



Автономная некоммерческая профессиональная образовательная организация
«МЕЖДУНАРОДНЫЙ ВОСТОЧНО-ЕВРОПЕЙСКИЙ КОЛЛЕДЖ»
Пушкинская ул., д. 268, 426008, г. Ижевск. Тел.: (3412) 77-68-24. E-mail: mveu@mveu.ru, www.mveu.ru
ИНН 1831200089. ОГРН 1201800020641

УТВЕРЖДАЮ:
Директор

_____ **В.В.Новикова**
«__» _____ **2023 г.**

Комплект контрольно-оценочных средств
по учебной дисциплине
ОГСЭ.06 Эффективное поведение на рынке труда

по специальности СПО
38.02.04 «Коммерция» (по отраслям)

Комплект контрольно-оценочных средств разработан на основе
Федерального государственного образовательного стандарта среднего
профессионального образования по специальности СПО 38.02.04 Коммерция
(по отраслям).

Организация разработчик:

Автономная некоммерческая профессиональная образовательная
организация "Международный Восточно-Европейский колледж"

КОС рассмотрен на ПЦК

Протокол № 1 «28» 08 2023 г.

Председатель ПЦК



СОДЕРЖАНИЕ

1. Паспорт комплекта контрольно-оценочных средств	4
2. Результаты освоения учебной дисциплины, подлежащие проверке	7
3. Оценка освоения учебной дисциплины	13
3.1. Формы и методы оценивания	13
3.2. Типовые задания для оценки освоения учебной дисциплины	16
4. Контрольно-оценочные материалы для итоговой аттестации по учебной дисциплине	45

1. Паспорт комплекта контрольно-оценочных средств

В результате освоения учебной дисциплины «Эффективное поведение на рынке труда» обучающийся должен обладать предусмотренными ФГОС по специальности СПО 38.02.04 «Коммерция» (по отраслям) следующими умениями, знаниями и общими компетенциями, личностными результатами:

У1 - давать аргументированную оценку степени востребованности специальности на рынке труда;

У2 - аргументировать целесообразность использования элементов инфраструктуры для поиска работы;

У3 - анализировать конфликты и предлагать способы их преодоления посредством конструктивных решений;

У4 - составлять резюме с учетом специфики работодателя;

У5 - применять основные правила ведения диалога с работодателем в модельных условиях;

У6 - оперировать понятиями «горизонтальная карьера», «вертикальная карьера»;

У7 - корректно отвечать на «неудобные вопросы» потенциального работодателя;

У8 - задавать критерии для сравнительного анализа информации для принятия решения о поступлении на работу;

У9 - адаптироваться в трудовом коллективе;

У10 - давать оценку в соответствии с трудовым законодательством законности действий работодателя и работника в произвольно заданной ситуации, пользуясь Трудовым кодексом РФ и нормативными правовыми актами.

З1 - современную ситуацию на региональном рынке труда;

З2 - источники получения информации о рынке труда;

З3 - основные типы и виды профессиональных карьер, основания для выбора;

З4 - методику составления плана реализации карьеры;

З5 - принципы организации и способы поиска работы;

З6 - конфликтные ситуации и пути их преодоления;

З7 - приемы и способы эффективной коммуникации в процессе трудоустройства;

З8 - общее содержание форм и способов адаптации на рабочем месте;

З9 - этику взаимоотношений в трудовом коллективе, в общении с потребителями;

З10 - правовые аспекты трудоустройства.

ПК 1.7. Применять в коммерческой деятельности методы, средства и приемы менеджмента, делового и управленческого общения.

- ОК 01. Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности применительно к различным контекстам;
- ОК 02. Использовать современные средства поиска, анализа и интерпретации информации и информационные технологии для выполнения задач профессиональной деятельности;
- ОК 03. Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие, предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере, использовать знания по финансовой грамотности в различных жизненных ситуациях;
- ОК 04. Эффективно взаимодействовать и работать в коллективе и команде;
- ОК 05. Осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке Российской Федерации с учетом особенностей социального и культурного контекста;
- ОК 06. Проявлять гражданско-патриотическую позицию, демонстрировать осознанное поведение на основе традиционных общечеловеческих ценностей, в том числе с учетом гармонизации межнациональных и межрелигиозных отношений, применять стандарты антикоррупционного поведения;
- ОК 07. Содействовать сохранению окружающей среды, ресурсосбережению, применять знания об изменении климата, принципы бережливого производства, эффективно действовать в чрезвычайных ситуациях;
- ОК 08. Использовать средства физической культуры для сохранения и укрепления здоровья в процессе профессиональной деятельности и поддержания необходимого уровня физической подготовленности;
- ОК 09. Пользоваться профессиональной документацией на государственном и иностранном языках;

ЛР1 Осознающий себя гражданином и защитником великой страны.

ЛР2 Проявляющий активную гражданскую позицию, демонстрирующий приверженность принципам честности, порядочности, открытости, экономически активный и участвующий в студенческом и территориальном самоуправлении, в том числе на условиях добровольчества, продуктивно взаимодействующий и участвующий в деятельности общественных организаций.

ЛР3 Соблюдающий нормы правопорядка, следующий идеалам гражданского общества, обеспечения безопасности, прав и свобод граждан России. Лояльный к установкам и проявлениям представителей субкультур, отличающий их от групп с деструктивным и девиантным поведением. Демонстрирующий неприятие и предупреждающий социально опасное поведение окружающих.

ЛР4 Проявляющий и демонстрирующий уважение к людям труда, осознающий ценность собственного труда. Стремящийся к формированию в сетевой среде лично и профессионально конструктивного «цифрового следа».

ЛР5 Демонстрирующий приверженность к родной культуре, исторической памяти на основе любви к Родине, родному народу, малой родине, принятию традиционных ценностей многонационального народа России.

ЛР6 Проявляющий уважение к людям старшего поколения и готовность к участию в социальной поддержке и волонтерских движениях.

ЛР7 Осознающий приоритетную ценность личности человека; уважающий собственную и чужую уникальность в различных ситуациях, во всех формах и видах деятельности.

ЛР8 Проявляющий и демонстрирующий уважение к представителям различных этнокультурных, социальных, конфессиональных и иных групп. Сопричастный к сохранению, преумножению и трансляции культурных традиций и ценностей многонационального российского государства.

ЛР9 Соблюдающий и пропагандирующий правила здорового и безопасного образа жизни, спорта; предупреждающий либо преодолевающий зависимости от алкоголя, табака, психоактивных веществ, азартных игр и т.д. Сохраняющий психологическую устойчивость в ситуативно сложных или стремительно меняющихся ситуациях.

ЛР10 Заботящийся о защите окружающей среды, собственной и чужой безопасности, в том числе цифровой.

ЛР11 Проявляющий уважение к эстетическим ценностям, обладающий основами эстетической культуры.

ЛР12 Принимающий семейные ценности, готовый к созданию семьи и воспитанию детей; демонстрирующий неприятие насилия в семье, ухода от родительской ответственности, отказа от отношений со своими детьми и их финансового содержания.

ЛР13 Соблюдающий в своей профессиональной деятельности этические принципы: честности, независимости, профессионального скептицизма, противодействия коррупции и экстремизму, обладающий системным мышлением и умением принимать решение в условиях риска и неопределенности

ЛР14 Готовый соответствовать ожиданиям работодателей: проектно-мыслящий, эффективно взаимодействующий с членами команды и сотрудничающий с другими людьми, осознанно выполняющий профессиональные требования, ответственный, пунктуальный, дисциплинированный, трудолюбивый, критически мыслящий, нацеленный на достижение поставленных целей; демонстрирующий профессиональную жизнестойкость

ЛР15 Открытый к текущим и перспективным изменениям в мире труда и профессий

Формой аттестации по учебной дисциплине является контрольная работа.

