


государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Самарской области «Самарский колледж сервиса производственного оборудования имени Героя Российской Федерации Е.В. Золотухина»

**Комплект контрольно-оценочных средств
по учебной дисциплине
Эффективное поведение на рынке труда
ППССЗ по специальности
22.02.06 Сварочное производство**

2017 г.

Одобен
предметной - цикловой комиссией
Протокол № 1
от « 30 » 08 2017 г.
 /Стряпунина Н.В./

Утверждаю
Заместитель директора
по УПР  /Вагизова Н.А.
« 31 » 08 2017 г.



Разработчик: Бухтоярова Н.И., преподаватель ГАПОУ СКСПО.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Паспорт комплекта контрольно-оценочных средств	4
2. Результаты освоения учебной дисциплины, подлежащие проверке	5
3. Оценка освоения учебной дисциплины	8
3.1. Формы и методы оценивания	8
4. Контрольно-оценочные материалы для итоговой аттестации по учебной дисциплине	14
5. Приложения. Задания для оценки освоения дисциплины	

1. Паспорт комплекта контрольно-оценочных средств

В результате освоения учебной дисциплины «Эффективное поведение на рынке труда» обучающийся должен обладать предусмотренными ФГОС *по специальности 22.02.06 Сварочное производство* следующими умениями и знаниями:

- давать аргументированную оценку степени востребованности специальности на рынке труда;
- аргументировать целесообразность использования элементы инфраструктуры для поиска работы;
- составлять структуру заметок для фиксации взаимодействия с потенциальными работодателями;
- составлять резюме с учетом специфики работодателя;
- применять основные правила ведения диалога с работодателем в модельных условиях;
- оперировать понятием «горизонтальная карьера», «вертикальная карьера»;
- корректно отвечать на «неудобные вопросы» потенциального работодателя;
- задавать критерии для сравнительного анализа информации для принятия решения о поступлении на работу;
- объяснять причины, побуждающие работника к построению карьеры;
- анализировать/ формулировать запрос на внутренние ресурсы для профессионального роста в заданном/ определенном направлении;
- давать оценку в соответствии с трудовым законодательством законности действий работодателя и работника произвольно заданной ситуации, пользуясь Трудовым кодексом РФ и нормативными правовыми актами.

В процессе освоения дисциплины у студентов должны формировать общие компетенции (ОК):

ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.

ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.

ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.

ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.

ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.

ОК 6. Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.

ОК 7. Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий.

ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.

ОК 9. Ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности.

Формой аттестации по учебной дисциплине является зачет

2. Результаты освоения учебной дисциплины, подлежащие проверке

2.1. В результате аттестации по учебной дисциплине осуществляется комплексная проверка следующих умений и знаний, а также динамика формирования общих компетенций:

Таблица 1.1

Результаты обучения: умения, знания и общие компетенции	Показатели оценки результата	Форма контроля и оценивания
Уметь:		
У1- давать аргументированную оценку степени востребованности профессии на рынке труда	Дает аргументированную оценку степени востребованности профессии на рынке труда. Анализирует ситуацию на рынке труда. Ведет поиск и обработку информации	Оценка за результат практических работ: - Составление перечня своих умений - Определение перечня потенциальных работодателей. - Аргументированная оценка степени востребованности специальности на рынке труда.
У2-аргументировать целесообразность использования элементов инфраструктуры для поиска работы	Аргументирует целесообразность использования элементов инфраструктуры для поиска работы	Оценка за результат практических работ: - Систематизация информации об источниках информации о работе. - Предварительная оценка степени добросовестности работодателя. - Определение порядка взаимодействия с центром занятости. - Определение целесообразности использования элементов инфраструктуры в поиске работы

