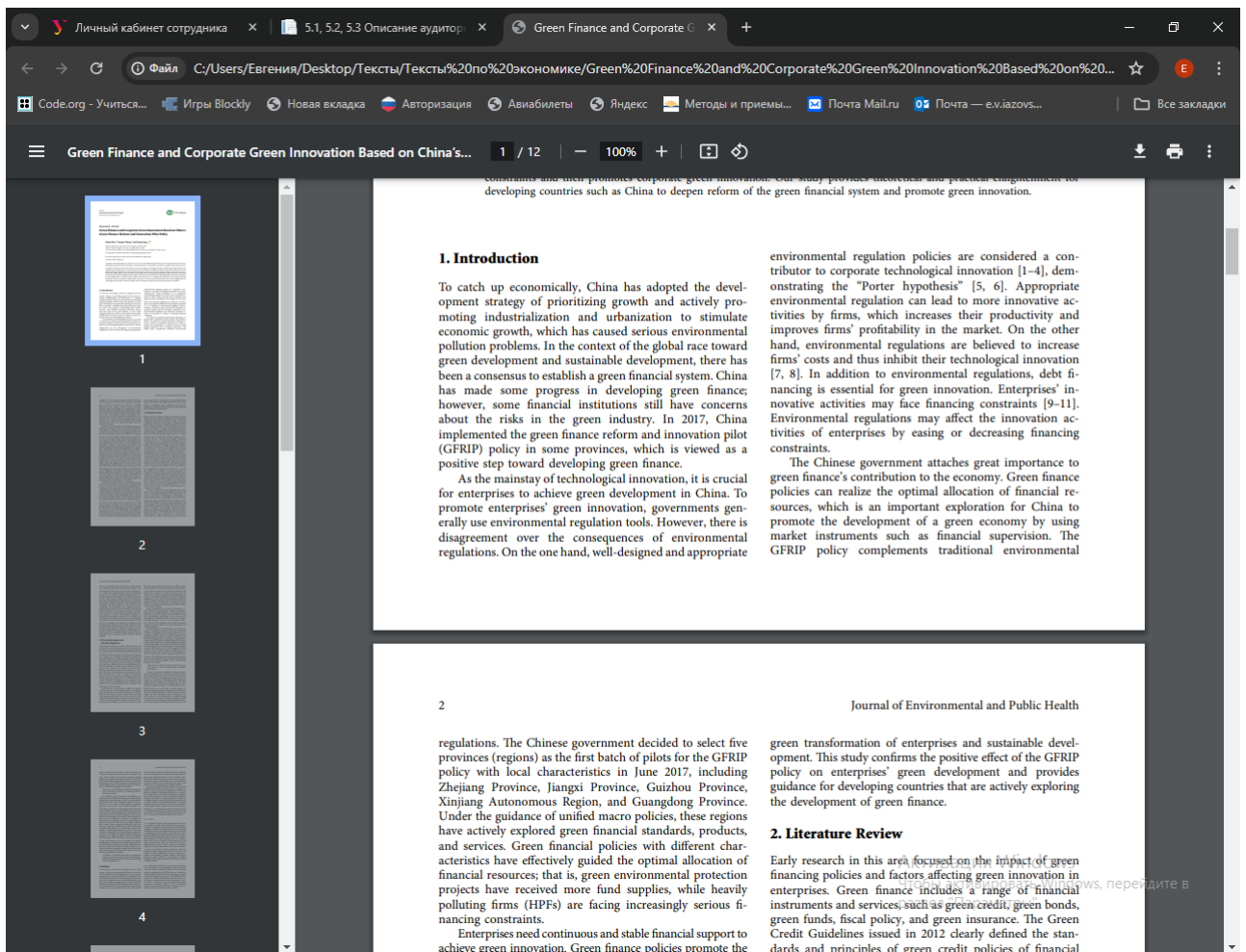
Рассмотрите глобальные экологические проблемы.

Охарактеризуйте пути решения экологических проблем.

Опишите роль общества и гражданина в решении экологических проблем.

Прочитайте текст "Green Finance and Corporate Green Innovation: Based on China's Green Finance Reform and Innovation Pilot Policy"

Задайте 5 вопросов к тексту. Опишите основные проблемы, затрагиваемые в тексте.



- Изучите лексику по теме "экономика"
- Рассмотрите основные проблемы мировой экономики в настоящее время.
- Рассмотрите понятие "глобализация"
- Опишите фирмы, виды фирм, правовые формы предприятий.
- Расскажите о предприятии, на котором Вы работаете.
- С какими экономическими проблемами оно сталкивается в данный момент.
- Охарактеризуйте корпоративную культуру Вашего предприятия.
- Прочитайте текст. Согласны ли Вы с той информацией о корпоративной культуре, о которой речь идет в тексте.

Личный кабинет сотрудника x 5.1, 5.2, 5.3 Описание аудитор: x Green Finance and Corporate C x Экономический текст.pdf x +

Файл C:/Users/Евгения/Desktop/РГД%20по%20новым%20УП/Тексты%20к%20модулям/Экономический%20текст.pdf

Code.org - Учиться... Игры Blockly Новая вкладка Авторизация Авиабилеты Яндекс Методы и приемы... Почта Mail.ru Почта — evjazovs...

Экономический текст.pdf 1 / 1 | 100% +

The caring company

A strong 'corporate culture' is said to help firms succeed. Does it?

MANAGEMENT FOCUS


¹ The greater at a Wal-Mart store might be surprised to know he is living proof of one of the oldest saws of management theory. Instilled by the late Sam Walton, ² Wal-Mart's deeply ingrained corporate culture of frugality, hard work, service to customers and paternalism towards employees has contributed as much to its success as its slick distribution system and ³ 'everyday low prices'.

Management thinkers have long associated a strong corporate culture – the beliefs, goals and values that guide the behaviour of a firm's employees – ⁴ with superior long-term performance. The theory is that strong cultures can help workers march to the same drummer; create high levels of employee loyalty and motivation; and provide the company with structure and controls, ⁵ without the need for an innovation-stifling bureaucracy.

In a new book, John Kotter and James Heskett, both professors at Harvard Business School, report on their four-year study to examine the link between corporate culture and economic performance'. To do this, the authors calculated (from survey responses) ⁶ 'culture-strength indices' for over 200 big American firms. Companies such as Wal-Mart, J.P. Morgan and Procter & Gamble scored highest; bankrupt, but still operating, American airlines scored ⁷ among the worst.

Messrs Kotter and Heskett then tried to correlate the strength of the firms' cultures with their economic performance over an 11-year period. ⁸ Their analysis did show a positive correlation between strong cultures and long-term economic success, but it was a weaker association than most management theorists would have expected. Strong-cultured firms seemed ⁹ almost as likely to perform poorly as their weak-cultured rivals. The popular

those which once made a company successful, can also be an obstacle to ¹⁰ change – just ask the top managers at IBM. Too strong a culture can lead to corporate arrogance and insularity. America's General Motors and Britain's BP are two notorious examples. At its ¹¹ worst, a strong but misdirected culture can lead all of a firm's employees to run, hand in hand, in the wrong direction. So what makes a corporate culture a competitive weapon, rather than a ¹² liability?



To find out, the researchers dug deeper. Two smaller groups of strong-cultured companies were selected for closer study. The first comprised high-performing firms whose net profits had, ¹³ on average, increased by three times as much over an 11-year period as those in the second group. A group of 75 investment analysts, who between them had followed the 22 companies in the two groups, were then asked whether ¹⁴ corporate culture had had any impact on each firm's performance. Overwhelmingly – and surprisingly,

high-performing companies that makes them successful? The authors' theory is that firms whose cultures seem consistently to produce long-term economic success share one fundamental characteristic: their managers do not let the short-term interests of shareholders override all else, but care equally about ¹⁵ all of the company's 'stakeholders'.