2. Результаты освоения учебной дисциплины, подлежащие проверке

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 специальности на рынке труда ОК 01. Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности применительно к различным контекстам; ЛР3 ЛР4 ЛР7 - ЛР11 ЛР13 ЛР14 ЛР15	аргументированная оценка степени востребованности специальности на рынке труда	Текущий контроль: Оценка результатов практической работы. Оценка результатов внеаудиторной самостоятельной работы (индивидуальное домашнее задание). Тематический контроль: Тестирование Итоговый контроль: Контрольная работа
У2 - аргументировать целесообразность использования элементов инфраструктуры для поиска работы ОК 02. Использовать современные средства поиска, анализа и интерпретации информации и информационные технологии для выполнения задач профессиональной деятельности; ЛР3 ЛР4 ЛР10 ЛР13-ЛР15	обоснование целесообразности использования элементов инфраструктуры для поиска работы	Текущий контроль: Оценка результатов практической работы. Оценка результатов внеаудиторной самостоятельной работы (индивидуальное домашнее задание). Тематический контроль: Тестирование Итоговый контроль: Контрольная работа
У3-анализировать конфликты и предлагать способы их преодоления посредством конструктивных решений ОК 04. Эффективно взаимодействовать и работать в коллективе и команде; ОК 05. Осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке Российской Федерации с учетом особенностей социального и культурного контекста; ЛР1-ЛР8, ЛР11-ЛР15	умеет проанализировать конфликт и предлагает способы его преодоления посредством конструктивных решений	Текущий контроль: Оценка результатов практической работы. Оценка результатов внеаудиторной самостоятельной работы (индивидуальное домашнее задание). Тематический контроль: Тестирование Итоговый контроль: Контрольная работа
У4 - составлять резюме с учетом специфики работодателя ОК 01. Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности применительно к различным контекстам; ОК 02. Использовать современные средства поиска, анализа и интерпретации информации и информационные технологии для выполнения задач профессиональной деятельности; ОК 05. Осуществлять устную и письменную	составленное резюме учитывает специфику работодателя	Текущий контроль: Оценка результатов практической работы. Оценка результатов внеаудиторной самостоятельной работы (индивидуальное домашнее задание). Тематический контроль: Тестирование Итоговый контроль:

коммуникацию на государственном языке Российской Федерации с учетом особенностей социального и культурного контекста; ОК 09. Пользоваться профессиональной документацией на государственном и иностранном языках; ЛР1-ЛР15		Контрольная работа
У5 - применять основные правила ведения диалога с работодателем в модельных условиях; ОК3 - Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие, предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере, использовать знания по финансовой грамотности в различных жизненных ситуациях; ОК4 - Эффективно взаимодействовать и работать в коллективе и команде; ОК 05. Осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке Российской Федерации с учетом особенностей социального и культурного контекста; ОК 09. Пользоваться профессиональной документацией на государственном и иностранном языках; ЛР1 – 8, 10-15	применение основных правил ведения диалога с работодателем в модельных условиях	Текущий контроль: Оценка результатов практической работы. Оценка результатов внеаудиторной самостоятельной работы (индивидуальное домашнее задание). Тематический контроль: Тестирование Итоговый контроль: Контрольная работа
У6 - оперировать понятиями «горизонтальная карьера», «вертикальная карьера» ОК 02. Использовать современные средства поиска, анализа и интерпретации информации и информационные технологии для выполнения задач профессиональной деятельности; ОК 03. Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие, предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере, использовать знания по финансовой грамотности в различных жизненных ситуациях; ОК 04. Эффективно взаимодействовать и работать в коллективе и команде; ОК 09. Пользоваться профессиональной документацией на государственном и иностранном языках; ЛР 1-8, 10-15	оперирует понятиями «горизонтальная карьера», «вертикальная карьера» при составлении плана карьеры	Текущий контроль: Оценка результатов практической работы. Оценка результатов внеаудиторной самостоятельной работы (индивидуальное домашнее задание). Тематический контроль: Тестирование Итоговый контроль: Контрольная работа
У7 - корректно отвечать на «неудобные вопросы» потенциального работодателя ОК 01. Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности применительно к различным контекстам; ОК 04. Эффективно взаимодействовать и работать в коллективе и команде; ОК 05. Осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке Российской Федерации с учетом особенностей социального и культурного контекста;	корректно отвечает на «неудобные вопросы» потенциального работодателя в модельных ситуациях	Текущий контроль: Оценка результатов практической работы. Оценка результатов внеаудиторной самостоятельной работы (индивидуальное домашнее задание). Тематический контроль: Тестирование Итоговый контроль: Контрольная работа

ОК 06. Проявлять гражданско-патриотическую позицию, демонстрировать осознанное поведение на основе традиционных общечеловеческих ценностей, в том числе с учетом гармонизации межнациональных и межрелигиозных отношений, применять стандарты антикоррупционного поведения; ОК 07. Содействовать сохранению окружающей среды, ресурсосбережению, применять знания об изменении климата, принципы бережливого производства, эффективно действовать в чрезвычайных ситуациях; ЛР 1-15		
У8 - задавать критерии для сравнительного анализа информации для принятия решения о поступлении на работу ОК 01. Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности применительно к различным контекстам; ОК 02. Использовать современные средства поиска, анализа и интерпретации информации и информационные технологии для выполнения задач профессиональной деятельности; ОК 03. Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие, предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере, использовать знания по финансовой грамотности в различных жизненных ситуациях; ЛР 1-4, 6-15	задает критерии для сравнительного анализа информации для принятия решения о поступлении на работу	Текущий контроль: Оценка результатов практической работы. Оценка результатов внеаудиторной самостоятельной работы (индивидуальное домашнее задание). Тематический контроль: Тестирование Итоговый контроль: Контрольная работа
У9-адаптироваться в трудовом коллективе; ОК 01. Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности применительно к различным контекстам; ОК 02. Использовать современные средства поиска, анализа и интерпретации информации и информационные технологии для выполнения задач профессиональной деятельности; ОК 03. Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие, предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере, использовать знания по финансовой грамотности в различных жизненных ситуациях; ОК 04. Эффективно взаимодействовать и работать в коллективе и команде; ОК 05. Осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке Российской Федерации с учетом особенностей социального и культурного контекста; ОК 06. Проявлять гражданско-патриотическую позицию, демонстрировать осознанное поведение на основе традиционных общечеловеческих ценностей, в том числе с учетом	сможет адаптироваться в трудовом коллективе	Текущий контроль: Оценка результатов практической работы. Оценка результатов внеаудиторной самостоятельной работы (индивидуальное домашнее задание). Тематический контроль: Тестирование Итоговый контроль: Контрольная работа

гармонизации межнациональных и межрелигиозных отношений, применять стандарты антикоррупционного поведения; ОК 07. Содействовать сохранению окружающей среды, ресурсосбережению, применять знания об изменении климата, принципы бережливого производства, эффективно действовать в чрезвычайных ситуациях; ОК 08. Использовать средства физической культуры для сохранения и укрепления здоровья в процессе профессиональной деятельности и поддержания необходимого уровня физической подготовленности; ОК 09. Пользоваться профессиональной документацией на государственном и иностранном языках; ЛР 1-15		
У10 - давать оценку в соответствии с трудовым законодательством законности действий работодателя и работника в произвольно заданной ситуации, пользуясь Трудовым кодексом РФ и нормативными правовыми актами. ОК 01. Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности применительно к различным контекстам; ОК 02. Использовать современные средства поиска, анализа и интерпретации информации и информационные технологии для выполнения задач профессиональной деятельности; ОК 04. Эффективно взаимодействовать и работать в коллективе и команде; ОК 05. Осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке Российской Федерации с учетом особенностей социального и культурного контекста; ОК 06. Проявлять гражданско-патриотическую позицию, демонстрировать осознанное поведение на основе традиционных общечеловеческих ценностей, в том числе с учетом гармонизации межнациональных и межрелигиозных отношений, применять стандарты антикоррупционного поведения; ОК 07. Содействовать сохранению окружающей среды, ресурсосбережению, применять знания об изменении климата, принципы бережливого производства, эффективно действовать в чрезвычайных ситуациях; ОК 08. Использовать средства физической культуры для сохранения и укрепления здоровья в процессе профессиональной деятельности и поддержания необходимого уровня физической подготовленности; ОК 09. Пользоваться профессиональной документацией на государственном и иностранном языках; ЛР 1-15	оценивает в соответствии с законодательством законности действий работодателя и работника в произвольно заданной ситуации, пользуясь Трудовым кодексом РФ	Текущий контроль: Оценка результатов практической работы. Оценка результатов внеаудиторной самостоятельной работы (индивидуальное домашнее задание). Тематический контроль: Тестирование Итоговый контроль: Контрольная работа

Знать:		
31-современную ситуацию на региональном рынке труда ПК 1.7. Применять в коммерческой деятельности методы, средства и приемы менеджмента, делового и управленческого общения.	знание современной ситуации на рынке труда Удмуртской Республики	Текущий контроль: Оценка устного и письменного опроса. Оценка результатов практической работы. Оценка результатов внеаудиторной самостоятельной работы (индивидуальное домашнее задание). Тематический контроль: Тестирование Итоговый контроль: Контрольная работа
32-источники получения информации о рынке труда ПК 1.7. Применять в коммерческой деятельности методы, средства и приемы менеджмента, делового и управленческого общения.	знание источников получения информации о рынке труда	Текущий контроль: Оценка устного и письменного опроса. Оценка результатов практической работы. Оценка результатов внеаудиторной самостоятельной работы (индивидуальное домашнее задание). Тематический контроль: Тестирование Итоговый контроль: Контрольная работа
33-основные типы и виды профессиональных карьер, основания для выбора ПК 1.7. Применять в коммерческой деятельности методы, средства и приемы менеджмента, делового и управленческого общения.	знание основных типов и видов профессиональных карьер	Текущий контроль: Оценка устного и письменного опроса. Оценка результатов практической работы. Оценка результатов внеаудиторной самостоятельной работы (индивидуальное домашнее задание). Тематический контроль: Тестирование Итоговый контроль: Контрольная работа
34-методику составления плана реализации карьеры ПК 1.7. Применять в коммерческой деятельности методы, средства и приемы менеджмента, делового и управленческого общения.	знание методики составления плана реализации карьеры	Текущий контроль: Оценка устного и письменного опроса. Оценка результатов практической работы. Оценка результатов внеаудиторной самостоятельной работы (индивидуальное домашнее задание). Тематический контроль: Тестирование Итоговый контроль: Контрольная работа
35-принципы организации и способы поиска работы ПК 1.7. Применять в коммерческой деятельности методы, средства и приемы менеджмента, делового и управленческого	знание принципов организации и способов поиска работы	Текущий контроль: Оценка устного и письменного опроса. Оценка результатов практической работы.