У3-составлять структуру заметок для фиксации взаимодействия с потенциальными работодателями	Составляет структуру заметок для фиксации взаимодействия с потенциальными работодателями Анализирует ситуацию на рынке труда. Ведет поиск и обработку информации	Оценка за результат практических работ: - Составление структуры заметок для взаимодействия с потенциальными работодателями.
У4-составлять резюме по заданной форме	Составляет резюме по заданной форме	Оценка за результат практических работ: - Составление резюме по заданной форме. - Составление объявления о поиске работы.
У5-применять основные правила ведения диалога с работодателем в модельных условиях	Применяет основные правила ведения диалога с работодателем в модельных условиях	- Оценка за результат практических работ: - Определение содержания телефонного разговора с работодателем. - Проведение диалога с работодателем в модельных условиях.
У6-оперировать понятиями «горизонтальная карьера», «вертикальная карьера»	Оперировать понятиями «горизонтальная карьера», «вертикальная карьера»	Оценка результата устного опроса
У7-объяснять причины, побуждающие работника к построению карьеры	Объясняет причины, побуждающие работника к построению карьеры	Оценка за результат практических работ: - Обсуждение причин, побуждающих работника к построению карьеры.
У8-давать оценку в соответствии с трудовым законодательством законности действий работодателя и работника в произвольно заданной ситуации, пользуясь Трудовым кодексом РФ и нормативными трудовыми актами	Дает оценку в соответствии с трудовым законодательством законности действий работодателя и работника в произвольно заданной ситуации, пользуясь Трудовым кодексом РФ и нормативными трудовыми актами	Оценка за результат практических работ: - Определение перечня требований соискателя к работе. - Определение общих прав и обязанностей работодателя и работника в соответствии с Трудовым кодексом РФ. - Оценка законности действий работодателя и работника при приеме на работу. - Оценка законности действий работодателя и работника при увольнении.
Знать:		
З1- понятия рынок труда, инфраструктура рынка труда,	Оперировать понятиями рынок труда,	Оценка результата устного опроса

профессиональная карьера («горизонтальная», «вертикальная»);	профессиональная карьера («горизонтальная», «вертикальная»)	
32- характеристика профессий с точки зрения возможности трудоустройства;	Дает характеристику профессии в точки зрения возможности трудоустройства	Тестирование
33- способы активного поиска работы;	Перечисляет способы поиска работы	Оценка результата устного опроса
34- способы заочной самопрезентации;	Составляет резюме по заданной форме. Составляет объявление о поиске работы.	Оценка за результат практических работ: - Составление резюме по заданной форме. - Составление объявления о поиске работы.
35- технологию трудоустройства;	Владеет технологией трудоустройства	Оценка результата устного опроса Оценка за результат практических работ: - Определение содержания телефонного разговора с работодателем. - Проведение диалога с работодателем в модельных условиях.
36- порядок оформления трудовых отношений.	Владеет порядком оформления трудовых отношений.	Оценка результата устного опроса

3. Оценка освоения учебной дисциплины:

3.1. Формы и методы оценивания

Предметом оценки служат умения и знания, предусмотренные ФГОС по дисциплине «**Эффективное поведение на рынке труда**», направленные на формирование общих компетенций.

Контроль и оценка освоения учебной дисциплины по темам (разделам)

Таблица 2.2

Элемент учебной дисциплины	Формы и методы контроля					
	Текущий контроль		Рубежный контроль		Промежуточная аттестация	
	Форма контроля	Проверяемые ОК, У, З	Форма контроля	Проверяемые ОК, У, З	Форма контроля	Проверяемые ОК, У, З
Тема 1	<i>Устный опрос Практические работы</i>	<i>У1, У6, У? З1, З2 ОК1, ОК4</i>				
Тема 2	<i>Устный опрос Тестирование Практические работы Самостоятельная работа</i>	<i>У2, У3 З3 ОК3, ОК4</i>				
Тема 3	<i>Устный опрос Практические работы Самостоятельная работа</i>	<i>У4, У5 З4 ОК6</i>				
Тема 4	<i>Устный опрос Практические работы</i>	<i>У8 З6, З5 ОК6</i>				

3.2. Типовые задания для оценки освоения учебной дисциплины

3.2.1. Типовые задания для оценки знаний

- 31- понятия рынок труда, инфраструктура рынка труда, профессиональная карьера («горизонтальная», «вертикальная»);
- 32- характеристика профессий с точки зрения возможности трудоустройства;
- 33- способы активного поиска работы;
- 34- способы заочной самопрезентации;
- 35- технологию трудоустройства;
- 36- порядок оформления трудовых отношений.

умений

- У1-давать аргументированную оценку степени востребованности профессии на рынке труда;
- У2-аргументировать целесообразность использования элементов инфраструктуры для поиска работы;
- У3-составлять структуру заметок для фиксации взаимодействия с потенциальными работодателями;
- У4-составлять резюме по заданной форме;
- У5-применять основные правила ведения диалога с работодателем в модельных условиях;
- У6-оперировать понятиями «горизонтальная карьера», «вертикальная карьера»;
- У7-объяснять причины, побуждающие работника к построению карьеры;
- У8-давать оценку в соответствии с трудовым законодательством законности действий работодателя и работника в произвольно заданной ситуации, пользуясь Трудовым кодексом РФ и нормативными трудовыми актами.

- практические работы по соответствующим темам.