Over the long-term, mind you, the authors believe that these interests converge. 'Only when managers care about the 'legitimate interests of shareholders do they strive to perform well economically over time, and in a competitive industry that is only possible when they take care of their customers, and in a competitive labour market that is only possible when they take care of those who serve customers – employees.' That sort of thinking seemed to go out of fashion in America in the takeover and debt-crazed 1980s, when ¹⁶ many firms paid so much attention to the short-term interests of their shareholders that customers or employees often seemed to have been forgotten.

To test their idea, Messrs Kotter and Heskett asked the investment analysts to rate a larger number of firms by how much each valued customers, shareholders and employees. Managers and employees at the companies were also interviewed; their views closely matched those of the analysts. Of these, 12 firms were identified whose cultures stressed all of the three big corporate constituencies – customers, employees and shareholders. A further 20 were identified which did precisely the opposite (whose managers, according to the analysts, cared mostly about ¹⁷ 'themselves').

Over the 11-year period, Messrs Kotter and Heskett found that the 12 firms in the first group increased their revenues, on average, by four times as much as the 20 companies in the second group; their workforces expanded by ¹⁸ eight times as much; and their share

Изучите лексику по теме "менеджмент" и "маркетинг"

Расскажите о руководстве предприятия, на котором Вы работаете.

Какие инструменты маркетинга Ваше предприятие использует, чтобы быть конкурентоспособным в настоящее время.

Расскажите, чтобы Вы хотели изменить в системе работы Вашего предприятия.

Прочитайте текст "How to be a great manager". Согласны ли Вы с автором этого текста.

Какие важные характеристики работы хорошего менеджера Вы могли бы добавить.

Можете ли Вы сказать, что менеджеры Вашего предприятия соответствуют этим критериям.

Выполните упражнение после текста, заполнив таблицу.

Личный кабинет сотрудника x 5.1, 5.2, 5.3 Описание аудитор: x Хороший менеджер.pdf x Хороший менеджер.pdf x

Файл C:/Users/Евгения/Desktop/РГД%20по%20новым%20УП/Тексты%20к%20модулям/Хороший%20менеджер.pdf

Code.org - Учиться... Игры Blockly Новая вкладка Авторизация Яндексы Методы и приемы... Почта Mail.ru Почта — evjazovs... Все закладки

Хороший менеджер.pdf 1 / 1 | 100% +

How to be a great manager

1 AT THE MOST general level, successful managers tend to have four characteristics:

- 2 they take enormous pleasure and pride in the growth of their people;
- 3 they are basically cheerful optimists – someone has to keep up morale when setbacks occur;
- 4 they don't promise more than they can deliver;
- 5 when they move on from a job, they always leave the situation a little better than it was when they arrived.

6 The following is a list of some essential tasks at which a manager must excel to be truly effective.

7 **Great managers accept blame:** When the big wheel from head office visits and expresses displeasure, the great manager immediately accepts full responsibility. In everyday working life, the best managers are constantly aware that they selected and should have developed their people. Errors made by team members are in a very real sense their responsibility.

8 **Great managers give praise:** Praise is probably the most under-used management tool. Great managers are forever trying to catch their people doing something right, and congratulating them on it. And when praise comes from outside, they are swift not merely to publicise the fact, but to make clear who has earned it. Managers who regularly give praise are in a much stronger position to criticise or reprimand poor performance. If you simply comment when you are dissatisfied with performance, it is all too common for your words to be taken as a straightforward expression of personal dislike.

9 **Great managers make blue sky:** Very few people are comfortable with the idea that they will be doing exactly what they are doing today in 10 years' time. Great managers anticipate people's dissatisfaction.

10 **Great managers put themselves about:** Most managers now accept the need to find out not merely what their team is thinking, but what the rest of the world, including their customers, is saying. So MBWA (management by walking about) is an excellent thing, though it has to be distinguished from MBWAWP (management by walking about – without purpose), where senior management wander aimlessly, annoying customers, worrying staff and generally making a nuisance of themselves.

11 **Great managers judge on merit:** A great deal more difficult than it sounds. It's virtually impossible to divorce your feelings about someone – whether you like or dislike them – from how you view their actions. But suspicions of discrimination or favouritism are fatal to the smooth running of any team, so the great manager accepts this as an aspect of the game that really needs to be worked on.

12 **Great managers exploit strengths, not weaknesses, in themselves and in their people:** Weak managers feel threatened by other people's strengths. They also revel in the discovery of weakness and regard it as something to be exploited rather than remedied. Great managers have no truck with this destructive thinking. They see strengths, in themselves as well as in other people, as things to be built on, and weakness as something to be accommodated, worked around and, if possible, eliminated.

13 **Great managers make things happen:** The old-fashioned approach to management was rather like the old-fashioned approach to child-rearing: 'Go and see what the children are doing and tell them to stop it!' Great managers have confidence that their people will be working in their interests and do everything they can to create an environment in which people feel free to express themselves.

14 **Great managers make themselves redundant:** Not as drastic as it sounds! What great managers do is learn new skills and acquire useful information from the outside world, and then immediately pass them on, to ensure that if they were to be run down by a bus, the team would still have the benefit of the new information. No one in an organisation should be doing work that could be accomplished equally effectively by someone less well paid than themselves. So great managers are perpetually on the look-out for higher-level activities to occupy their own time, while constantly passing on tasks that they have already mastered.

© The Independent

VOCABULARY

1 Finish the list of adverbs. Then, using each adverb once only, complete the sentences that follow.

adjective	adverb
basic	basically
common
constant
full
true
virtual

1 There are no women in top positions at our company.

2 a good manager is someone who knows how to handle staff well.

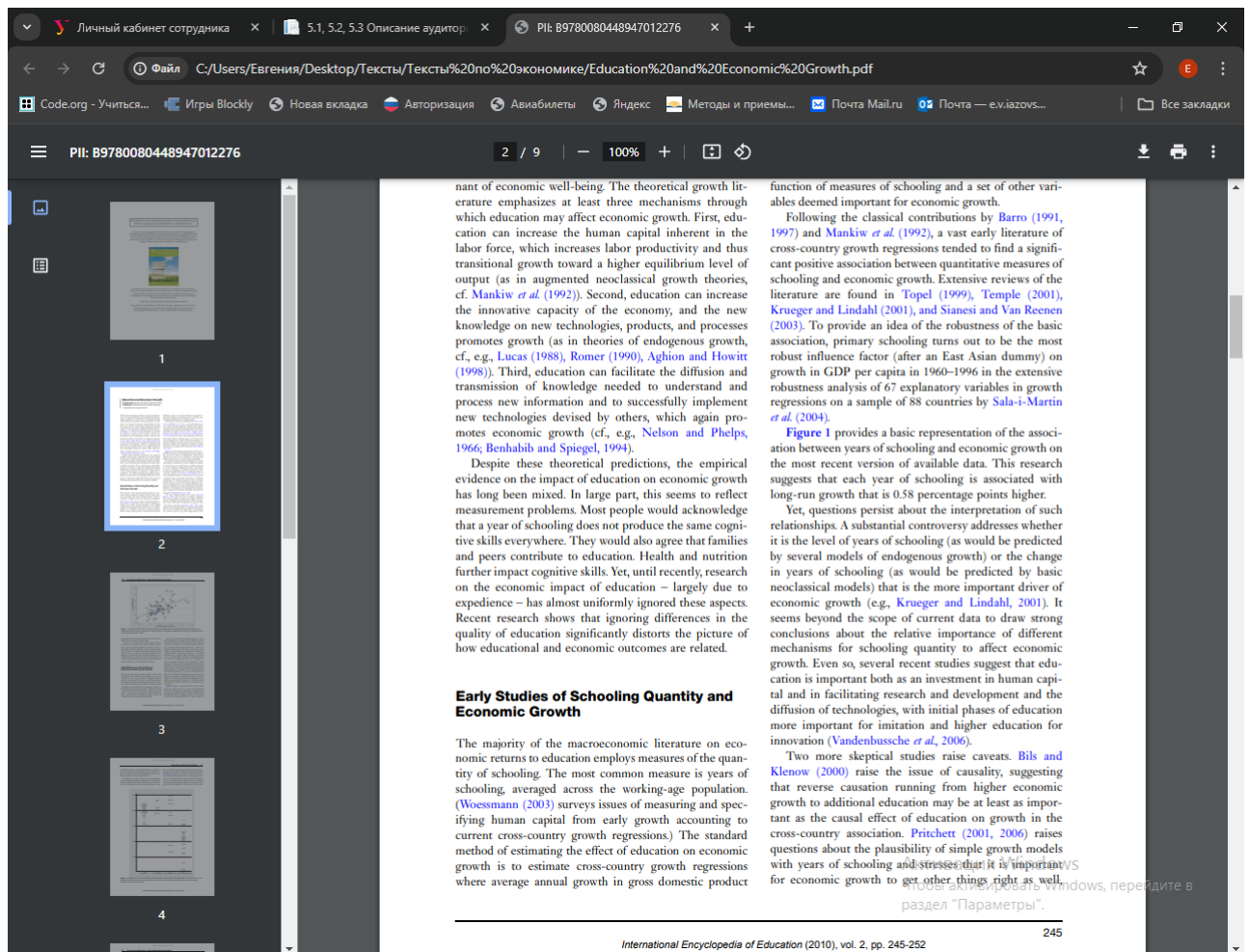
3 It is believed that leaders are born not made.