общения.		Оценка результатов внеаудиторной самостоятельной работы (индивидуальное домашнее задание). Тематический контроль: Тестирование Итоговый контроль: Контрольная работа
36-конфликтные ситуации и пути их преодоления ПК 1.7. Применять в коммерческой деятельности методы, средства и приемы менеджмента, делового и управленческого общения.	знание способов и методов разрешения конфликтных ситуаций	Текущий контроль: Оценка устного и письменного опроса. Оценка результатов практической работы. Оценка результатов внеаудиторной самостоятельной работы (индивидуальное домашнее задание). Тематический контроль: Тестирование Итоговый контроль: Контрольная работа
37-приемы и способы эффективной коммуникации в процессе трудоустройства ПК 1.7. Применять в коммерческой деятельности методы, средства и приемы менеджмента, делового и управленческого общения.	знание приемов и способов эффективной коммуникации в процессе трудоустройства	Текущий контроль: Оценка устного и письменного опроса. Оценка результатов практической работы. Оценка результатов внеаудиторной самостоятельной работы (индивидуальное домашнее задание). Тематический контроль: Тестирование Итоговый контроль: Контрольная работа
38-общее содержание форм и способов адаптации на рабочем месте ПК 1.7. Применять в коммерческой деятельности методы, средства и приемы менеджмента, делового и управленческого общения.	знание форм и способов адаптации на рабочем месте	Текущий контроль: Оценка устного и письменного опроса. Оценка результатов практической работы. Оценка результатов внеаудиторной самостоятельной работы (индивидуальное домашнее задание). Тематический контроль: Тестирование Итоговый контроль: Контрольная работа
39-этику взаимоотношений в трудовом коллективе, в общении с потребителями ПК 1.7. Применять в коммерческой деятельности методы, средства и приемы менеджмента, делового и управленческого общения.	знание этики взаимоотношений в трудовом коллективе, в общении с потребителями	Текущий контроль: Оценка устного и письменного опроса. Оценка результатов практической работы. Оценка результатов внеаудиторной самостоятельной работы (индивидуальное домашнее задание). Тематический контроль:

		Тестирование Итоговый контроль: Контрольная работа
310-правовые аспекты трудоустройства ПК 1.7. Применять в коммерческой деятельности методы, средства и приемы менеджмента, делового и управленческого общения.	знание правовых аспектов трудоустройства	Текущий контроль: Оценка устного и письменного опроса. Оценка результатов практической работы. Оценка результатов внеаудиторной самостоятельной работы (индивидуальное домашнее задание). Тематический контроль: Тестирование Итоговый контроль: Контрольная работа

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 и профессиональных компетенций.

Контроль и оценка освоения учебной дисциплины по темам (разделам)

Таблица 2.2

Элемент учебной дисциплины	Формы и методы контроля					
	Текущий контроль		Тематический контроль		Промежуточная аттестация	
	Форма контроля	Проверяемые ОК, У, З	Форма контроля	Проверяемые ОК, У, З	Форма контроля	Проверяемые ОК, У, З
Тема 1. Рынок труда	Устный и письменный опрос Отчет по практическим работам №1, 2 Защита самостоятельной работы	У1, 31, 32, ОК 01, ПК 1.7. ЛР3 ЛР4 ЛР7- ЛР11 ЛР13 ЛР14 ЛР15	Тестирование	У1, 31, 32, ОК 01, ПК 1.7. ЛР3 ЛР4 ЛР7- ЛР11 ЛР13 ЛР14 ЛР15	Контрольная работа	У1-У10 31-310 ОК01-ОК09 ЛР1- ЛР15
Тема 2. Профессиональная деятельность и карьера	Устный и письменный опрос Отчет по практической работе №3 Защита самостоятельной работы	У6 33, 34, ПК 1.7, ОК 02, ОК03, ОК 04, ОК09 ЛР1-ЛР8, ЛР10- ЛР15	Тестирование	У6 33, 34, ПК 1.7, ОК 02, ОК03, ОК 04, ОК09 ЛР1-ЛР8, ЛР10- ЛР15		
Тема 3. Технологии трудоустройства	Устный и письменный опрос Отчет по практической работе №4 Защита самостоятельной работы	У2, У8 35, ПК 1.7. ОК 01- ОК03, ЛР1-ЛР4, ЛР6-ЛР15	Тестирование	У2, У8 35, ПК 1.7. ОК 01- ОК03, ЛР1-ЛР4, ЛР6-ЛР15		
Тема 4 Самопрезентация	Устный и письменный опрос Отчет по практической работе №5,6,7 Защита самостоятельной работы	У4, У5, У7 37 ПК 1.7. ОК01- ОК07, ОК9 ЛР1-ЛР15	Тестирование	У4, У5, У7 37 ПК 1.7. ОК01- ОК07, ОК9 ЛР1-ЛР15		
Тема 5 Профессиональная адаптация	Устный и письменный опрос Отчет по практической работе №8 Защита самостоятельной работы	У9, 38, ПК 1.7. ОК01-ОК09 ЛР1-ЛР15	Тестирование	У9, 38, ПК 1.7. ОК01-ОК09 ЛР1-ЛР15		
Тема 6 Основы	Устный и письменный опрос	У3,	Тестирование	У3,		

профессионально й этики	Отчет по практической работе №9 Защита самостоятельной работы	36,39 ПК 1.7. ОК 04, ОК 05 ЛР1-ЛР8, ЛР11- ЛР15		36,39 ПК 1.7. ОК 04, ОК 05 ЛР1-ЛР8, ЛР11- ЛР15		
Тема 7 Основы законодательства РФ о труде	Устный и письменный опрос Отчет по практической работе №10 Защита самостоятельной работы	У10, 310, ПК 1.7. ОК01, ОК02, ОК 04-09 ЛР1-ЛР15	Тестирование	У10, 310, ПК 1.7. ОК01, ОК02, ОК 04-09 ЛР1-ЛР15		

3.2. Типовые задания для оценки освоения учебной дисциплины

3.2.1. Текущий контроль

Вопросы для устного и письменного опроса по темам:

Тема 1. Рынок труда

1. Назовите особенности рынка труда
2. Какие основные факторы формируют спрос на рынке труда?
3. Каковы функции, задачи рынка?
4. Каковы основные виды рынков, по каким признакам они подразделяются?
5. Что такое напряженность на рынке труда?
6. Назовите формы занятости в РФ
7. Дайте определение понятию «безработица»
8. Как определить уровень безработицы?
9. К какой категории граждан относятся студенты, обучающиеся по очной форме обучения?
10. Назовите формы безработицы
11. Назовите наиболее вероятные причины безработицы

Тема 2. Профессиональная деятельность и карьера

1. Что следует понимать под профессиональной карьерой?
2. Чем отличается карьера от карьеризма?
3. Как влияют уровень притязаний и призвание на профессиональную карьеру?
4. Охарактеризуйте другие факторы, влияющие на карьеру
5. Назовите структурные компоненты плана профессиональной карьеры
6. Основные принципы проектирования профессиональной карьеры
7. В чем сущность модели карьеры «змея»

Тема 3. Технологии трудоустройства

1. Назовите наиболее распространенные пути поиска работы. Какие у них недостатки и достоинства?
2. В чем суть пассивного способа поиска работы?
3. Как можно охарактеризовать активное поведение на рынке труда?
4. Процесс трудоустройства: основные этапы.
5. Почему молодому специалисту сложно устроиться на работу?
6. Чем кадровое агентство отличается от агентства по трудоустройству?
7. Почему не стоит ограничиваться одним способом поиска работы?

Тема 4 Самопрезентация

1. Какова роль резюме в эффективном трудоустройстве?
2. На какие виды подразделяется резюме?
3. Какова должна быть структура сопроводительного письма?
4. Какие виды испытаний при приеме на работу вы знаете?

6. Перечислите правила для успешного прохождения собеседования
5. Какова специфика общения по телефону?
6. Назовите приемы активного слушания
7. В чем основное отличие собеседования и интервьюирования соискателя?
8. Какие формы и методы отбора персонала вы знаете?