4. Контрольно-оценочные материалы для промежуточной аттестации по учебной дисциплине

Предметом оценки являются умения и знания. Контроль и оценка осуществляются с использованием следующих форм и методов: проверка выполнения и практических работ, тестирование, устный опрос, проверка выполнения самостоятельных работ, накопительный зачет.

Оценка освоения дисциплины предусматривает использование накопительного зачета.

Вопросы к устному опросу:

Определение понятия «рынок труда», типология и структура современного рынка труда.

2. Определение понятия «профессия», современный мир профессий.
3. Классификация профессий, предложенная Е. А.Климовым.
4. Понятие «карьера» в узком и широком смысле.
5. Типология карьеры.
6. Этапы карьеры. Принципы и правила карьерной стратегии.
7. Гендерные особенности карьеры. Основные направления успешного планирования карьеры.
8. Понятия проект и проектирование.
9. Этапы проектирования.
10. Сбор информации по проблеме проекта и предпроектный анализ проблем.
11. Планирование этапов карьерного роста.
12. Оценка своих сильных и слабых сторон. SWOT-анализ.
13. Правила составления резюме.
14. Каналы распространения сведений о себе.
15. Объявления работодателей.
16. Посредники на рынке труда.
17. Собеседования. Виды собеседований.
18. Подготовка к собеседованию.
19. Типичные ошибки, допускаемые при собеседовании.
20. Общение. Язык мимики и жестов.
21. Приемы активного слушания.
22. Специфика общения по телефону.
23. Имидж делового человека.
24. Служебные конфликты и управление ими.

Критерии оценки

Оценка	Условия оценивания
Отлично (5)	ответ полный и правильный на основании изученных знаний и умений, материал изложен в определенной логической последовательности, литературным языком, ответ самостоятельный.
Хорошо (4)	ответ полный и правильный на основании изученных знаний и умений, материал изложен в определенной логической последовательности, при этом допущены две-три несущественные ошибки, исправленные при наводящих вопросах преподавателя.
Удовлетворительно (3)	ответ полный, но при этом допущены две-три существенные ошибки или ответ неполный, несвязный.

Неудовлетворительно (2)	При ответе обнаружено непонимание обучающимся основного содержания учебного материала или допущены существенные ошибки, которые обучающийся не смог исправить при наводящих вопросах преподавателя или ответ отсутствует.
-------------------------	---

6.1.2. Тестовые задания

Инструкция: внимательно прочитайте тестовое задание, выбор вариантов ответа на соответствие терминов (левая колонка) соответствующим определениям (правая колонка)

Тема: Прочие услуги Кадровых агентств

№ п/п	Термин	Определение
1	Кадровый аудит	а) это вывод персонала из штата компании с целью сокращения издержек, но в результате данные специалисты все же будут продолжать работать на благо компании.
2	Кадровый консалтинг	б) это выведение персонала за штат компании.
3	Коучинг (коуч)	в) процедура для оценки эффективности существующей системы управления персоналом в компании, оценка соответствия кадрового потенциала компании ее целям и стратегиям развития.
4	Аутстаффинг	г) помогает обучающемуся достичь некой жизненной или профессиональной цели.
5	Лизинг персонала	д) это вид деятельности, связанный с решением задач, стоящих перед менеджерами высшего звена в области управления человеческими ресурсами, с целью увеличения прибыльности бизнеса.
6	Аутсорсинг	е) подбор и предоставление персонала компании-провайдера для работы в компании Клиента.

Ответы:

Эталоны ответов:

№ вопроса	Вариант ответа
1	в
2	д
3	г
4	б
5	е
6	а

Шкала оценки образовательных достижений

Процент результативности (правильных ответов)	Оценка уровня подготовки	
	балл (отметка)	вербальный аналог
100% 6 правильных ответов	5	отлично
80% 1 -2 ошибки, 4-5 правильных ответа	4	хорошо
60% 3 ошибки, 3 правильных ответа	3	удовлетворительно
40 % и менее 4 – 5 ошибок, 2 – 0 правильных ответов	2	неудовлетворительно

6.1.3. Практические работы

Перечень практических работ по дисциплине Основы эффективного поведения на рынке труда