4 In business, you need to be aware of what your competitors are doing.

5 We have quite a reputation for our innovative approach to product design – we are on the lookout for new ideas.

6 the team.

- Изучите лексику по теме "образование"
- Расскажите о системе образования в России.
- Опишите особенности обучения в университете.
- Расскажите о системе образования в других странах.
- Охарактеризуйте связь образования и карьеры. Как образование влияет на продвижение по карьерной лестнице.
- Расскажите о Вашем образовании.
- Расскажите, что бы Вы хотели изменить в современной российской системе образования.
- Охарактеризуйте связь образования и экономического развития человека.
- Прочитайте текст "Education and Economic Growth". Выразите свое мнение о тексте.
- Обсудите главную мысль текста со своими одногруппниками.



- Изучите лексику по теме "деловое общение"
- Рассмотрите связь между национальными стереотипами и деловым общением.
- Охарактеризуйте понятие "лидерство".
- Опишите основные этапы поиска работы.
- Расскажите, приходилось ли Вам когда-нибудь проходить интервью, делали ли Вы презентации.
- Расскажите, приходилось ли Вам участвовать в переговорах, работать в команде. Какие основные правила работы в команде Вы можете назвать.
- Прочитайте текст "Pitfalls of international meetings". Обсудите со своими одногруппниками, правила проведения международных встреч.

Личный кабинет сотрудника x 5.1, 5.2, 5.3 Описание аудитор: x Деловая встреча.pdf x +

Файл C:/Users/Евгения/Desktop/РГД%20по%20новым%20УП/Тексты%20к%20модулям/Деловая%20встреча.pdf

Code.org - Учиться... Игры Blockly Новая вкладка Авторизация Авиабилеты Яндекс Методы и приемы... Почта Mail.ru Почта — evjazovs... Все закладки

Деловая встреча.pdf 1 / 1 | 100% +

PITFALLS OF INTERNATIONAL MEETINGS

¹ More than six years ago the US futurist John Naisbitt wrote: "...the more technology in this society, the more people want to get together." But even he could not have envisaged the dramatic growth in the number of international meetings over the past few years.

Unique with all these meetings, which range in size from a few to more than a thousand, is that many of the participants leave their culture to meet in another. Unfortunately, what is not unique is that many of the meetings fail to accomplish their objectives to a very high degree.

The purposes of these meetings are varied, ranging from exchanging information to rewarding performance and creating opportunities for professional development. Often, as in the case of IBM Europe and other companies, the meetings are staged to introduce new products and make a sales pitch to top customers. IBM tries to get its top customers away from their normal business environment and gather them in a location that puts them in the right frame of mind and then allows us to do some high level selling.

During the past year, I have attended a number of international meetings and witnessed first-hand serious administrative and planning problems, all of which undermined the chances of success.

⁴⁰ A classic bungle was the arrival of participants' material three days after one meeting ended. In another case, the audio visual equipment required by a presenter was delivered as the meeting was ending. At yet another meeting, the audio visual equipment was the wrong format, and the presenter was unable to show his video tapes.

International meeting organizers are

must be taken into account by the organizers.

It's especially important to allow participants who travel long distances sufficient time to rest, physically and mentally, before the meeting begins. One large US-based organization ignores this completely, expecting travellers from Europe after a nine-hour-plus flight to attend a four-hour meeting the day they arrive. The following day, meetings are scheduled to begin at 8 a.m. and continue until 10 p.m. Most European participants are exhausted by the demanding regime and find that they benefit only marginally from the meetings.

A mini-checklist for any international meeting should begin with efforts to identify the nationalities of potential participants and make provisions that cater to their specific cultural needs.

Warnings to avoid national stereotypes, condescending attitudes and above all jokes, which are easily misunderstood, are among the tips given to organizers and speakers at international meetings by Dr Ernest Dichter, a motivational psychologist. He suggests that honoured attendees should be welcomed and that, when appropriate, deference should be shown to participants because of their high-ranking positions.

Speakers making presentations in English at an international meeting in a country where it is not the national language, should tailor their presentation so that it will be understood by the entire audience. There are important considerations for persons responsible for the introduction of speakers. For example, personal information or the sharing of insights about one's family life which is common in North

Company gatherings often show the most serious shortcomings. One very 'process' orientated meeting reflected the corporate culture. It encouraged small group discussions and group reports. Many of the participants wanted, and were expecting, more formal presentations by senior executives.

International meetings can be costly to stage, especially if they are poorly organized and fail to achieve the desired results. To have any chance of success, the foremost issue to consider is the purpose of the meeting. Only when that has been clearly articulated can organizers begin to plan the meeting and determine whether it has been a success.

At international meetings with participants from many different cultures, unique issues are bound to arise. For example, the timing of meals and the selection of the menu, the listing of names and titles, the use and language of business cards, the necessity of interpreters



Изучите лексику по теме "СМИ"

Рассмотрите виды СМИ.

Охарактеризуйте функции СМИ в обществе.

Опишите особенности языка СМИ.

Прочитайте текст "The Levy story". Расскажите, что Вы знали о этом бренде до того, как прочитали текст.

Расскажите, какими СМИ раскручивался этот бренд.

Выполните задания перед текстом.

Обсудите текст со своими одноклассниками. Какова судьба этого бренда сегодня?

1 Before you read, discuss the following questions.

- How many of you are familiar with the brand name Levi?
- How many of you own or have owned a pair of Levis?
- What do you know about the company?

2 Read the text and summarise the main points under the following headings.

- the Levi achievement
- the company's development
- past marketing mistakes
- recovery and beyond

The Levi Story

Mistakes that failed to kill a classic product

There are not many genuinely classic brands, but Levis have earned themselves a place among the Coca-Colas, Zippos, Bics and 2CVs. Classic brands used continuously and in an unchanged format for 100 years are exceptionally rare in the clothing market, dictated as it is by the fickle demands of fashion. Levi Strauss's achievement is formidable: from a small family firm to a massive international concern.

The years in between have seen not only the evolution of a classic brand but also some marketing errors. The 501 initiative is the nearest Levi Strauss has ever come to co-ordinated international marketing, and represents a serious attempt to re-focus the entire company after several disastrous years in the international market.

In the early 1960s, Levi Strauss was sky-rocketing. American films and music had spread to Europe and jeans had come to symbolise a new, youth culture. Kids decided that denim would become their uniform, a visible statement of a new, exciting lifestyle. Levi Strauss was still a purely American company, with no overseas operation. Now that a brand new market had presented itself, international expansion had to be looked at.