Тема 5 Профессиональная адаптация

1. Дайте определение понятию «адаптация»
2. Назовите основные отличия производственной адаптации от профессиональной
3. Назовите этапы и факторы профессиональной адаптации
4. Назовите способы организационного поведения в период адаптации
5. Какие проблемы возникают у новых сотрудников в период адаптации?

Тема 6 Основы профессиональной этики

1. Назовите виды делового общения
2. Правила ведения деловой беседы
3. Специфика телефонного разговора как вида речевого общения
4. Стратегия и тактика ведения переговоров
5. Официальное и неофициальное общение
6. От чего зависит психологический климат в трудовом коллективе?
7. Что такое производственный конфликт? Чем отличается от других видов конфликтов?
8. При каких обстоятельствах может возникнуть производственный конфликт?
9. Перечислите способы и стадии развития производственного конфликта
10. Перечислите основные способы разрешения конфликта

Тема 7 Основы законодательства РФ о труде

1. Что такое трудовой договор, каково его социальное и юридическое значение?
2. Каковы основные признаки трудового договора?
3. Сформулируйте понятие срочного трудового договора и договора, заключенного на неопределенный срок. Каковы их «преимущества» и «недостатки» для каждой из сторон?
4. В каких случаях допускается заключение срочного трудового договора?
5. Что такое испытательный срок? Кем и как он устанавливается?
6. Кому не может быть назначен испытательный срок при приеме на работу?
7. Что такое перевод? Чем он отличается от перемещения?
8. Какие основания прекращения трудового договора Вам известны?

9. Опишите порядок прекращения трудового договора по инициативе работника.

10. В каких случаях трудовой договор, может быть, расторгнут по инициативе работодателя?

3.2.2. Тематический контроль

Тема 1. Рынок труда

Вариант 1

1. Кто может претендовать на получение пособия по безработице?

- 1) строитель, утративший трудоспособность в результате производственной травмы
- 2) многодетная мать, которая не работает и не ищет работу
- 3) бухгалтер, который не работает, но ищет работу
- 4) электромонтер, работающий неполный рабочий день

2. Если численность занятых в стране равна 29 млн человек, численность рабочей силы - 30 млн человек, то уровень безработицы равен

- 1) 10%
- 2) 8%
- 3) 5,5%
- 4) 3,3%

3. Какие из перечисленных понятий относятся к рынку труда?

- 1) ликвидность
- 2) средства производства
- 3) рабочая сила
- 4) труд

4. К негативным последствиям безработицы относится

- 1) стремление работников к повышению своей квалификации
- 2) создание и деятельность государственных служб занятости
- 3) утрата частью трудоспособного населения трудовых навыков и стимулов к труду
- 4) расширение возможностей для женщин заниматься домашним хозяйством и воспитанием детей

5. Компенсационная заработная плата призвана компенсировать работнику

- 1) затраты на получение образования
- 2) затраты на командировочные расходы
- 3) вредные условия труда
- 4) отсутствие квартальных премий в течение последнего год

6. Удовлетворенный спрос на рабочую силу определяется

- 1) числом работников, ищущих работу в течение определенного периода времени
- 2) числом работников, нанятых предприятиями в течение определенного периода времени

7. Повторяющиеся спады производства порождают безработицу

- 1) сезонную
- 2) структурную
- 3) циклическую
- 4) фрикционную

8. Трудовой потенциал характеризует

- 1) количество и структуру труда
- 2) качество и потенциальные возможности труда

9. К занятым относятся

- 1) наемные работники
- 2) работающие на индивидуальной основе
- 3) работодатели
- 4) неоплачиваемые работники семейных предприятий
- 5) лица, не поддающиеся классификации по статусу занятости
- 6) правильно 1, 3, 5;
- 7) все ответы верные

10. Категории населения и случаи, когда незанятые граждане не могут быть признаны безработными

- 1) граждане, не достигшие 16-летнего возраста
- 2) лица, которым в соответствии с пенсионным законодательством РФ назначена пенсия по старости, за выслугу лет
- 3) лица, отказавшиеся в течение 20 дней со дня их регистрации в органах службы занятости от трех вариантов подходящей работы
- 4) не явившиеся без уважительных причин в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы в органы службы занятости для предложения им подходящей работы, а также не явившиеся в срок, установленный для регистрации их в качестве безработных
- 5) осужденные по решению суда к исправительным работам без (с) лишения(ем) свободы
- 6) все ответы верные

11. Совокупность мероприятий, обеспечивающих необходимую пропорциональность в расстановке работающих и рациональное использование рабочей силы при данной степени механизации работ и совершенства технологии в целях повышения производительности труда и создания условий для всестороннего развития трудящихся

- 1) организация труда в обществе
- 2) организация труда на предприятии

- 3) организация труда в стране
- 4) организация труда в подразделении

12. Уровень технической оснащенности, равномерность загрузки работника, чередование мышечных и нервных нагрузок на рабочего, перемена видов его деятельности – это

- 1) цели рациональной организации трудового процесса
- 2) задачи рациональной организации трудового процесса
- 3) факторы рациональной организации трудового процесса
- 4) функции рациональной организации трудового процесса

Вариант 2

1. Кто из перечисленных ниже граждан является структурным безработным?

- 1) уволившийся учитель, рассчитывающий найти более легкую работу
- 2) женщина, находящаяся в отпуске по уходу за ребенком
- 3) шахтер, уволенный в связи с закрытием нерентабельной шахты
- 4) медсестра, переехавшая с мужем в другой город

2. Если численность безработных в стране равна 5 млн человек, численность занятых - 45 млн человек, то уровень безработицы равен

- 1) 10%
- 2) 11%
- 3) 15%
- 4) 20%

3. Спрос на труд, и предложение труда прежде всего зависят от

- 1) цен на продукты питания
- 2) мировых цен
- 3) цены реализации труда

4. К экономически активному трудоспособному населению относятся

- 1) старшеклассники общеобразовательных школ
- 2) выпускники университетов
- 3) владеющие собственностью пенсионеры
- 4) студенты дневных отделений вузов

5. Главными участниками рынка труда являются

- 1) продавец и посетитель
- 2) покупатель и работник
- 3) работодатель и работник
- 4) работодатель и продавец

6. Неудовлетворенный спрос на рабочую силу определяется

- 1) числом работников, ищущих работу
- 2) количество рабочих мест, остающихся свободными

7. К рынку экономических ресурсов относится

- 1) рынок труда
- 2) товарный рынок
- 3) фондовый рынок
- 4) валютный рынок

8. Качественная характеристика трудового потенциала включает

- 1) психическую составляющую
- 2) социальную составляющую
- 3) интеллектуальную составляющую
- 4) физическую составляющую

9. Лица, самостоятельно осуществляющие деятельность, приносящую им доход, не использующие либо использующие наемных работников только на короткий срок

- 1) наемные работники
- 2) работающие на индивидуальной основе
- 3) работодатели
- 4) неоплачиваемые работники семейных предприятий

10. Вид занятости, предполагающий чередование периодов трудовой деятельности с равномерными периодами отдыха

- 1) сезонная занятость
- 2) маятниковая занятость
- 3) периодическая занятость

11. По периодичности виды трудовых процессов подразделяются на

- 1) прерывные
- 2) с периодически изменяющейся структурой
- 3) циклические
- 4) с постоянной структурой
- 5) нециклические
- 6) непрерывные
- 7) все варианты правильные

12. Обособление отдельных групп работников в зависимости от их роли в создании продукции – это:

- 1) единичное разделение труда
- 2) пооперационное разделение труда
- 3) предметное разделение труда
- 4) функциональное разделение труда

Вариант 3

1. Кто из перечисленных ниже граждан является циклическим безработным?

- 1) банковский служащий, уволенный в связи с банкротством банка во время финансово-экономического кризиса
- 2) инженер, уволившийся в связи с переездом в другой город
- 3) программист, уволенный из-за конфликта с руководством фирмы
- 4) студент дневного отделения вуза

2. Главной составной частью трудовых ресурсов является

- 1) работники
- 2) предприниматели
- 3) наемная рабочая сила
- 4) все население страны

3. Все население государства составляет 300 млн чел., из них:

80 млн - пенсионеры, инвалиды, дети, учащиеся, солдаты Национальной гвардии, правительственные органы;

20 млн чел. не хотят работать вообще или при данном уровне заработной платы.

Наемная рабочая сила составляет 188 млн чел.

Определите уровень безработицы в стране

- 1) 10%
- 2) 6%
- 3) 8%
- 4) 20%

4. К неэкономическим отрицательным последствиям безработицы относятся

- 1) рост числа правонарушений
- 2) повышение конкуренции на рынке труда
- 3) недополученный выпуск продукции
- 4) уменьшение шансов найти высокооплачиваемую работу в будущем

5. Участие предприятий в регулировании рынка труда обеспечивается формированием

- 1) структуры предложения на рынке труда
- 2) структуры спроса на рабочую силу
- 3) объема найма работников
- 4) характеристик найма работников

6. Структура спроса на рабочую силу включает следующие основные группы

- 1) спрос на профессиональную рабочую силу
- 2) спрос на неквалифицированную рабочую силу

- 3) спрос на рабочую силу низкой квалификации
- 4) спрос на высококвалифицированную рабочую силу

7. В стране А. уголь перестал использоваться в энергетической отрасли. Закрылось большинство шахт, шахтёры потеряли работу. Какого типа безработица наблюдается в стране А?

