

Негосударственное частное образовательное учреждение  
высшего образования  
"Алтайский экономико-юридический институт"  
Кафедра общих гуманитарных и социально-экономических дисциплин



ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ  
по дисциплине

Иностранный язык  
(английский)

для направления 38.03.04 Государственное и муниципальное управление  
квалификация (степень) "бакалавр"

Профиль подготовки  
"Государственная муниципальная служба"

Барнаул 2016

## 1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

### 1.1. Область применения

Фонд оценочных средств – является неотъемлемой частью учебно-методического комплекса учебной дисциплины «Иностранный язык» и предназначен для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу данной дисциплины.

### 1.2. Контролируемые компетенции

<b>Код контролируемой компетенции</b>	<b>Этап формирования компетенции</b>	<b>Способ оценивания</b>	<b>Оценочное средство</b>
ОК-5: способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия	начальный	Экзамен	Комплект контролирующих материалов для экзамена

Показатели оценивания компетенций представлены в разделе «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы дисциплины «Иностранный язык» с декомпозицией: знать, уметь, владеть.

При оценивании сформированности компетенций по дисциплине «Иностранный язык» используется 100-балльная шкала.

Профессиональный уровень “5” (отлично)	85-100	Ответ хорошо структурирован; полное понимание исследуемого вопроса; полный и глубокий анализ вопроса; критическое использование теории и рекомендуемого материала для чтения; расширение и углубление лекционного материала; аргументированная логика; продуманность, творческий и оригинальный подход к освещению вопроса; иллюстративность массой примеров и данных
Продвинутый уровень “4” (хорошо)	70-84	Хорошая организация, но ряд несущественных упущений в плане содержания; умение аргументировать и использовать примеры;

		некоторое расширение и углубление лекционного материала; использование соответствующих концептуальных моделей
Базовый уровень “3” (удовлетворительно)	60-69	Удовлетворительный уровень, есть ряд существенных упущений; слабые места в стилевом оформлении, структуре и анализе; в основном базируется на лекционном материале; информация представлена четко, но отсутствует оригинальность в ее изложении
Минимальный уровень “2” (неудовлетворительно)	35-59	Неудовлетворительное выполнение; частичное понимание проблемы; несмотря на наличие ряда весьма удачных мест, работа характеризуется отсутствием тщательного анализа; неадекватность примеров
Минимальный уровень “1” (неудовлетворительно)	0-34	Отсутствие понимания вопроса, работа не структурирована и не соответствует требованиям; наличие серьезных ошибок и несоответствий

### **Рейтинговая система для оценки успеваемости студентов**

Разбивка баллов.

Промежуточный рейтинг – 70 баллов:

1) Рейтинг работы студента на практических занятиях – 22 балла.

Максимальный рейтинг, который студент может заработать на одном семинарском занятии – 2 балла:

- за отличный ответ (полный, безошибочный) – 2 балла;
  - за активную работу на семинаре (от 2 до 4 выступлений) – 1-2 балла;
  - за неточное выступление, за неточное дополнение — 1 балл;
  - за отказ от ответа, за неправильный ответ – 0 баллов.
- 2) Рейтинг контрольных точек – 25 баллов.
- 3) Рейтинг посещения лекционных занятий – 6 баллов.
- 4) Рейтинг посещения семинарских занятий – 7 баллов.
- 5) Рейтинг поощрительный – 10 баллов:
- разработка сценария деловой игры – 10 баллов;
  - составление кроссвордов – 5 баллов;
  - решение задач повышенной сложности – 5-10 баллов;
  - Написание и защита реферата – 3-7 баллов.

Сдача экзамена – 30 баллов.

## Пересчет суммы баллов в традиционную и международную оценку

Оценка (ФГОС)	Итоговая сумма баллов, учитывает успешно сданный экзамен	Оценка (ECTS)
5 (отлично)	90 - 100	A (отлично)
4 (хорошо)	85 – 89	B (очень хорошо)
	75 – 84	C (хорошо)
	70 - 74	D (удовлетворительно)
3 (удовлетворительно)	65 – 69	E (посредственно)
	60 - 64	
2 (неудовлетворительно)	Ниже 60 баллов	F (неудовлетворительно)

## 2. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ

### 2.1. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости

#### TEST №1 Caliper

For nearly a half-century, Caliper, a global human resources consulting and assessment firm, has advised more than 25,000 companies on hiring, developing, team building and organizational concerns.