Initially, the company used local agents to sell the products which were shipped in from the States. Teenagers trekked all for a retailer who stocked the all-American jeans. There was still no international marketing, let alone international advertising. The whole international success story happened almost by chance, and certainly without any co-ordinated effort from San Francisco.

At the same time, in America, Levi Strauss diversified at a frenetic pace into all sorts of unrelated areas, including Staprest trousers and Resistol hats. The Levi label was put on all these non-jeans products, and the company grew.

By 1974, now a public company, Levi started manufacturing locally throughout Europe. It moved its European advertising account from Young and Rubicam to McCann-Erickson, which took over all the non-American advertising. But Levi Strauss was coming unstuck:

name stood for any more. All the advertising for the different products was saying totally different things about the company and the unrelated products had begun to damage Levi's volume base – its jeans. What kid, seeing his dad buy Levi polyester trousers, was going to rush out and buy Levi jeans? Levi were old-fashioned, said the consumers.

Something had to be done – and fast. The diversification programme was put into reverse gear, and the Levi name was taken off unrelated products. The company retained the other brands, but distanced them from the jeans products, or 'made them' more jeans-related. Levi Strauss realised that it had to stop trying to drag value out of its most valuable property – its name – and go back to its roots, becoming once again the premier jeans

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2. Описание внеаудиторных контрольно-оценочных мероприятий и средств текущего контроля по дисциплине модуля

Разноуровневое (дифференцированное) обучение.

Базовый

5.2.1. Контрольная работа для обучающихся заочной формы обучения № 1

Примерный перечень тем

1. Работа с текстом

Примерные задания

1. Прочитайте текст "Make meetings work for you".
2. Изучите новую лексику по тексту, посмотрите значение всех неизвестных слов в словаре.
3. Заполните таблицу после текста.
4. Напишите свое мнение о том, как должны проходить деловые встречи.

Личный кабинет сотрудника x 5.1, 5.2, 5.3 Описание аудитор: x контрольная работа 3.pdf x +

Файл C:/Users/Евгения/Desktop/ФОСы/Язовский%20Е.В./ПК%201/контрольная%20работа%203.pdf

Code.org - Учиться... Игры Blockly Новая вкладка Авторизация Авиабилеты Яндекс Методы и приемы... Почта Mail.ru Почта — е.язовс...

контрольная работа 3.pdf 1 / 1 | 100% +

Make meetings work for you

1 Do you dread meetings more than Monday mornings? Do you find them boring, unproductive and far too long? Meetings are central to most organisations; people need to know what their colleagues are doing and then take decisions based on shared information and opinions. How well you present yourself and your ideas, and how well you work with other people, is crucial to your career.

2 **RUNNING A MEETING**
Only call a meeting if you (and your colleagues) are quite clear about its purpose. Once you are certain of your objective, ask yourself whether it could be better achieved through alternative means, such as a memo. Meetings called on a routine basis tend to lose their point. It's better to wait until a situation or problem requires a meeting. If in doubt, don't waste time having one. If you're sure a meeting is the solution, circulate a memo several days in advance specifying the time and place, objectives, issues to be discussed, other participants and preparation expected. Meetings should be held in the morning, if possible, when people are usually more alert, and should last no more than an hour. Six is the optimum number of participants for a good working meeting. Inviting the whole department (more than 10) increases emotional undercurrents such as, 'Will my suggestions be taken seriously?' Larger meetings can be productive as brainstorming sessions for ideas, provided participants can speak freely without feeling they will be judged. A successful meeting always leads to action. Decisions should take up the bulk of the meeting minutes, including the name of the person delegated to each task, and a deadline for its completion. Circulate the minutes after the meeting and again just before the next one. Draw out quieter members of the group. Encouragement helps create a relaxed and productive atmosphere. Do not single out any individual for personal criticism – they will either silently withdraw, upset and humiliated, or try to come up with excuses rather than focusing on the problems in hand. Save critical comments for a private occasion. If you're talking for more than 50 per cent of the time, you're dominating the meeting.

3 **ATTENDING A MEETING**
However informal the meeting, it always pays to prepare a few key points in note form to put across or discuss. If you're unprepared, you will not be able to concentrate on what your colleagues are saying and others are less likely to listen to you because you will either waffle or sound hesitant. Don't memorise notes or read them out like a sermon. This inhibits your natural gestures: the eye contact and body language that is essential to effective communication. If you cannot answer a question, don't be afraid to say, 'I don't know but I'll find out and get back to you by...' (give a definite date). Phrase your criticisms and proposals positively. Seek to offer solutions rather than to complain. Arrive early and sit close to the chairperson to ensure that you aren't ignored. If you're late, apologise and find a seat quickly and quietly. Don't try to sneak in as if you're invisible.

Preparation is the key to success

© Cosmopolitan

TEXT 1
Read the text and complete the following chart.

	DOs	DON'Ts
chairperson	1 have a clear purpose	1 go on for more than an hour
	2 _____	2 _____
	3 _____	3 _____
	4 _____	4 _____
	5 _____	
	6 _____	

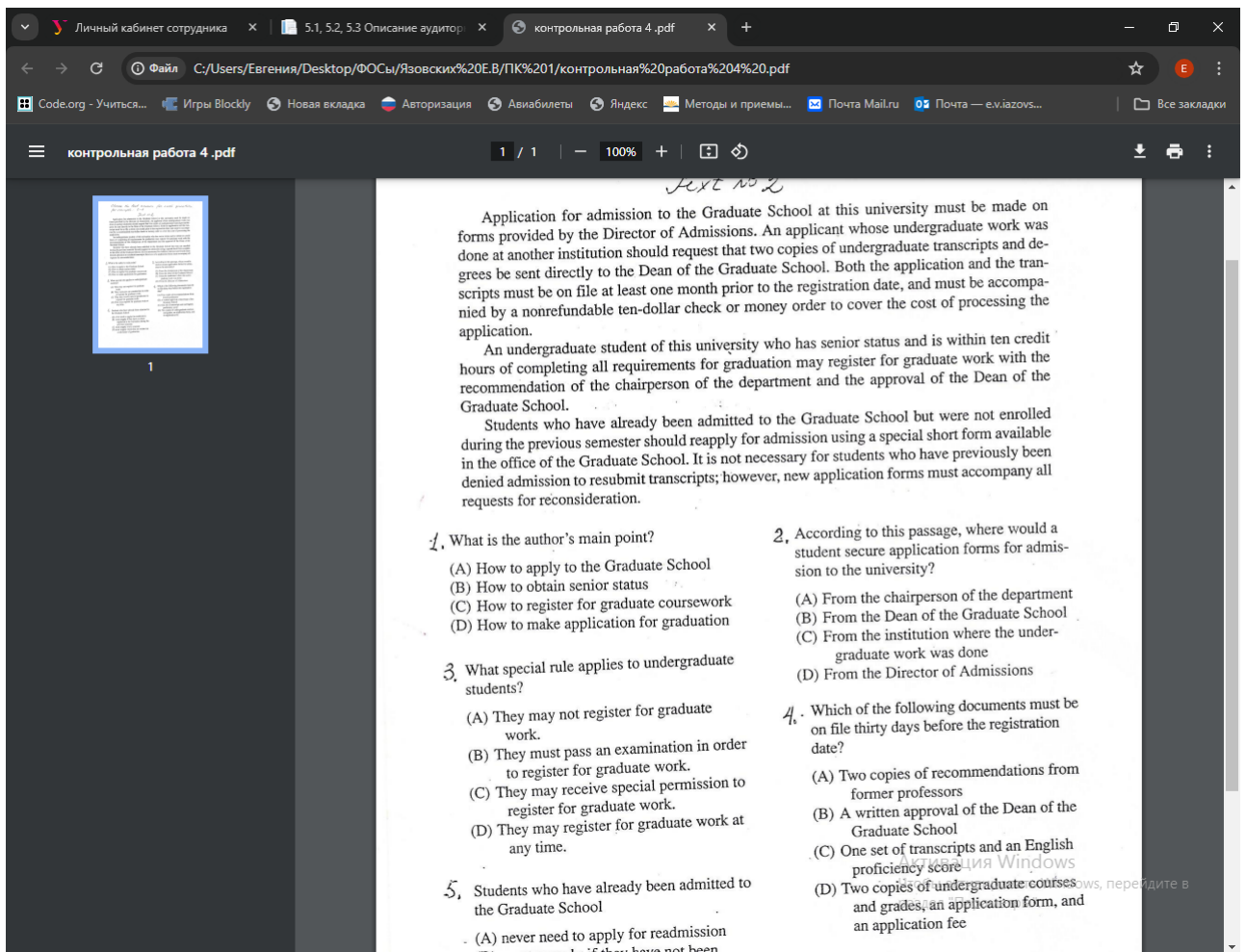
LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.2. Контрольная работа для обучающихся заочной формы обучения № 2