№ практической работы	Осваиваемые знания, умения, ОК, ПК	Виды работ	Время выполнения, часов
1	У 1, 2, 3,8,9 З 1-6 ОК 1,3,4	Заполнение таблицы «Виды деловой карьеры». Обсуждение причин, побуждающих работника к построению карьеры. Обсуждение афоризмов и высказываний о жизни, карьере, успехе в жизни и профессиональной деятельности. Просмотр и обсуждение видеофильма «От мечты к реальности».	2
2	У 1, 2, 3 З 1-,6 ОК 1,3,4	Цели и ценности в поиске работы: выбор основных целей в поиске работы, определение ценностей, составление SWOT-анализа (определение своих сильных, слабых сторон для поиска работы по выбранной специальности (профессии)).	2
3	У 1-,4 З 1-6 ОК 1,3,4	Прохождение теста: «Эффективность ведения телефонных разговоров». Обсуждение результатов тестирования. Написание сценария разговора с работодателем по телефону. Тренинг: «Телефонные переговоры с работодателем» (отработка модельной ситуации - техники переговоров по телефону).	2

4	У 1-9 З 1-6 ОК 1,3,4	Обсуждение и анализ профессиональной пригодности в контексте психологии (по Е.А. Климову). Определение готовности к профессиональной деятельности, с использованием методик: «Мотивы выбора профессии» (Р.В. Овчарова) и «Дифференциально-диагностический опросник» (Е.А.Климов).	2
5	У 1-9 З 1-6 ОК 1,3,4	Анализ готовых резюме. Составление собственного резюме с учетом специфики работодателя. Обсуждение полученных результатов.	2
6	У 1-9 З 1-6 ОК 1,3,4	Просмотр и обсуждение видеофильма «Как пройти собеседование». Практикум: «Собеседование с работодателем».	2
7	У 1-9 З 1-6 ОК 1,3,4	Деловая игра «Самопрезентация» - проведение диалога с работодателем в модельных условиях (ответы на «неудобные вопросы»).	2
8	У 1-11 З 1-8 ОК 1-7	Определение общих прав и обязанностей работодателя и работника в соответствии с Трудовым кодексом РФ. Оценка законности действий работодателя и работника при приеме на работу и увольнении (решение ситуативных задач). Анализ типичных ошибок при ведении кадровой документации. Заключение трудового договора.	2
9	У 1-11 З 1-8 ОК 1-7	Тренинг «Уверенное поведение».	2
10	У 1-11 З 1-8 ОК 1-7	Тренинг «Деловое общение». Диагностика коммуникативных и организаторских способностей по методике «КОС». Обсуждение стратегий поведения в различных конфликтных ситуациях. Планирование карьеры (через год, пять, десять лет).	2

Текст задания: практическая работа № 1 Заполнение таблицы «Виды деловой карьеры». Обсуждение причин, побуждающих работника к построению карьеры. Обсуждение афоризмов и высказываний о жизни, карьере, успехе в жизни и профессиональной деятельности. Просмотр и обсуждение видеофильма «От мечты к реальности».

Проверяемые компетенции: ОК 1, 3, 4

Инструкция: Внимательно прочитайте задания и применяя свои знания выполните их и оформите в рабочей тетради по практической работе. Рекомендуется задания выполнять по порядку.

Задание:

1. Заполнение таблицы «Виды деловой карьеры».
2. Обсуждение причин, побуждающих работника к построению карьеры.
3. Обсуждение афоризмов и высказываний о жизни, карьере, успехе в жизни и профессиональной деятельности.
4. Просмотр и обсуждение видеофильма «От мечты к реальности».

Время на подготовку и выполнение:

подготовка, инструктаж 10 мин.;

выполнение 60 мин.;

оформление и сдача отчета 10 мин.;

всего 1 час 20 мин.

Варианты ответов:

1.



2. Причины, побуждающие работника к построению карьеры



Рис. «Пирамида потребностей» по Маслоу

3. Высказывания, цитаты и афоризмы о карьере

- «Лучший способ сделать карьеру — работать на того, кто делает карьеру.» Келлог М.
- «Наибольших успехов мы достигнем в том, к чему будем иметь наилучшие способности.»
- «Кто не умеет говорить, карьеры не сделает» Наполеон Б.
- «Карьеру не сделаешь, карабкаясь по ступеням обшарпанной лестницы. Нужно оказаться в лифте в подходящей компании» Крыгель З.
- «Повышения в должности многим мешает добиться страх высоты...» Гвилава Д.
- «Чем меньше внутри человека убеждённости в том, что он единственный, тем больше у него стремления быть первым» Махнёв А.
- «Карьерная лестница иногда опирается и под тупым углом.» Ханкин Е.
- «То, что должно вознестись на самый верх, начинается в самом низу.» Гораций
- «В начале карьеры было слово, которое замолвили где надо.» Крутиер Б.
- «Чтобы быстро подняться в «гору» — лёгким надо быть на подъёмы.» Нейах
- «На высокую башню можно подняться лишь по винтовой лестнице.» Бэкон Ф.
- «На своих ошибках учатся, на чужих — делают карьеру.» Фюрстенберг А.