- 1) циклическая
- 2) структурная
- 3) фрикционная
- 4) сезонная

8. Экономически активное население включает

- 1) все население страны
- 2) безработных, не ищущих работу
- 3) безработных, активно ищущих работу и готовых приступить к ней
- 4) занятых, общественно – полезной деятельностью, приносящий доход

9. В зависимости от количественных и качественных характеристик различают следующие виды занятости

- 1) полная, не полная, продуктивная занятость
- 2) скрытая занятость
- 3) сезонная, маятниковая, периодическая занятость
- 4) свободно избранная занятость
- 5) правильно 2, 3, 4
- 6) правильны все варианты ответов

10. По истечении 12 - месячного периода выплаты пособий по безработице граждане, не нашедшие работу, теряют в последующие _____ месяцев право на их получение

- 1) 3
- 2) 6
- 3) 9
- 4) 12

11. Поддержание постоянного соответствия между уровнем квалификации работников и потребностями производства, расширение производственного профиля, овладение рабочими вторыми профессиями – это

- 1) расстановка кадров
- 2) подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров
- 3) профессиональный подбор
- 4) планировка рабочих мест

12. Промежуток времени, в течение которого человек ищет работу - это

- 1) уровень безработицы
- 2) продолжительность безработицы

- 3) интенсивность безработицы
- 4) структура безработицы

Вариант 4

1. После замужества дочери Анна уволилась из бухгалтерии, намереваясь, _____ устроиться на работу с более гибким графиком, чтобы нянчить внуков. Какой вид безработицы иллюстрирует данная ситуация?

- 1) сезонную
- 2) циклическую
- 3) фрикционную
- 4) структурную

2. Численность населения страны составляет 10 000 тыс. чел. На государственной службе, в армии, в структурах управления и т.п. находится 3 % населения. _____ Дети и люди пожилого возраста составляют 10 % населения, предприниматели, люди свободных профессий и т. п. – 4 %. На государственных предприятиях и в организациях занято 20 %, в частных структурах – 53 % населения. Определите, сколько безработных в стране

- 1) 10 тыс. чел
- 2) 100 тыс. чел
- 3) 1 млн. чел
- 4) 200 тыс. чел

3. Цена реализации труда или цена реализации рабочей силы – это

- 1) оптовая цена
- 2) цена без НДС
- 3) заработная плата

4. При определении качества такого фактора производства, как «труд» обязательно обращают внимание на

- 1) наличие у работника определенных умений и навыков
- 2) готовность работника участвовать в жизни коллектива
- 3) эффективность используемого оборудования
- 4) наличие на предприятии системы охраны труда

5. Количество труда при его оплате учитывается с помощью

- 1) нормирования труда
- 2) тарифной системы оплаты труда
- 3) форм и систем оплаты труда

6. Предложение рабочей силы — это

- 1) спрос на товары и услуги

- 2) спрос на рабочую силу
- 3) спрос на рабочие места

7. Спрос на услуги специалистов по рекламе формируется на рынке

- 1) информации
- 2) товаров и услуг
- 3) капитала
- 4) труда

8. Доля экономически активного населения зависит от

- 1) доли населения в трудоспособном возрасте
- 2) от степени занятости отдельных возрастных групп
- 3) доли населения в не трудоспособном возрасте
- 4) правильно 1 и 3
- 5) все варианты ответов правильные

9. Пересечение совокупного спроса и совокупного предложения, носит название

- 1) удовлетворенный спрос на труд
- 2) текущий рынок труда
- 3) совокупный рынок труда
- 4) открытый рынок труда

10. Какая безработица обусловлена правовыми нормами, состоянием рынка труда, факторами, влияющими на его спрос и предложение

- 1) явная безработица
- 2) скрытая безработица
- 3) фрикционная безработица
- 4) естественная безработица
- 5) институциональная безработица
- 6) циклическая безработица

11. К восстановлению равновесия на рынке труда ведет

- 1) установление минимума заработной платы
- 2) увеличение гибкости заработной платы и мобильности рабочей силы
- 3) повышение ставки заработной платы

12. Агентства по трудоустройству (биржи труда) нацелены на

- 1) поиск работы по заявкам населения
- 2) поиск, оценку и отбор персонала по заявке работодателя
- 3) оказание консультационных услуг населению в вопросах занятости

Ответы к тесту:

Вариант 1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
3	4	2,3,4	3	3	2	3	2	7	6	2	3

Вариант 2

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
3	1	3	2	3	2	1	2,3,4	1,2	3	7	4

Вариант 3

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	3	2	1	2	2,3,4	2	3,4	6	2	2	2

Вариант 4

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
3	3	3	1	1	3	4	4	1	5	2	1,3

Тема 2. Профессиональная деятельность и карьера

Соотнесите соответствующие друг другу определения:

1. Профессиональная деятельность	а) Обучение, испытание на разных работах
2. Профессия (специальность)	б) То, что побуждает человека к деятельности: его потребности, интересы, эмоции, влечения, идеалы
3. Область профессиональной деятельности	в) Трудовая деятельность, требующая профессионального обучения, осуществляемая в рамках объективно сложившегося разделения труда и приносящая доход
4. Труд, трудовая деятельность	г) Активное достижение человеком успехов в профессиональной деятельности
5. Профессиональная карьера	д) Карьера, предполагает переход в другую функциональную область, расширение полномочий в рамках того же уровня структурной иерархии
6. Призвание	е) Общественно признанный

	относительно устойчивый вид профессиональной деятельности человека, который определен разделением труда в обществе. Термины «профессия» и «специальность» традиционно используются в русском языке как синонимы, если функции по определенной специальности охватывают всю сферу профессиональной деятельности человека. Однако термин «специальность» может использоваться и в более узком значении – «вид занятий в рамках одной профессии» (инженер-строитель, слесарь-инструментальщик, врач-терапевт)
7. Талант	ё) Движение вверх по служебной лестнице, т.е. это подъем на более высокую ступень структурной иерархии (повышение в должности), сопровождающееся повышением уровня оплаты труда
8. Горизонтальная карьера	ж) Целесообразная деятельность людей по созданию материальных и духовных благ, необходимых для удовлетворения индивидуальных и общественных потребностей
9. Вертикальная карьера	з) Совокупность видов профессиональной деятельности, имеющая общую основу (аналогичные или близкие назначение, объекты, технологии, в т.ч. средства труда) и предполагающая схожий набор трудовых функций и соответствующих компетенций для их выполнения
10. Профессиограмма	и) Явное соответствие человека профессии, высший уровень профессиональной пригодности, комплекс качеств, обеспечивающих успех человека в определенной деятельности

11. Мотивы	к) Выдающиеся способности личности в определенной деятельности
12. Пути формирования профпригодности	л) 1. Разобрать требования профессии к человеку (способности, знания, опыт, здоровье, моральные качества); 2. Сравнить требования со своими качествами; 3. Наметить план самообразования и развитие необходимых качеств в профессии; 4. Попробовать себя в различных видах деятельности
13. Адекватная самооценка	м) Индивидуальные особенности личности, обеспечивающие успех в деятельности: общие (интеллект, работа, способность, целеустремленность) и специальные (педагогические, спортивные, технические, математические, организаторские и др.)
14. Способности	н) Объективный анализ своих личностных, умственных и физических сил и т.д.
15. Предварительный этап карьеры	о) Документ, в котором описаны особенности профессии или специальности, общая характеристика, ее производственная характеристика, содержание и условия труда, средства, результаты, необходимые знания и умения, требования к работнику, сведения о получении образования и т.д.

Ключ к заданию:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
в	е	з	ж	г	и	к	д	ё	о	б	л	н	м	а

Тема 3. Технологии трудоустройства

1. Целью поиска работы является в первую очередь:

- 1) хорошая заработная плата
- 2) удобный проезд
- 3) таких условий работы, которые удовлетворяли бы вашим ожиданиям

2. Организация поиска работы включает

- 1) определение тех мест, где вам смогут подыскать приемлемый вариант работы
- 2) определение методов и способов, с помощью которых вы сможете осуществлять процесс поиска работы, выбирая приемлемые варианты, рассматривая их с разных сторон, учитывая фактор времени
- 3) оба варианта неверны
- 4) оба варианта верны

3. Фактор, не влияющий на выбор работы

- 1) уровень заработной платы
- 2) должность
- 3) отношения в семье

4. Справедливо ли утверждение, что "прежде чем устроиться на работу, необходимо собрать информацию об этом предприятии"?