Примерный перечень тем

1. Работас текстом

Примерные задания



LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.3. Контрольная работа для обучающихся заочной формы обучения № 3

Примерный перечень тем

1. Работа с текстом

Примерные задания

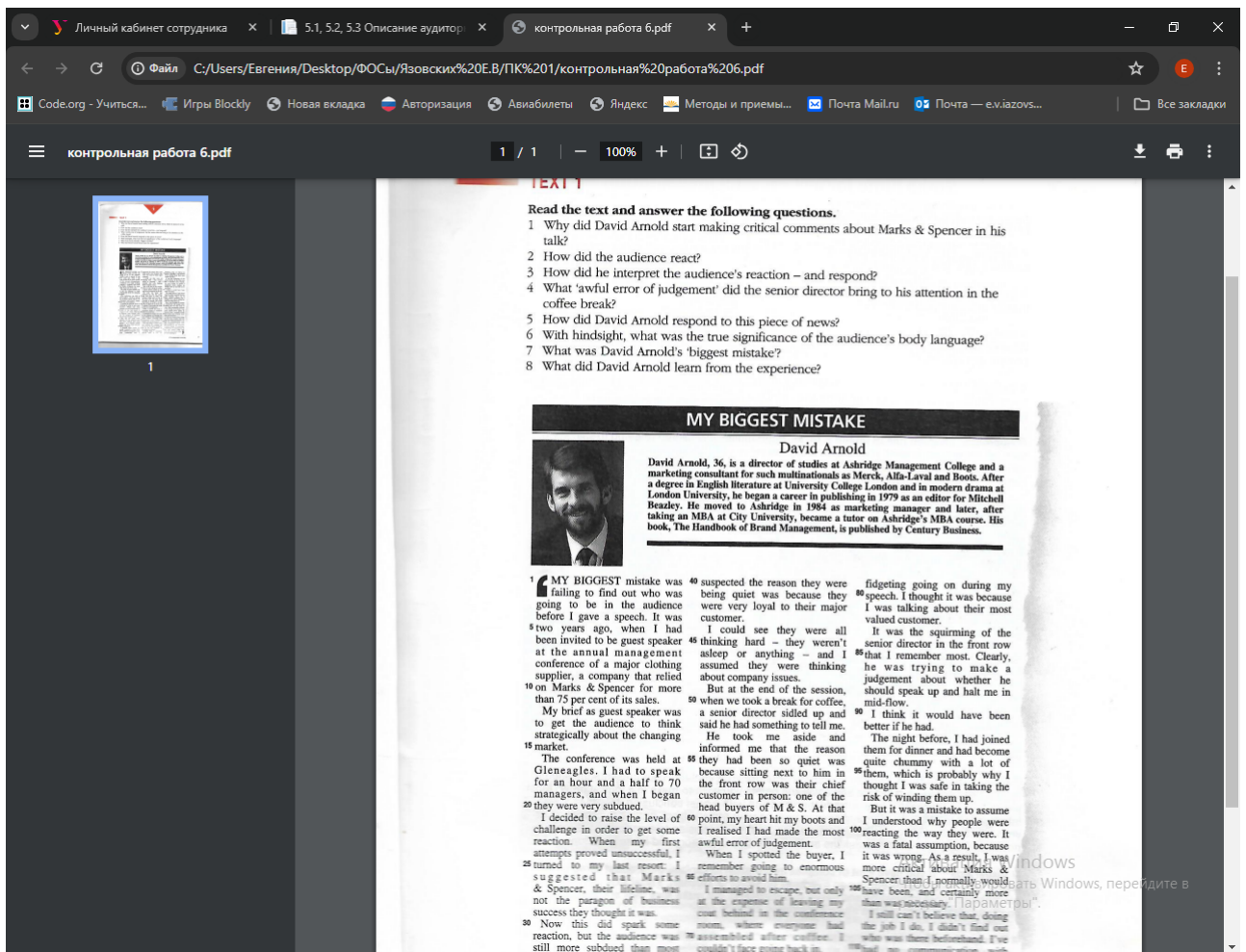
1. Прочитайте текст " My biggest mistake".

2. Проверьте значение всех неизвестных слов в словаре.

3. Ответьте на вопросы перед текстом.

4. Выразите свое мнение по поводу поведения Дэвида Арнольда.

5. Расскажите, бывали ли Вы в подобных ситуациях. Если да, то каким образом Вам удавалось выходить из них.



LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.4. Контрольная работа для обучающихся заочной формы обучения № 4

Примерный перечень тем

1. Работа с текстом

Примерные задания

1. Прочитайте текст " High-ticket fashion".

2. Проверьте значение всех неизвестных слов в словаре.

3. Выполните упражнения перед текстом.

4. Расскажите, что нового Вы узнали о компании "Hermes".

5. Каково Ваше отношение к продукции, выпускаемой этой компанией.

6. Составьте 5 вопросов к тексту.

Личный кабинет сотрудника x 5.1, 5.2, 5.3 Описание аудитор x контрольная работа 7.pdf x +

Файл C:/Users/Евгения/Desktop/ФОСы/Язовский%20Е.В/ПК%201/контрольная%20работа%207.pdf

Code.org - Учиться... Игры Blockly Новая вкладка Авторизация Авиабилеты Яндекс Методы и приемы... Почта Mail.ru Почта — е.язовс...

контрольная работа 7.pdf 1 / 1 | 100% +

2 Why is it important for Hermès to sell high-ticket accessories and toiletries?

2 Read the article and summarise the main points under the following headings.

- performance
- size of company
- product range
- acquisitions
- the Hermès brand
- target consumer
- administration
- company structure

High-ticket fashion

¹ Hermès's sales rose steadily during the 1980s but fell 4 per cent last year to Fr2.5bn (£250m). The Gulf war kept jet-setters at home while the weak yen has ⁵ dulled Japanese demand for silk squares and crocodile-skin jeans. Hermès has trimmed its workforce and a nervous Christmas looms as the US threatens to slip back into recession and the British market remains depressed. Sales in the US are 12-15 per cent down on last year.

¹⁰ "We should not be taken as a thermometer," Mr Dumas-Hermès warns. The company's 250 outlets worldwide report that more expensive goods are selling slightly better than the lesser lines.

¹⁵ Sales of high-ticket fashion are more important in that they drive demand for the accessories and toiletries which also bear the Hermès mark than as money-spinners in their own right.

²⁰ The recent acquisitions of the English shoemaker, Edward Green, and the 400-year-old Saint Louis crystal business demonstrate Hermès's conviction that the exploitation of its brand still has some way to go.

²⁵ But Mr Dumas-Hermès insists that he would not risk debasing the brand by attaching it to ever cheaper, lower quality goods. "We never risked being like a Pierre Cardin. We never licensed our name. We never played with fire."