Our approach begins with our objective, accurate personality assessment instruments, which provide data for measuring personality characteristics, individual motivations, likely behaviors and potential for success in a specific job.

When it comes to hiring employees, we can help you with everything from evaluating your most promising applicants to redesigning your current hiring process.

We start out by getting to know you and your firm, including your particular management approach, the requirements of your key positions and the qualities needed for success in your environment. Then, through the insights gleaned from the Caliper Profile, our consultants are able to provide you with a clear, objective perspective on an applicant's strengths, possible limitations and, ultimately, potential for success with your company.

We can develop targeted interview questions for each of your key positions to help you delve below surface impressions. In addition, we conduct customized hiring workshops that can enhance the interview techniques and selection skills of your managers.

Gaining more insight into your staff members can help you to identify untapped potential as well as develop individualized coaching plans around any areas of concern. The more you know about each employee's strengths, motivations and areas for improvement, the more effective you will be as a coach,

and the more productive you can help your employees become. You can even compare your own Profile results with those of your employees to optimize the way you manage each person. And, when you look at the entire group as a whole, you'll be able to determine how to build and develop top-performing teams.

By integrating the measurement of potential and current behavior, we can create a customized, in-depth developmental plan for each of your employees. We can help you set clear expectations, while drawing upon your employees' motivations. You'll learn how to ensure employees feel valued and keep your best performers growing with your company.

We can work together to determine if the employee's troubles stem from a need for coaching, a different management style or perhaps from being in the wrong job to begin with. When we determine the cause, we can provide you with a variety of solutions and help you choose the best option.

Motivation comes from within, so you cannot teach someone to be motivated. However, we can help you understand your employees' inherent motivations. We will teach you to use this information to provide them with the opportunities and rewards that will help them maximize their potential and make them more productive.

Caliper provides team assessment and team-building solutions that focus on individual members understanding each other in the context of the team environment, so that shared objectives can be achieved. These solutions help clarify team goals in relation to overall business strategy, and provide tactical strategies for helping the team meet expectations. At Caliper, we believe that a peak-performing team is one that has a common set of goals, well-defined roles, shared incentives, good communication, problem-solving strategies and trust. We can help you get there.

The Caliper Profile is just one piece of the hiring process and should be treated as such. An applicant's resume, professional and personal references, experiences and skills will all need to be considered, as will the individual's performance in the interview. The Caliper Profile is meant to take the process a step further and delve beneath this "surface information" to get at the individual's true motivations and behavioral traits.

*Task 1. Read the text. Translate 4 paragraphs in writing.*

*Task 2. Answer the questions on the text.*

What does Caliper do?

What weight should be given to the Caliper Profile?

How can Caliper help the team work together more effectively?

*Task 3. Find English equivalents in the text.*

подход к управлению

самые перспективные кандидаты

определить нереализованный капитал

внутренняя мотивация  
достичь общих целей  
общая стратегия бизнеса  
соответствовать ожиданиям  
оценка команды  
процесс найма на работу  
особенности поведения  
профессиональные рекомендации  
высоко продуктивная команда  
предоставлять работникам возможности и вознаграждения  
разрабатывать индивидуальный план развития  
рассматривать глубже поверхностного впечатления

### TEST №2

**№1. Put the words in brackets into the correct form, -ing or to + infinitive.**

Dear Audio World

I am writing to complain about the poor service that I received when I was in your store last week. Recently you decided (1) .... (remove) listening facilities in your stores, and your sales staff encouraged customers (2) .... (take) home their choice of CDs without (3) ..... (hear) them first. You invited us (4) ..... (return) any CDs that we did not like, as long as we kept the receipt as proof of purchase. In my opinion this was an excellent policy as it allowed customers (5) ..... (risk) (6) ..... (buy) things that were a little different.

A consequence of your policy is that customers will buy more CDs, and this means (7) .... (return) more that they don't like. In fact last week I brought back eight CDs, from the fourteen I had bought on the previous visit. Your salesman refused (8) ..... (accept) such a large number, and accused me of (9) ..... (take) the CDs home just (10) ..... (copy) them. I strongly objected to (11) ..... (be) treated like this as I had remembered (12) ..... (bring) the receipts with me and my actions were within the terms of your guarantee.

I can't help (13) ..... (think) that you will lose a lot of business if your staff go on (14) ..... (behave) in this way, and I advise you (15) ..... (train) your staff (16) .... (deal) with customers in a more polite manner.