4. Просмотр и обсуждение видеофильма «От мечты к реальности» по ссылке на электронные источники:

Критерии оценки практической работы:

«5» - знание теоретического материала, правильная оценка характера повреждения и выявления проблем, оказание доврачебной помощи в соответствии с алгоритмом и с обоснованием каждого действия.

«4» - знание теоретического материала, правильная оценка характера повреждения, но не полное выявления проблем пострадавшего, оказание доврачебной помощи в соответствии с алгоритмом, но затруднения с обоснованием каждого действия.

«3» - правильная оценка характера повреждения, но неполное выявления проблем пострадавшего, нарушение последовательности действий в оказании помощи, затруднения в аргументации.

6.2. Текст задания промежуточного контроля

Промежуточная аттестация проводится в виде дифференцированного зачета. Зачет состоит из выполнения тестового задания и практического задания.

Тестовое задание № 1. Выберите по одному правильному ответу на поставленные вопросы. См. тестовое задание в программе «Кновинг» в ПК учебного кабинета под названием: «ОЭП- зачет». Тест состоит из 30 вопросов по пройденному материалу.

Критерии оценки

Процент результативности (правильных ответов)	Оценка уровня подготовки	
	балл (отметка)	вербальный аналог
90-100 % правильных ответов	5	отлично
70 – 89% правильных ответов	4	хорошо
50 – 69 % правильных ответов	3	удовлетворительно
50 и менее правильных ответов	2	неудовлетворительно

Вопросы для подготовки к зачету.

1. Формулирование целей трудоустройства.
2. Электронное и бумажное портфолио.
3. Способы поиска вакансий, сравнительная эффективность поиска вакансий каждым из способов.
4. Скрытые и явные вакансии на рынке труда.
5. Разные типы резюме.
6. Основные ошибки при написании резюме.
7. Сопроводительные письма.
8. Собеседования на разных уровнях.
9. Стрессовые собеседования.
10. Подготовка к собеседованию, поведение на собеседовании.
11. Видео собеседование как способ корректировки поведения на собеседовании.
12. Поведение в компании после трудоустройства.
13. Как пройти «испытательный срок» и сохранить отношения с работодателем.
14. Основные принципы общения сотрудника и работодателя, начальника и подчиненного.
15. Постановка целей и направлений развития дальнейшей карьеры.
16. Понятие вертикальной и горизонтальной карьеры.
17. Развитие личностных компетенций в профессиональной деятельности.
18. Оценка рынка труда г. Белово и Кемеровской области в сфере информационных технологий.
19. Перспективы развития рынка труда в сфере информационных технологий региона.
20. Изучение Трудового Кодекса Российской Федерации 4. Формулирование целей трудоустройства.

21. Связь качества трудоустройства с целями трудоустройства.
22. Принципы формирования портфолио и включения в портфолио документов, данных, фактов.
23. Способы поиска вакансий, сравнительная эффективность поиска вакансий каждым из способов.
24. Поиск вакансий через социальные сети, круг общения, работные сайты, кадровые и рекрутинговые агентства.
25. Поиск вакансий через геоинформационные системы.
26. Скрытые и явные вакансии на рынке труда.
27. Цель составления сопроводительных писем. Связь сопроводительных писем с временем отклика на резюме. Основные ошибки при написании сопроводительных писем, и способы их устранения.
28. Спор как этичное средство общения и доказательств своей аргументации. 29. Стрессовые ситуации и проведение спора.
30. Поведение в компании после трудоустройства.
31. Как пройти «испытательный срок» и сохранить отношения с работодателем.
32. Постановка целей и направлений развития дальнейшей карьеры.
33. Понятие вертикальной карьеры.
34. Понятие горизонтальной карьеры.
35. Развитие личностных компетенций в профессиональной деятельности.

Тестовое задание №1:

Выберите правильный ответ в заданиях 1-30, в задании 17 – закончите фразу.

Время тестирования 30 минут.

1. Организационное поведение – это:
 - а) Поведение организации и ее действия во внешней и внутренней среде;
 - б) Комплекс поступков и действий человека, отражающих реакцию на все обстоятельства его существования и организации, точнее в группе людей, социально-экономической системе;
 - в) Поведение коллектива организации, основанное на его психологических характеристиках.