³⁰ Hermès instead used the 1980s consumer boom to broaden its appeal from the *vieux riche* to the *nouveau riche*, spending heavily on advertising and marketing in the process. "We sell products to people who dream. But is there only one way to think? One way to dream?"

³⁵ Hermès has also tried to improve the financial control its Paris hub exerts on the empire worldwide. Its head office administrative staff has been boosted at a time when the total staff figure has dropped. This has been done with one eye on the prospect that Hermès's days as a family-dominated company may be numbered.

⁴⁰ It was founded in 1837 by Thierry Hermès and is 90 per cent owned by his descendants. A recent share restructuring created a limited partnership which can be dissolved only by a 75 per cent majority. A 9.7 per cent stake is administered by three French banks, who have placed the shares with family-approved institutions and private investors. Sumitomo Corporation, the Japanese conglomerate, holds 1.2 per cent.

⁴⁵ This structure permits the family to opt for a stock quotation, although there are no immediate plans to go public. "But we must be prepared," says Mr Dumas-Hermès, giving the boy scout salute. "It may be necessary to be more open. This is not the empire of one person."

High-ticket fashion items drive demand for Hermès accessories and toiletries



HERMÈS PARIS

© The Independent

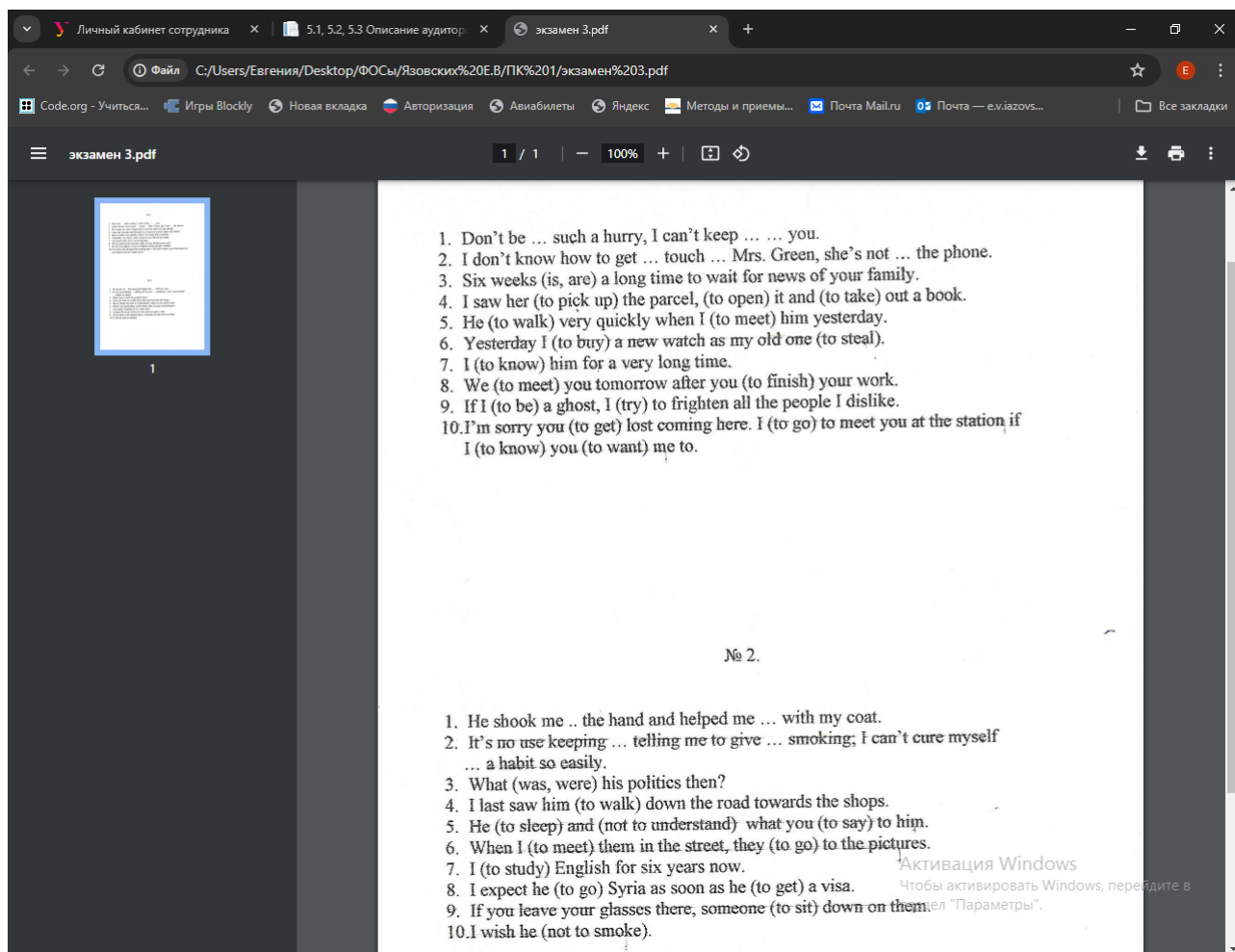
LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.5. Контрольная работа для обучающихся заочной формы обучения № 5

Примерный перечень тем

1. Грамматика

Примерные задания



LMS-платформа – не предусмотрена

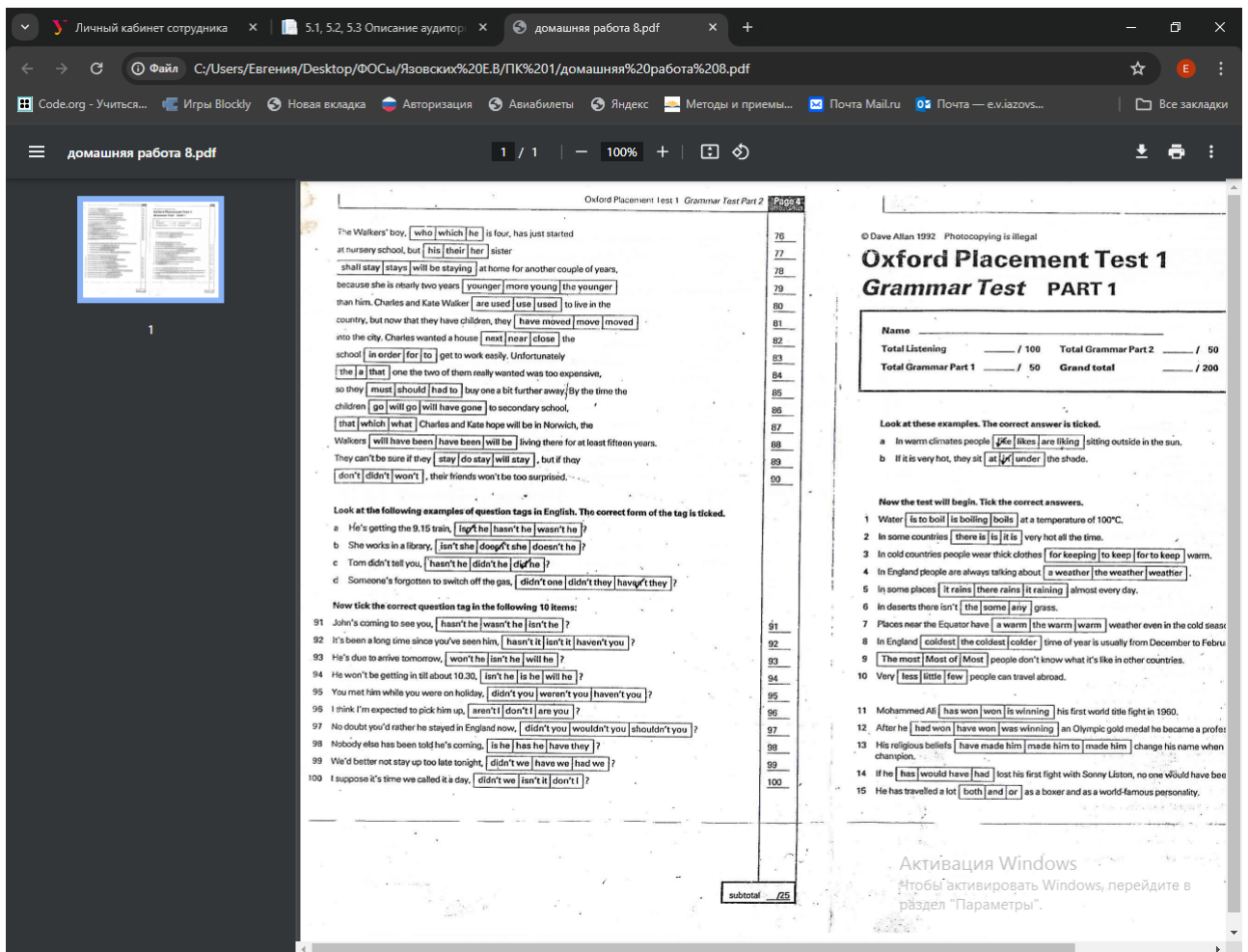
5.2.6. Контрольная работа для обучающихся заочной формы обучения № 6