Yours sincerely  
Ian Carr

**№2. Fill in the blanks using terms given below.**

Globalization

Globalization has altered the economic frameworks of both advanced and (1).... in ways that are difficult to fully comprehend. The largely unregulated (2).... do clear and, with rare exceptions, seem to move effortlessly from one state of equilibrium to another. Adam Smith's (3)... remains at work on a global scale.

Because of (4)....., increased innovation, and lower (5).... to trade and investment, (6)..... trade in recent decades has been expanding at a far faster pace than GDP. As a result, many economies are increasingly (7)....to the rigors of international competition and (8).... advantage. In the process, lower prices for some goods and services produced by our (9).... have competitively suppressed domestic price pressures.

Production of traded goods and services has expanded rapidly in economies with large, (10)... labor forces. Most prominent are China and India, which over the past decade have partly opened up to (11).....

Globalization – the extension of the (12)..... and (13).... beyond national borders – is a key to understanding much of our recent economic history. With a deepening of specialization and a growing capacity to conduct (14).... and take risks throughout the world, production has become increasingly international.

The pronounced structural shift over the past decade to a far more vigorous and competitive (15).... than that which existed in earlier post-World War II decades apparently has been adding significant (16).... to world economic activity. This (17)...., like that which resulted from similar structural changes in the past, is likely a (18).... of the rate of increase of globalization and not its level. If so, such (19).... would tend to peter out as we approach the practical limits of globalization. Full globalization, in which production, trade, and finance are driven solely by risk-adjusted (20)... and in which risk is different to distance and national (21)...., will likely never be achieved.

Terms: transactions, world economy, stimulus, borders, developing nations, division of labor, trading partners, global markets, market forces, “invisible hand”, specialization, deregulation, exposed, comparative, low wage, incentive, function, rates of return, impetus, barriers, cross-border.

***№3. Find words which mean the same as the following.***

1. global exchange of goods and services;
2. a system of organizing production by giving separate tasks to separate workers or groups of workers;
3. to put somebody in unprotected situation; to put somebody or something in a vulnerable or potentially dangerous situation;
4. a sum of money paid to a worker in exchange for services, especially for work performed on an hourly, daily, or weekly basis, or by the piece;
5. the amount of income generated in a year by capital invested, expressed as a percentage of the total sum invested;
6. the energy or motivation to accomplish or undertake something;
7. people, organizations, or countries with whom somebody customarily does business.

***№4. Find English equivalents in the text.***

1. изменить экономические структуры
2. суровость международной конкуренции
3. сдерживать давление цен на внутреннем рынке
4. экономики с большим рынком дешевой рабочей силы
5. растущий потенциал для проведения операций
6. гораздо более энергичная и конкурентоспособная мировая экономика
7. осуществлять исключительно с поправкой доходности на риск

***№5. Translate the sentences into English.***

Заработная плата в Китае и Индии являются сравнительно низкими.

Производство товаров и услуг стало международным из-за разделения труда и углубления специализации.

Выраженный структурный сдвиг в течение последнего десятилетия стал значительным стимулом для мировой экономической активности.

Темп глобализации сейчас возрастает.

ВВП не увеличивается так быстро, как трансграничная торговля.

***Зачет.***

**Содержание зачета.**

1. Прочитайте текст (1000-1200 печатных знаков) профессиональной направленности, ответьте на вопросы и кратко изложите основное содержание текста на английском языке.
2. Объясните грамматические явления, выделенные в тексте.
3. Подготовьте сообщение на английском языке по темам (объем высказывания 20-25 предложений).

**Сообщения по темам.**

**1 семестр.**

1. My future career.
2. Barnaul is my native town.
3. My Institute.
4. Economics as a science.
5. Adam Smith – the founder of economic thought.
6. Microeconomics.
7. Macroeconomics.
8. Economic systems: traditional, market, planned.
9. The mixed economy.
10. Market and competition.
11. Law of demand and supply.
12. Division of labour.



13. Welfare economics.
14. The role of the government in the economy.
15. Economic problems: inflation and unemployment.

### **2 семестр.**

1. Money: the history of money.
2. Types of banks.
3. Fiscal and monetary policies.
4. International trade: forms and methods.
5. Economic integration.
6. Contemporary Russia and the market economy.
7. Russia's foreign trade.
8. Russian companies: value and development.
9. Business letter (give the example)
10. Business telegram and fax (give the example)
11. CV ( give the example)
12. The rules for telephone conversations.
13. Contract (give the example).