2. Какие факторы наиболее полно определяют организационное поведение?
 - а) Личностные особенности самого человека, социально-психологическая среда, комплекс событий, характеризующих функционирование и развитие организации;
 - б) Объем, ценность и структура информации; усвоенные социальные и организационные нормативы, уровень знания и культуры;
 - в) Все перечисленное выше.

3. Какие из перечисленных ниже блоков входят в курс дисциплины «Основы эффективного поведения на рынке труда»?
 - а) Содержание деятельности и модель качеств менеджера
 - б) Исследование систем управления
 - в) Организационная культура
 - г) Делегирование полномочий
 - д) Теория мотивации персонала
 - е) Типы организационных структур
 - ж) Все перечисленное выше.

4. Какие подструктуры не включает внутренняя структура личности?
 - а) Темперамент

- б) Характер, эмоции, воля, мышление, память, воображение и т.п.
- в) Хобби, увлечения
- г) Опыт, навыки, умения

5. Какова цель создания организации?

- а) Решение своих проблем и достижение общих целей организации
- б) Только получение прибыли
- в) Повышение благосостояния общества

6. Что включает термин «внешняя среда»? Укажите то, что считаете верным:

- а) Экономические условия
- б) Потребители
- в) Законодательство
- г) Техника и технология
- д) Взаимоотношения в коллективе
- е) Организационная культура
- ж) Система ценностей в обществе
- з) Конкуренты

7. Какой из методов стимулирования является наиболее эффективным?

- а) Метод наказания
- б) Метод поощрения
- в) Совмещение этих двух методов

8. Определите последовательность стадий развития коллектива:

- а) «Эффективность»
- б) «ближний бой»
- в) «притирка»
- г) «зрелость»
- д) «экспериментирование»

9. В силу каких причин менеджеры создают свою команду? Выберите необходимые причины:

- а) Количество стрессовых ситуаций уменьшается, если решать проблемы сообща;
- б) Для передачи своих профессиональных навыков своим последователям;
- в) Чтобы команда решала за менеджера его проблемы;
- г) Вырабатывается больше идей, возрастает инновационная способность;
- д) Команды могут рисковать в большей степени, чем каждый член команды в отдельности;
- е) Для увеличения прибыли;
- ж) Коллективный подход – это признак сильного и решительного стиля управления

10. Должен ли руководитель находить индивидуальный подход к каждому работнику?

- а) Да;
- б) Нет;

11. Организаторские способности у человека:

- а) Имеются с рождения;
- б) Приобретаются в процессе обучения и управления;
- в) Являются как врожденными, так и приобретенными в процессе работы

12. Организационная культура – это:

- а) Правила поведения в организации

- б) Управление, основанное на участии работников в принятии решений
- в) Совокупность представлений, разделяемых большинством членов организации;

13. Лидером в группе может быть:

- а) Только один человек, раз и навсегда признанный как лидер;
- б) Разные люди в зависимости от ситуации, но, как правило, он постоянен;
- в) Всегда одновременно несколько человек;

14. Руководство – это:

- а) Мотивация действий других людей, направленных на достижение целей;
- б) Поддержка действий других людей, направленных на достижение целей;
- в) Контроль действий других людей, направленных на достижение целей;

15. На сколько уровней подразделяют менеджеров?

- а) два;
- б) три;
- в) четыре;
- г) пять;
- д) шесть;

16. Активность, оптимистичность, изменчивость, импульсивность, раздражительность – личностные черты:

- а) Меланхолика;
- б) Сангвиника;
- в) Холерика;
- г) Флегматика;

17. Индивиду, качества которого определяются его жизненным опытом, преломляемым через особенности личности и проявляемым через его отношение к окружающей среде, людям, явлениям, и т.д. – это...

18. Использование возможностей работников для достижения целей организации - это...

- А) Управление эккаунтингом
- б) Управление персоналом
- в) Управление производством

19. Некая группа может считаться организацией, если члены этой группы:

- а) Намерено работают вместе, чтобы достичь значимой для всех цели;
- б) Связаны друг с другом с помощью информационных потоков
- в) Работают в одном офисе

20. Обмен информацией с помощью жестов, мимики, интонации голоса называется в менеджменте коммуникацией:

- а) Невербальной;
- б) Неформальной;
- в) Вербальной;
- г) Горизонтальной;

21. Неформальные группы возникают:

- а) В результате реорганизации;
- б) При создании новой структуры;
- в) Спонтанно;

г) По воле руководства;

22. Ключевым факторов в любой модели управления являются:

1. Люди;
2. Средства производства;
3. Финансы;
4. Структура управления;

23. Практика управления возникла:

- а) XX веке, в ходе индустриализации промышленности;
- б) Вместе с созданием Ф.Тейлором школы управления;
- в) Вместе с объединением людей в организованные группы, например в племена;
- г) Вместе с возникновением системного подхода

24. Синергия – это

- а) Особый вид скрытого влияния на поведение другого человека;
- б) Возрастание эффективности в результате слияния частей (людей, фирм) в одну систему;
- в) Вид стратегии продвижения на рынок;

25. Совещание – это:

- а) Регламентированное общение группы людей с целью выявления проблемы и поиска путей ее решения;
- б) Общение с целью согласования интересов и позиций сторон;
- в) Общение группы людей, проходящее по схеме выработка новых идей – их обсуждение – выбор 2-3 лучших;

26. Чем опасно чрезмерное количество подчиненных?

- а) Потерей управляемости коллектива;
- б) Разрастанием бюрократического аппарата;
- в) Дублированием усилий;

27. Лидерство – это процесс:

- а) Контроля;
- б) Организации;
- в) Управления;
- г) Планирования;

28. Корпоративная культура основана на принятых в обществе формах поведения

- а) Правилах, определяемых руководством организации;
- б) Разделяемых большинством членов организации убеждениях и ценностях;
- в) Особенности производства;
- г) Законодательстве;

29. Одна из важнейших функций корпоративной культуры – это:

- а) Укрепление дисциплиной;
- б) Формирование благоприятного психологического климата в организации;
- в) Поддержание социальной стабильности в организации
- г) Правильное распределение вознаграждений
- д) Создание благоприятного имиджа компании

30. Если возникла кризисная ситуация, требующая немедленного разрешения,

целесообразно использовать стиль управления:

- а) Авторитарный;
- б) Либеральный;
- в) Демократический.

Лист эталонов и количество существенных операций

1.б	P=1
2.в	P=1
3.а,в,г,д	P=1
4. а,б,г	P=1
5. а	P=1
6. а,б,в,г,ж,з	P=1
7. в	P=1
8. в,б,д,а,г	P=2
9. а	P=1
10. а	P=1
11.в	P=1
12.в	P=1
13.б	P=1
14.а	P=1
15.б	P=1
16.в	P=1
17. личность	P=1
18.б	P=1
19.а	P=1
20.а	P=1
21.в	P=1
22.а	P=1
23.в	P=1
24.б	P=1
25.а	P=1
26.а	P=1
27.в	P=1
28.в	P=1
29.в	P=1
30.а	P=1

Количество существенных операций P=30

Критерии оценок

P= 30 оценка 5(отлично)

P= 20-29оценка 4(хорошо)

P= 10-19оценка 3(удовлетворительно)

P= менее 10 оценка 2(неудовлетворительно)

6.3. Перечень объектов контроля и оценки

Наименование объектов контроля и оценки	Основные показатели оценки результата	Оценка
Тема 1. Анализ	- дает аргументированную оценку степени	

современного рынка труда. Посредники на рынке труда	<p>востребованности специальности на рынке труда;</p> <ul style="list-style-type: none"> - собирает и анализирует информацию о вакансиях рабочих мест в регионе по специальности; - составляет аналитическую таблицу по систематизации информации об источниках информации работе и потенциальных работодателях; 	
Тема 2. Карьера. Типология, этапы карьеры	<ul style="list-style-type: none"> - объясняет причины, побуждающие работника к построению карьеры; - составляет мультимедиа презентации по профессии; - планирует профессиональную карьеру; - проводит самооценку своих сильных и слабых сторон; - составляет шкалу своих умений и склонностей; 	
Тема 3. Понятие профессия, специальность	<ul style="list-style-type: none"> - анализирует (формулирует) запрос на внутренние ресурсы для профессионального роста; - определяет готовность к профессиональной деятельности; 	
Тема 4. Поиск возможности трудоустройства	<ul style="list-style-type: none"> - определяет критерии для сравнительного анализа информации для принятия решения о поступлении на работу; - составляет свою характеристику 	
Тема 5. Правила составления резюме	<ul style="list-style-type: none"> - составляет резюме с учетом специфики работодателя; - составляет собственное резюме; 	
Тема 6. Прохождение собеседовани	<ul style="list-style-type: none"> - применяет основные правила ведения диалога с работодателем 	
Тема 7. Самопрезентация	<ul style="list-style-type: none"> - составляет самопрезентацию; 	
Тема 8. Правовые аспекты трудоустройства и увольнения	<ul style="list-style-type: none"> - определяет общие права и обязанности работодателя и работника в соответствии с Трудовым кодексом РФ; - определяет законность действий работодателя и работника при приеме на работу и увольнении; - анализирует типичные ошибки при ведении кадровой документации 	
Тема 9. Адаптация на рабочем месте. Развитие коммуникативных качеств личности. Формирование деловых качеств личности	<ul style="list-style-type: none"> - определяет степень адаптации работника к трудовой деятельности, в том числе и в нестандартных ситуациях; - изучает язык мимики и жестов, технику активного слушания; - учиться эффективно и рационально использовать рабочее время; - анализирует взаимодействие с руководителем и коллегами по работе. 	