Примерный перечень тем

1. Грамматический тест

Примерные задания

1. Выполните грамматический тест, выбрав правильный вариант ответа.



LMS-платформа – не предусмотрена

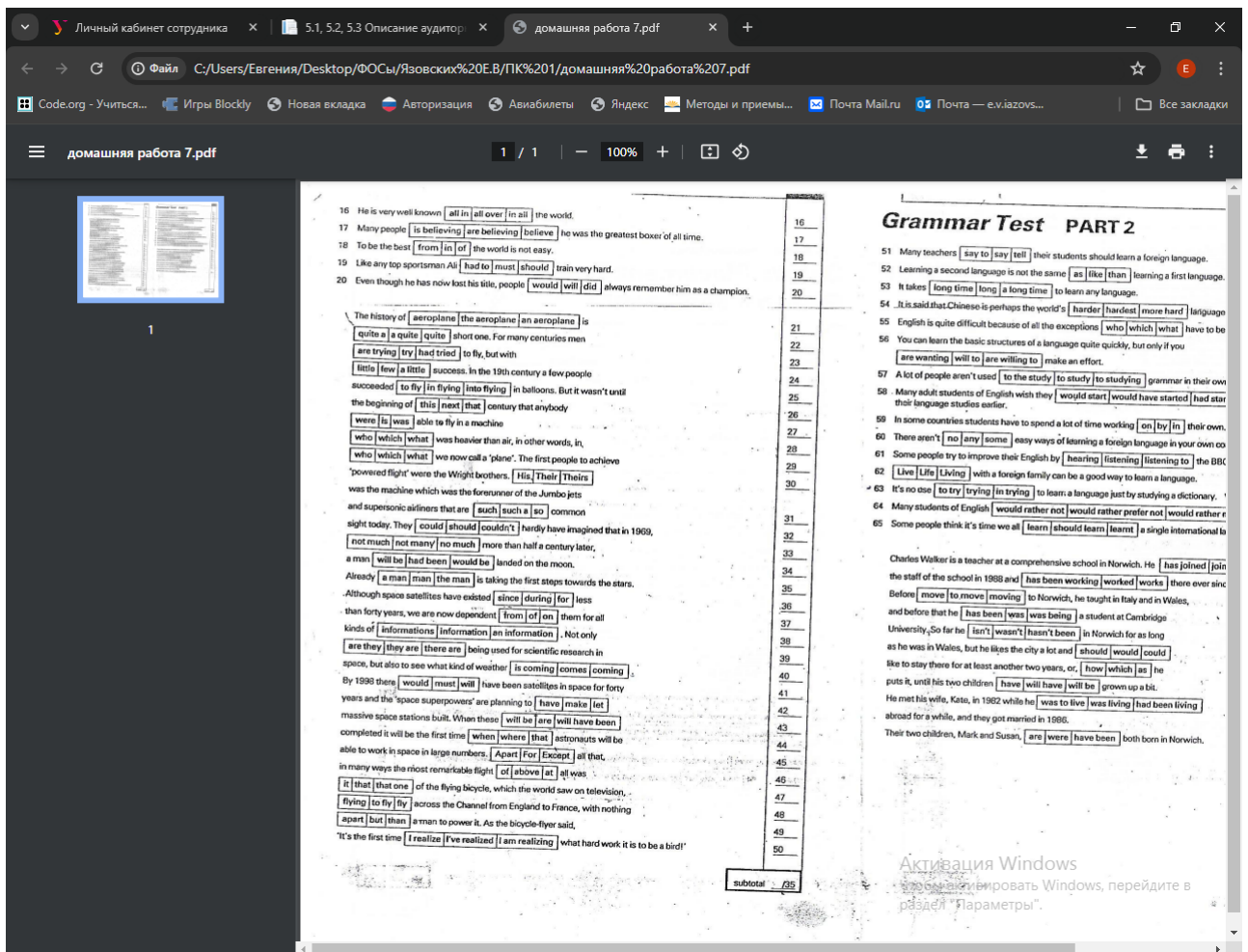
5.2.7. Контрольная работа для обучающихся заочной формы обучения № 7

Примерный перечень тем

1. Грамматический тест

Примерные задания

1. Выполните грамматический тест, выбрав правильный вариант ответа.



LMS-платформа – не предусмотрена

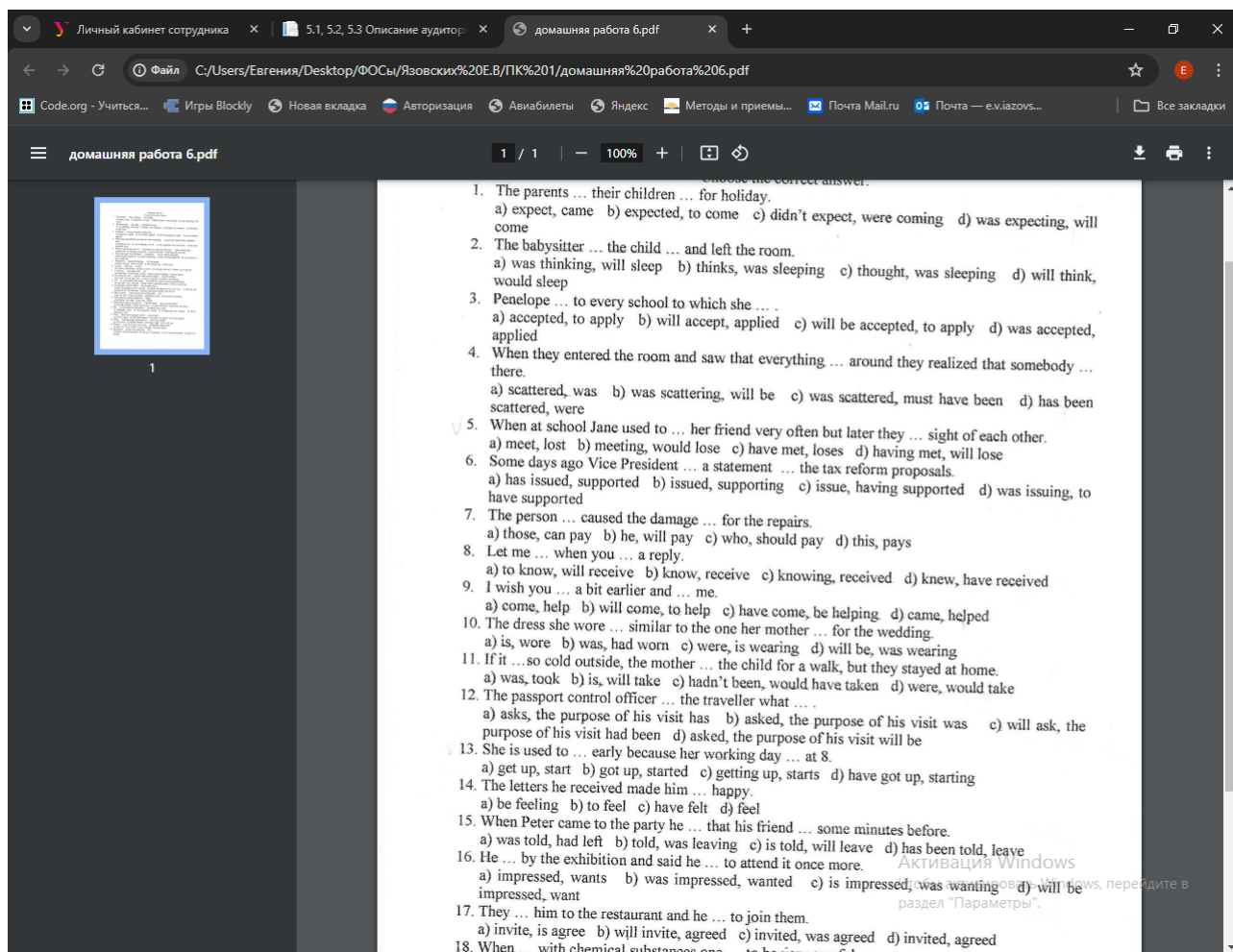
5.2.8. Контрольная работа для обучающихся заочной формы обучения № 8