- 1) справедливо
- 2) несправедливо

5. Самостоятельный способ поиска работы осуществляется

- 1) с обращением к центрам занятости
- 2) без обращения к центрам занятости
- 3) все вышеперечисленное

6. Имеет ли способ «непосредственное обращение к работодателю» недостатки?

- 1) да
- 2) нет

7. Информация о процедуре предоставления государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы предоставляется:

- 1) платно
- 2) бесплатно
- 3) частично оплачивается

8. Какие фазы можно выделить в процессе поиска новой работы:

- 1) первая и вторая
- 2) начальная и заключительная
- 3) активная и пассивная
- 4) основная и второстепенная

9. Каким способом поиска работы следует воспользоваться соискателю, если он не только хочет найти работу, но и может пройти переподготовку и повышение квалификации совершенно бесплатно?

- 1) с помощью государственной службы
- 2) с помощью частных служб трудоустройства
- 3) с помощью газет и журналов
- 4) с помощью знакомых

10. Перед тем как принять предложение о работе необходимо оценить

- 1) перспективы карьерного роста
- 2) численность предприятия
- 3) свое физическое здоровье
- 4) количество конкурентов у предприятия

11. Если вам трудно оценить данное предложение о работе и вы обращаетесь к мнению других людей, значит вы используете

- 1) социологический опрос
- 2) логика цифр
- 3) экспертные консультации
- 4) эмоциональная и интуитивная оценка

12. Если у вас хорошо развита интуиция, то скорее всего при оценке предложения о работе вы воспользуетесь

- 1) экспертные консультации
- 2) логика цифр
- 3) социологический опрос
- 4) эмоциональная и интуитивная оценка

13. Какую цель преследует этап установления контакта с работодателем:

- 1) получение приглашения на собеседование
- 2) произвести выгодное впечатление на работодателя
- 3) получение приглашения на вакантную должность
- 4) выбор из предложенных вакансий

14. Способы поиска работы включают

- 1) с помощью частных служб
- 2) через знакомых
- 3) с помощью государственной службы трудоустройства
- 4) прямое обращение к работодателю
- 5) СМИ
- 6) все ответы верны

15. Какую цель преследует этап принятия решения

- 1) получение приглашения на собеседование
- 2) произвести выгодное впечатление на работодателя
- 3) получение приглашения на вакантную должность
- 4) выбор из предложенных вакансий

16. Какую цель преследует этап подготовки к собеседованию:

- 1) получение приглашения на собеседование
- 2) произвести выгодное впечатление на работодателя
- 3) получение приглашения на вакантную должность
- 4) выбор из предложенных вакансий

17. Какую цель преследует этап прохождения собеседования

- 1) получение приглашения на собеседование
- 2) произвести выгодное впечатление на работодателя
- 3) получение приглашения на вакантную должность
- 4) выбор из предложенных вакансий

18. Если вы человек рациональный и логичный, то в ситуации принятия вам может помочь

- 1) экспертные консультации
- 2) логика цифр
- 3) социологический опрос
- 4) эмоциональная и интуитивная оценка

19. При ведении переговоров о заработной плате необходимо

- 1) первому назвать цифру заработной платы
- 2) дожидаться пока интервьюер сам сообщит размер заработной платы
- 3) всячески избегать разговора о размере заработной платы
- 4) соглашаться с любым размером заработной платы

Ключ к тесту:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
3	4	3	1	2	1	2	3	1	1	3	4	1	6	4	2	3	2	2

Тема 4 Самопрезентация

1. Закончите предложение: "Краткая характеристика профессиональных знаний, умений, навыков, изложенных сжато, четко, профессиональным языком, называется....."

- 1) автобиография
- 2) анкета
- 3) резюме
- 4) сопроводительное письмо

2. Документ, которым довольно часто сопровождается резюме - это:

- 1) письмо

- 2) сопроводительное письмо
- 3) рассказ о себе
- 4) служебная записка

3. Цель резюме - это:

- 1) привлечь к себе внимание
- 2) произвести благоприятное впечатление
- 3) побудить пригласить на личную встречу
- 4) все вышеперечисленное

4. Вид резюме, который наиболее часто используется для освещения каких-то особых достижений, в нем в то же время сохраняется хронологическая последовательность изложения трудового стажа и образования - это:

- 1) функциональное
- 2) хронологическое
- 3) хронологически-функциональное
- 4) целевое

5. Честность и достоверность резюме определяется в:

- 1) отсутствии лишних слов, длинных непонятных сокращений и терминов
- 2) отсутствии неточной или лишней информации, не имеющей прямого отношения к вакансии
- 3) изложении главных сведений, подтверждающих право претендовать на данную должность
- 4) отсутствии недостоверной информации

6. Целенаправленность резюме выражается в:

- 1) отсутствии лишних слов, длинных непонятных сокращений и терминов
- 2) отсутствии неточной или лишней информации, не имеющей прямого отношения к вакансии
- 3) изложении главных сведений, подтверждающих право претендовать на данную должность
- 4) отсутствии недостоверной информации

7. К дополнительной информации в резюме не относится:

- 1) владение иностранными языками
- 2) наличие водительских прав
- 3) сведения о военной службе
- 4) размер обуви и одежды соискателя

8. Конкретность резюме выражается в:

- 1) отсутствии лишних слов, длинных непонятных сокращений и терминов
- 2) отсутствии неточной или лишней информации, не имеющей прямого отношения к вакансии
- 3) изложении главных сведений, подтверждающих право претендовать на данную
- 4) должност в отсутствии недостоверной информации

9. Вид резюме, который используется, когда внимание сосредотачивается на соискании определенной должности - это:

- 1) функциональное
- 2) хронологическое
- 3) хронологически-функциональное
- 4) целевое

10. Вид резюме, который применяется при описании специфического трудового опыта и круга знаний, когда нет необходимости располагать в хронологическом порядке процесс накопления этого опыта - это:

- 1) функциональное
- 2) хронологическое
- 3) хронологически-функциональное
- 4) целевое

11. Вид резюме, который подходит специалистам много лет проработавшим в одной и той же области и желающим в ней продолжать свою деятельность - это:

- 1) функциональное
- 2) хронологическое
- 3) хронологически-функциональное
- 4) целевое

12. Резюме должно отображать следующие основные качества, требуемые от сотрудника:

- 1) уровень образования
- 2) продуктивность
- 3) неограниченность способностей
- 4) все ответы верны

13. В резюме обязательно указывать:

- 1) цель обращения
- 2) ФИО
- 3) любимое хобби
- 4) образование

14. Что не нужно писать в сопроводительном письме?

- 1) откуда вы узнали о позиции, на которую вы претендуете
- 2) аргументация того, что вы подходите на эту должность
- 3) упоминание в сопроводительном письме о своих зарплатных ожиданиях
- 4) почему вы выбираете именно эту компанию
- 5) приветствие

15. Установите последовательность оформления раздела "опыт работы"

("Трудовая биография"):

- 1) должностные обязанности
- 2) должность
- 3) название фирмы
- 4) календарный период пребывания в должности

Ключ к тесту:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
3	2	4	3	4	3	4	2	4	1	2	4	3	3	4,3,2,1

Тема 5 Профессиональная адаптация

1. Адаптация – это:

- 1) приспособление работника к новым профессиональным, социальным, организационно-экономическим условиям труда
- 2) взаимное приспособление работника и организации путем постепенной вработываемости сотрудника в новых условиях
- 3) приспособление организации к изменяющимся внешним условиям

2. К факторам, влияющим на профессиональную адаптацию, относят:

- 1) правила трудового распорядка
- 2) степень готовности рабочего места к трудовому процессу
- 3) характер и содержание труда в данной профессии
- 4) нормы взаимоотношений в коллективе
- 5) уровень организации и условия труда

3. Психофизиологическая адаптация характеризует

- 1) приспособление работника к относительно новому социуму, нормам поведения; налаживание контактов
- 2) приобретение или доработку трудовых способностей (профессиональных знаний, навыков), изучение технологического процесса

3) приспособление к новым физическим и психологически нагрузкам, условиям труда

4) усвоение роли или организационного статуса рабочего места и подразделения в общей организационной структуре, понимание механизма управления

5) обсуждение новейших разработок и определение приоритетных направлений развития персонала, исходя из целей и задач инновации

4. Приспособление молодых сотрудников, не имеющих опыта профессиональной деятельности называется адаптация

- 1) единичная
- 2) первичная
- 3) открытая
- 4) вторичная
- 5) психофизиологическая

5. Выделите ключевой элемент адаптации

- 1) знакомство непосредственно с рабочим местом
- 2) знакомство с предприятием
- 3) опыт работы
- 4) налаживание внешних коммуникаций
- 5) снижение конфликтности

6. Какие виды адаптации существуют?