Шкала оценки образовательных достижений

Процент результативности (правильных ответов)	Оценка уровня подготовки	
	балл (отметка)	вербальный аналог
90 ÷ 100	5	отлично
70 ÷ 89	4	хорошо
50 ÷ 69	3	удовлетворительно
менее 70	2	неудовлетворительно

6.4. Перечень материалов, оборудования и информационных источников, используемых в аттестации

Реализация учебной дисциплины требует наличия учебного кабинета «Безопасности жизнедеятельности».

Оборудование учебного кабинета: учебные места по количеству обучающихся, электронный тип

Технические средства обучения: ПК- 2 шт, тестовая программа «Кновинг», проектор, компьютерные программы и пособия по темам дисциплины.

Оборудование учебного кабинета: посадочные места по количеству учащихся; рабочее место преподавателя; ученическая доска; учебно-методический комплекс преподавателя (рабочая программа; календарно-тематический план; поурочное планирование; конспекты лекций; диагностические методики; раздаточный материал для практических занятий; канцелярские принадлежности; учебные презентации и видеоматериал).

Технические средства обучения: 2 компьютера, колонки.

Перечень рекомендуемых учебных изданий, Интернет – ресурсов, дополнительной литературы.

Основные источники:

2.Павленов В.А. Рынок труда. Занятость. Безработица [Электронный ресурс]: учебник/ Павленов В.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, 2004.— 368 с.— Режим доступа:

<http://www.iprbookshop.ru/13312>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.

3.Кеннет Роуман Как писать так, чтобы вам доверяли [Электронный ресурс]: о том, как успешно писать и составлять электронные и бумажные письма, коммерческие предложения, тексты выступлений, служебные записки, презентации, планы, отчеты, резюме/ Кеннет Роуман, Джозел Рафаэльсон— Электрон. текстовые данные.— М.: Манн, Иванов и Фербер, 2014.— 181 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/39229>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.

4. Шевченко Т.В. Нестандартные методы оценки персонала [Электронный ресурс]/ Шевченко Т.В.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2010.— 108 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/848>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.

5. Румянцева Е.В. Руководство по поиску работы, самопрезентации и развитию карьеры [Электронный ресурс]/ Румянцева Е.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016.— 197 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/41369>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.

Дополнительные источники:

6. Абельмас, Н. В. Тесты при приеме на работу. Как успешно пройти собеседование (+CD). СПб.: Питер, 2012. — 160 с.
7. Березин, С.В., Лисецкий, К.С., Ушмудина, О.А. Само-проектирование профессиональной карьеры. Практический курс. - Самара. Изд-во «Универс-групп», 2010 - 64 с.
8. Вялова Л.М. Резюме и сопроводительное письмо: составление и оформление// Справочник кадровика . – 2011. - №2.
9. Иванова Т.Б. Рынок труда в России [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Иванова Т.Б.— Электрон. текстовые данные.— М.: Российский университет дружбы народов, 2011.— 224 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/11419>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.
10. Адаптация выпускников к первичному рынку труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ В.А. Алешин [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Ростов-на-Дону: Южный федеральный университет, 2011.— 306 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/46915>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.
11. Иванова-Швец Л.Н. Международные аспекты управления персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Иванова-Швец Л.Н.— Электрон. текстовые данные.— М.: Евразийский открытый институт, 2011.— 188 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/10719>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.
12. Стюрина Д.Е. Управление деловой карьерой [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Стюрина Д.Е.— Электрон. текстовые данные.— М.: Евразийский открытый институт, 2008.— 108 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/10876>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.

Интернет – ресурсы:

1. <http://www.proforientator.ru>
2. <http://www.mkc.ampirk.ru>
3. <http://www.students.ru>
4. <http://www.profosvita.org.ua>
5. <http://www.job.ru>
6. <http://blanker.ru>