Примерный перечень тем

1. Грамматический тест

Примерные задания

1. Выполните грамматический тест, выбрав правильный вариант ответа.



LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.9. Домашняя работа № 1

Примерный перечень тем

1. Перевод текста с русского на английский

Примерные задания

У Бетси было свидание с молодым человеком в субботу вечером. Ей хотелось выглядеть как можно лучше. Она вспомнила, что в модных журналах, которые она только что прочитала, были хорошие советы женщинам. Один из них рекомендовал женщинам менять цвет волос каждые полгода, если она хотела чувствовать себя обновленной. Итак, Бетси направилась в бутик и купила парик. Даниэль ждал ее у входа в кафе. Он очень удивился, увидев Бетси и спросил ее: "Ты что, в парике?" - "А как ты узнал?" - удивилась девушка. "В магазине продавец сказал, что никто не поймет, что я ношу парик!" - ответила Бетси. - "Да, дорогая, но ты забыла оторвать ярлык!"

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.10. Домашняя работа № 2

Примерный перечень тем

1. Перевод текста с русского языка на английский

Примерные задания

Мой брат Денис поехал отдыхать на побережье Черного моря. Номер, который ему предоставили, был прекрасный. В нем была великолепная мебель, все возможные

удобства. Денис был счастлив и был уверен, что прекрасно проведет время. Через неделю он получил первый счет за свой номер и был в шоке. Никогда прежде цены не были такими фантастическими. Он обратился к администратору отеля и поинтересовался, нельзя ли снизить плату за номер. Тот ответил: "Да, но у нас все номера одинаковые, они все с видом на море!" - "Ну что же, снизьте мне плату, а я обещаю Вам, что не буду смотреть на море!", - ответил Денис.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.11. Домашняя работа № 3

Примерный перечень тем

1. Перевод текста с русского языка на английский

Примерные задания

Группа туристов из Америки путешествует по Испании. Они прибывают в один из маленьких городков и отправляются осматривать достопримечательности. Гид водит американцев по старинному замку и объявляет: "Сейчас Вы смотрите на замечательный образец архитектуры 14 века, вот эта великолепная башня была построена в 15 веке. А теперь давайте пройдем во внутренний дворик". "А что это строится в центре дворика"- спрашивает любознательная туристка. "А это строится фонтан, он будет прекрасным памятником испанской архитектуры 16 века", объяснил гид.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.12. Домашняя работа № 4

Примерный перечень тем

1. Перевод текста с русского языка на английский

Примерные задания

Жена господина Рейна пошла в магазин за продуктами. Но через несколько минут она вернулась. По ее лицу видно, что она чем-то расстроена. В слезах она обращается к мужу: - Какая неприятность, милый. Это просто ужасно. У нашей соседки в точности такое же пальто, как у меня. Я этого не переживу. Ты должен что-то сделать. - Уж не думаешь ли ты, что я должен тебе купить новое пальто? - Дорогой, но это все-таки будет дешевле, гораздо дешевле, чем переезжать на новую квартиру.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.13. Домашняя работа № 5

Примерный перечень тем

1. Перевод текста с русского языка на английский

Примерные задания

Семья Дюпанов праздновала новоселье. Во всю играл магнитофон, а гости пустились в пляс. Кто-то слишком громко начал напевать мелодию модной песенки. Отовсюду слышались крики и радостные голоса, в общем, веселье было в разгаре. Вдруг в квартире раздался телефонный звонок. Подошла мадам Дюпан. На ее лице отразилось чуть-чуть насмешливое удивление. Повесив трубку, она заметила мужу: "А ты еще хотел снять квартиру этажом ниже. Только что звонили оттуда - там просто жить невозможно от шума".

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.14. Домашняя работа № 6

Примерный перечень тем

1. Написание эссе

Примерные задания

Напишите эссе (150-200 слов), ответив на вопросы.

Для многих жителей России самым лучшим временем года является зима, когда на улице морозно, когда легко дышится и можно кататься на лыжах, санках, коньках, играть в снежки. Правда, сейчас погодные условия меняются. Каким образом? Как вы относитесь к зиме?

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.15. Домашняя работа № 7

Примерный перечень тем

1. Написание эссе

Примерные задания

Напишите эссе (150-200 слов), ответив на вопросы.

В настоящее время довольно дорого питаться вне дома, хотя говорят, что во многих ресторанах и кафе хорошо готовят. Где вы обычно питаетесь? Кто готовит, если вы питаетесь дома? Что вы любите готовить? Важно ли это умение для женщины? Ваши любимые блюда. А что вы думаете о «быстрой еде»?

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.16. Домашняя работа № 8

Примерный перечень тем

1. Написание эссе

Примерные задания

Напишите эссе (150-200 слов), ответив на вопросы.

У вас есть очень хорошая подруга (друг). Она прекрасно учится, интересуется проблемами современной жизни, занимается спортом. Прошлым летом вам пришлось вместе отдыхать. И тут возникли сложности. Она любила допоздна слушать стереомузыку, включив ее на полную громкость. Могла встать посередине ночи и вдруг начать готовить еду. Она разбрасывала свои вещи где попало и никогда не мыла посуду. Как вы вышли из этой ситуации.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.3. Описание контрольно-оценочных мероприятий промежуточного контроля по дисциплине модуля

5.3.1. Экзамен

Список примерных вопросов

1. Расскажите о технологиях, которые Вы используете в Вашей жизни
2. Современные информационные технологии: их преимущества и недостатки
3. Экологические проблемы Вашего края
4. Экологические катастрофы. Расскажите об одной из них
5. Приведите пример успешного/неуспешного менеджера.
6. Маркетинговые коммуникации и их роль в развитии современного бизнеса

7. Проблемы современного российского образования
8. Расскажите о системе образования одной из стран мира
9. Деловая встреча. О чем необходимо помнить, общаясь с деловыми партнерами.
10. Расскажите о деловой встрече из Вашей жизни
11. Расскажите, какие средства массовой информации Вам известны
12. Роль СМИ в развитии бизнеса
13. Высшее образование в России
14. Экологические проблемы Урала
15. Расскажите об одном известном маркетологе. Какие его деловые качества Вам нравятся.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.4 Содержание контрольно-оценочных мероприятий по направлениям воспитательной деятельности

Направления воспитательной деятельности сопрягаются со всеми результатами обучения компетенций по образовательной программе, их освоение обеспечивается содержанием всех дисциплин модулей.