- 1) первичная, вторичная, функциональная
- 2) устойчивая, неустойчивая, прогрессирующая
- 3) скрытая, явная, фрикционная
- 4) профессиональная, психофизическая, социально-психологическая
- 5) экономическая, социальная, политическая

7. Как обеспечить эффективную интеграцию нового сотрудника в организацию:

- 1) достоверная и полная предварительная информация об организации и подразделении, где предстоит работнику трудиться
- 2) использование испытательного срока для новичка
- 3) регулярные собеседования новичка с руководителем его подразделения и представителем кадровой службы
- 4) введение в должность
- 5) все вместе

8. Для ускорения процесса адаптации нового сотрудника необходимо:

- 1) позволить ему самостоятельно во всем разобраться
- 2) познакомить его со спецификой организации и с сотрудниками
- 3) постоянно контролировать его работу и давать оценки и советы
- 4) изолировать его от влияния коллег

5) не вмешиваться в процесс адаптации нового работника

9. Какой из ниже перечисленных видов адаптации относят к вторичной адаптации?

- 1) санитарно-гигиеническая адаптация
- 2) экономическая
- 3) социально-психологическая
- 4) организационно-административная
- 5) прогрессирующая

10. Механизм управления профессиональной ориентацией и адаптацией осуществляется через ...

- 1) формирование органов образования
- 2) формирование и развитие системы органов управления различного уровня
- 3) формирование и развитие системы органов контроля различного уровня
- 4) сокращение текучести рабочей силы
- 5) формирование и развитие технической системы

11. Новый сотрудник приходит в отдел, где все работники давно знают друг друга и привыкли работать в команде. Они не стремятся общаться с новичком, предпочитая сначала к нему присмотреться. С Вашей точки зрения, как должен поступить руководитель в подобной ситуации?

- 1) назначить одного из сотрудников наставником новичка и попросить помочь адаптироваться
- 2) опекать новичка, контролировать его действия и защищать от критики других сотрудников
- 3) не вмешиваться в процесс адаптации, чтобы новичок сам решал свои проблемы
- 4) заставить работников признать новичка
- 5) изолировать нового сотрудника во избежание негативных последствий

12. Обязанности, которые прежде выполнялись одним сотрудником, планируется распределить между двумя работниками. При этом один из них - новичок в организации. На ваш взгляд, следует:

- 1) позволить им самостоятельно разделить функции
- 2) посоветовать опытному сотруднику отдать новичку более легкую работу
- 3) составить должностные инструкции для обоих
- 4) дать новичку более сложную работу для ускорения процесса адаптации;
- 5) изолировать нового сотрудника во избежание негативных последствий

13. Определите одну из стадий адаптации:

- 1) ассимиляция
- 2) выплата заработной платы
- 3) «акклиматизация»
- 4) конфронтация
- 5) легализация

14. Организационно - административная адаптация позволяет работнику:

- 1) ознакомиться с экономическим механизмом управления организацией
- 2) ознакомиться с особенностями организационного механизма управления, местом своего подразделения в организационной структуре
- 3) включиться в систему взаимоотношений коллектива с его традициями, нормами жизни, ценностными ориентациями
- 4) ознакомиться с новыми требованиями трудовой, производственной и технологической дисциплины
- 5) ознакомиться с правовой стороной деятельности организации

15. Период адаптации к новым обязанностям:

- 1) более продолжителен в случае привлечения с помощью внутренних источников найма
- 2) более продолжителен в случае привлечения с помощью внешних источников найма
- 3) примерно одинаков по продолжительности для всех и не зависит от источников привлечения персонала
- 4) зависит только от уровня образования человека
- 5) зависит только от психологических особенностей личности

16. По результатам исследований, полная адаптация работника в коллективе завершается, как правило, по окончании:

- 1) первого года работы
- 2) двух лет работы
- 3) трех лет работы
- 4) пяти лет работы
- 5) десяти лет работы

17. Профессиональная адаптация это:

- 1) приобретение навыков, освоение новых приемов в выполнении работы
- 2) освоение правил и норм взаимоотношений в коллективе
- 3) привыкание к новым людям
- 4) адаптация к трудовой деятельности на уровне организма работника как целого
- 5) адаптация к ближайшему социальному окружению

18. Приспособление молодых сотрудников, не имеющих опыта профессиональной деятельности – это:

- а) первичная адаптация
- б) вторичная адаптация
- в) второстепенная
- г) факторная
- д) регрессивная

19. С какого процесса начинается адаптация работника в коллективе?

- 1) приспособления
- 2) ориентации
- 3) идентификации
- 4) стереотипизации
- 5) аккредитации

20. Чем характеризуется полная адаптация?

1) сочетанием профессионального обучения, переподготовки и повышения квалификации кадров, а также планирования карьеры персонала организации

2) сочетанием высокого уровня овладения специальностью, полного освоения порученной работы с устойчивым положительным отношением к специальности (прочным намерением продолжить работу по ней) и достаточно высокой степенью удовлетворенности взаимоотношениями в группе и своей позицией в коллективе

3) сочетанием мер по профинформации, профконсультированию, профподбору и профадаптации, которые помогают человеку выбрать профессию, наиболее соответствующую потребностям общества и его личным способностям и особенностям

4) признанием новичка другими сотрудниками

5) снижением трудовой мотивации

21. Что подразумевается под процессом ориентации сотрудника?

1) получение сотрудником информации об организации, где он начинает работать

2) возможность работника выбрать организацию, где он хотел бы работать

3) выбор учебного заведения, где работник хотел бы пройти профессиональную подготовку

4) завершающий этап процесса адаптации

5) подготовка к уходу из организации

Ключ к тесту:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	3,5	3	2	1	4	5	2	3	2	1	3	3	2	2	1	1	1	2	2	1

Тема 6 Основы профессиональной этики

1. Конфликтогены – это слова, действия или бездействия, которые:

- 1) способствуют возникновению конфликта
- 2) препятствуют возникновению конфликта
- 3) помогают разрешить конфликт

2. Как подразделяются конфликты по способу их разрешения?

- 1) мирные
- 2) конструктивные
- 3) деструктивные

3. Какие стратегии поведения в конфликтах не существует?

- 1) избегание
- 2) компромисс
- 3) согласие
- 4) приспособление
- 5) недоверие
- 6) сотрудничество
- 7) соперничество

4. Совместимость понятий «этика» и «бизнес» можно описать как:

- 1) вообще несовместимые, поскольку любой бизнес организуется для получения прибыли, а этика больше апеллирует с понятием бескорыстности
- 2) формально совместимые, когда бизнесмены желают выглядеть порядочно в глазах общественности
- 3) совместимые, поскольку соблюдение организацией некоторых этических норм в мире бизнеса способствует завоеванию положительной репутации

5. Если человек старается не вступать в обсуждение вопросов, чреватых разногласиями, то этот стиль поведения называется:

- 1) уклонение
- 2) принуждение
- 3) компромисс

6. Науче известны следующие виды конфликтов:

- 1) организационный, производственный, межличностный

2) организационный, внутриличностный, межличностный, межгрупповой

3) организационный, производственный, межличностный, внутриличностный

7. Производственный конфликт в основном возникает из — за:

- 1) нечеткого разделения функций, несоответствия норм
- 2) низкого уровня организации труда, низкой квалификации работников
- 3) несовпадения ценностей, личной неприязни

8. Если убеждения, ценности коллеги по работе вызывают чувство раздражения, возмущения, неприятия, то:

- 1) следует ему об этом сказать, пусть пересмотрит свою позицию
- 2) следует исключить общение с ним
- 3) следует вспомнить, что не существует идеальных людей, проявлять сдержанность, так как раздражение не может быть основой конструктивного сотрудничества

9. Движущей силой, катализатором любой конфликтной ситуации, является (ются):

- 1) объект
- 2) процесс
- 3) цели
- 4) сущность

10. Поведение одного лица, вносящее изменения в поведение других, есть:

- 1) влияние
- 2) власть
- 3) руководство

11. К этапам конфликта относятся:

- 1) предконфликтная ситуация; открытый конфликт с инцидентом, эскалацией и завершением; послеконфликтный период
- 2) возникновение противоречий, этап попыток снижения напряженности, нарастание противоречий, разрешение конфликта
- 3) инцидент, эскалация, примирение

12. Наиболее эффективный стиль разрешения конфликта в организации — это:

- 1) компромисс
- 2) принуждение
- 3) решение проблемы

13. Спонтанно возникающие группы людей, которые регулярно вступают во взаимодействие для достижения определенной цели, называются:

- 1) формальной организацией
- 2) неформальной организацией
- 3) сложной организацией

14. Неформальная организация представляет собой:

- 1) объединение недобросовестных работников
- 2) объединение работников, недовольных условиями труда, размером заработной платы
- 3) объединение работников на основе общих интересов, убеждений

15. Неформальный лидер может оказывать:

- 1) положительное влияние на коллег
- 2) отрицательное влияние на своих коллег
- 3) как положительное, так и отрицательное влияние на своих коллег

16. Руководитель подразделения является:

- 1) неформальным лидером
- 2) формальным лидером
- 3) и формальным, и неформальным лидером одновременно

17. Совокупность моральных норм, определяющих отношение человека к своему профессиональному долгу входит в понятие ...