### 2.2. Оценочные средства для промежуточной аттестации

#### **Вопросы к экзамену.**

1. Rules of Business Communication.
2. Applying for a job.
3. A Company.
4. Corporate Culture.
5. Company Performance.
6. Retailing.
7. Franchising.
8. Management.
9. A Successful Manager.
10. Marketing.
11. Advertising.
12. Brands.
13. Globalization.
14. Information Age.
15. Business Ethics.
16. Social Responsibility of Business.
17. International Business Styles.
18. Cross-cultural Communication.
19. International Trade.
20. Negotiations.
21. My future career.
22. My Institute.

23. Economics and its great man.
24. Microeconomics.
25. Macroeconomics and its tools.
26. Economic systems.
27. The law of demand and supply.
28. The role of government in the economy.
29. Economic problems: inflation and unemployment.
30. Fiscal and monetary policies.
31. International trade: forms and methods.
32. Contemporary Russia and the market economy.
33. Key traits of the modern manager.
34. Marketing mix.
35. Advertisements and its types.
36. Jack Welch and his leadership principles.
37. Welfare economics.
38. Economic integration.
39. Advertising campaign.
40. Russian companies: value and development.

### 3. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ.

#### 3.1. Текущий контроль успеваемости студентов

Текущий контроль успеваемости – это установление уровня знаний, умений, владений студентов по отношению к объему и содержанию разделов (модулей, частей) учебных дисциплин, представленных и утвержденных в учебных планах и учебных программах.

Текущий контроль успеваемости осуществляется через комплекс испытаний студентов в виде устных и письменных опросов, коллоквиумов, контрольных работ, проверки домашних заданий, защиты отчетов, компьютерного и бланочного тестирования. Возможны и другие виды контроля по усмотрению кафедры, обеспечивающей учебный процесс по данной дисциплине, в том числе, контроль посещаемости занятий.

В систему текущего контроля рекомендуется вводить необязательные мероприятия, позволяющие повысить семестровый рейтинг, например, участие в олимпиадах, научное исследование, участие в научных конференциях с докладом по теме изучаемого предмета и т.д. с назначением определенных баллов, прибавляемых к семестровому рейтингу по дисциплине. При этом рейтинг не должен превышать 100 баллов.

Для текущего контроля успеваемости на кафедрах, осуществляющих учебный процесс, создаются и периодически актуализируются банки тестов, заданий, программы компьютерных проверок и т.п. материалы.

Виды и сроки проведения мероприятий текущего контроля устанавливаются рабочей программой учебной дисциплины.

### 3.2. Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация студентов – это установление уровня знаний, умений, владений обучаемых, как показателя уровня освоения требуемых компетенций, по отношению к объему и содержанию семестровых частей учебных дисциплин или дисциплин в целом.

Оценка промежуточной аттестации студента по дисциплине формируется на основании семестрового рейтинга текущего контроля и рейтинга зачетного и/или экзаменационного испытания.

Зачетное/экзаменационное испытание проводится в сроки, устанавливаемые в соответствии с утвержденными учебными планами, календарными учебными графиками, приказами.

Преподаватель имеет право принять у студента зачет и/или экзамен только при наличии первичных документов по учету результатов промежуточной аттестации. Первичными документами являются экзаменационные и зачетные ведомости, индивидуальные разрешения на сдачу зачетов, экзаменов, курсовых проектов (работ). Все первичные документы должны передаваться в деканат преподавателем лично не позднее следующего дня после проведения испытания промежуточной аттестации.

По результатам промежуточной аттестации студенту, кроме итогового рейтинга по 100-балльной шкале, выставляется итоговая отметка, которая может быть дифференцированной («отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»), либо недифференцированной («зачтено», «не зачтено»).

При аттестации на «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «зачтено» студент считается получившим положительную оценку и прошедшим промежуточную аттестацию. Положительные оценки и соответствующие рейтинги заносятся в первичные документы и зачетные книжки студентов. Записи в зачетных книжках студентов должны осуществляться только после оформления первичных документов.

Оценки «неудовлетворительно» и «не зачтено» проставляются только в первичные документы.

Неудовлетворительные результаты промежуточной аттестации по одному или нескольким учебным курсам, дисциплинам (модулям) образовательной программы или непрохождение промежуточной аттестации в установленные сроки признаются академической задолженностью. Студенты обязаны ликвидировать академическую задолженность.

Виды и сроки проведения мероприятий промежуточной аттестации устанавливаются рабочей программой учебной дисциплины.