- 1) профессиональная этика
- 2) вежливость
- 3) такта и чувства меры

Ключ к тесту:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	1	3,5	3	1	3	2	3	3	1	1	3	2	3	3	2	1

Тема 7 Основы законодательства РФ о труде

1. В трудовом праве письменный документ - соглашение между работником и работодателем, которое устанавливает их взаимные права и обязанности:

- 1) трудовой договор
- 2) трудовой контракт
- 3) договор труда

2. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор в течение испытательного срока, предупредив работника:

- 1) не позднее чем за три дня в устной форме
- 2) в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин отрицательной оценки
- 3) не позднее чем за четыре дня в устной форме

3. При прекращении трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку в:

- 1) течение 5-и дней после увольнения
- 2) течение недели после увольнения
- 3) день увольнения

4. Сторонами заключения коллективного договора являются:

- 1) собственник или лицо им уполномоченное и трудовой коллектив
- 2) председатель профсоюзного комитета и работники
- 3) комитет по трудовым спорам и работники

5. Один из видов трудового договора по срокам действия:

- 1) краткосрочный
- 2) срочный
- 3) среднесрочный

6. Один из видов трудового договора по срокам действия:

- 1) среднесрочный
- 2) сезонный
- 3) бессрочный

7. При приеме на работу не требуется документ:

- 1) свидетельство о рождении
- 2) трудовая книжка
- 3) диплом

8. Перевод работника на другое предприятие, или перевод на другую должность возможен при:

- 1) согласия работника
- 2) строго по решению трудового коллектива
- 3) необходимости рабочего процесса

9. Допускается ли разделение отпуска на части:

- 1) допускается по желанию работника
- 2) не допускается
- 3) допускается по соглашению между работником и работодателем

10. Дайте определение понятию «рабочее время»

1) время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению

2) время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени

3) время в течение, которого работник может получать двойной оклад за свою деятельность

4) нет правильного варианта ответа

11. Дайте определение понятию «время отдыха»

1) время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению

2) время, в течение которого работник может работать сам на себя, используя оборудование работодателя

3) время, в течение которого работник может получать двойной оклад за свою деятельность

4) нет правильного варианта ответа

12. На основании какого документа возникают трудовые отношения?

1) Заявления работника

2) Трудового договора

3) Приказа

13. В какой форме заключается трудовой договор?

1) в письменной форме

2) в форме заявления работника с визой руководителя

3) в устной форме

14. Максимальный срок, на который может быть заключен срочный трудовой договор

1) 5 лет

2) 10 лет

3) 3 года

15. В каком случае трудовой договор аннулируется?

1) если работник был отстранен от работы

2) если работник не выдержал испытательный срок

3) если работник совершил прогул

4) если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в трудовом договоре

16. Как оформляется прием на работу?

- 1) направлением на работу
- 2) приказом (распоряжением) работодателя изданным на основании заключенного трудового договора
- 3) заключением договора

17. В скольких экземплярах составляется трудовой договор?

- 1) количество экземпляров не установлено
- 2) в двух
- 3) в трех

18. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

- 1) призыв работника на военную службу
- 2) в случае прогула
- 3) в случае сокращения численности или штата

19. В трудовую книжку не вносятся сведения

- 1) о награждениях за успехи в работе
- 2) о взысканиях (кроме увольнения)
- 3) об увольнении работника

20. Стороны трудового договора:

- 1) служащий и начальник
- 2) руководитель и подчиненный
- 3) работодатель и работник

21. Срок временного перевода для замещения временно отсутствующего работника

- 1) один месяц
- 2) до выхода этого работника на работу
- 3) шесть месяцев

Ключ к тесту:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	2	3	1	2	3	1	1	3	2	1	2	1	1	4	2	2	1	2	3	2

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

Предметом оценки являются умения и знания. Контроль и оценка осуществляются с использованием следующих форм и методов: оценка устного и письменного опроса, оценка результатов практической работы, оценка результатов внеаудиторной самостоятельной работы (индивидуальное домашнее задание), тестирование. Промежуточный контроль в форме контрольной работы.

I. ПАСПОРТ

Назначение:

КОМ предназначен для контроля и оценки результатов освоения учебной дисциплины Эффективное поведение на рынке труда по специальности СПО 38.02.07 Коммерция (по отраслям).

Умения

У1 - давать аргументированную оценку степени востребованности специальности на рынке труда;

У2 - аргументировать целесообразность использования элементов инфраструктуры для поиска работы;

У3 - анализировать конфликты и предлагать способы их преодоления посредством конструктивных решений;

У4 - составлять резюме с учетом специфики работодателя;

У5 - применять основные правила ведения диалога с работодателем в модельных условиях;

У6 - оперировать понятиями «горизонтальная карьера», «вертикальная карьера»;

У7 - корректно отвечать на «неудобные вопросы» потенциального работодателя;

У8 - задавать критерии для сравнительного анализа информации для принятия решения о поступлении на работу;

У9 - адаптироваться в трудовом коллективе;

У10 - давать оценку в соответствии с трудовым законодательством законности действий работодателя и работника в произвольно заданной ситуации, пользуясь Трудовым кодексом РФ и нормативными правовыми актами.

Знания

31 - современную ситуацию на региональном рынке труда;

32 - источники получения информации о рынке труда;

33 - основные типы и виды профессиональных карьер, основания для выбора;

34 - методику составления плана реализации карьеры;

35 - принципы организации и способы поиска работы;

36 - конфликтные ситуации и пути их преодоления;

37 - приемы и способы эффективной коммуникации в процессе трудоустройства;

- 38 - общее содержание форм и способов адаптации на рабочем месте;
- 39 - этику взаимоотношений в трудовом коллективе, в общении с потребителями;
- 310 - правовые аспекты трудоустройства.

II. ЗАДАНИЕ ДЛЯ ЭКЗАМЕНУЮЩЕГОСЯ

Задания для контрольной работы

Инструкция для обучающихся

Внимательно прочитайте задание.

Время выполнения задания – 90 мин.

Задача №1

Численность экономически активного населения в ноябре 2017 года составила 72,8 млн. чел

- численность занятых 65,0 млн. чел
- общая численность населения — 144,9 млн. чел.

Найти численность безработных, коэффициенты экономической активности, занятости и безработицы.

Задача №2

- Среднегодовая численность населения: 148300 тыс.чел
- Всего занято в экономике: 67100 тыс.чел.
- Численность безработных: 6410 тыс.чел.

Найти: численность экономически активного населения (ЭАН), коэффициент экономической активности населения, коэффициент занятости и коэффициент безработицы населения

Тест

1.Уровень безработицы находится путем соотнесения следующих показателей:

- а) кол-ва безработных и трудоспособного населения
- б) кол-ва безработных и экономически активного населения
- в) кол-ва безработных и трудоспособного населения в трудовом возрасте

2.Лизинг персонала необходим для:

- а) Привлечение новых работников на предприятие на постоянной основе
- б) Покрытия краткосрочной временной потребности в персонале (через болезнь, через серьезные колебания в деятельности предприятия и т.д.)

- в) Повышение квалификации работников предприятия
- г) Возможности получения предприятием дополнительного дохода

3. При исследовании внутрифирменного (внутреннего) рынка труда анализируется:

- а) Социально-демографическая ситуация
- б) Кадровая ситуация
- в) Политическая ситуация
- г) Верными являются ответы “а” и “б”

4. При исследовании внешнего рынка труда анализируется:

- а) Уровень конкуренции на выбранном сегменте рынка труда
- б) Местонахождение предприятия, его преимущества и недостатки для потенциальных сотрудников
- в) Наличие или отсутствие возможности помощи со стороны других организаций по привлечению персонала
- г) Все ответы верны

5. Способность к труду, используемая для производства материальных и духовных благ

- а) потенциал
- б) рабочая сила
- в) человек

6. Налаживание контакта с потенциальными работниками предприятия с целью побудить их подать заявление о приеме на работу имеет название:

- а) Маркетинг персонала
- б) Тестирование персонал
- в) Вербовка персонала
- г) Аттестация персонала

7. К вербовочной структуре объявления входит информация о:

- а) Описание особенностей организации
- б) Характеристика вакантной должности
- в) Требования, предъявляемые к соискателю
- г) Все ответы верны

8. Совокупность мер, направленных на стимулирование вовлечения и эффективного функционирования индивидуумов в сфере труда для достижения целей общества

- а) политика образования
- б) политика стимулирования

- в) политика занятости
- г) трудовая политика

9. К методам оценки способностей претендентов входят:

- а) Тесты
- б) Интерактивные методы
- в) Документы претендентов
- г) Все ответы верны

10. Процесс перемещения людей через границы тех или иных административно-территориальных образований со сменой навсегда или на определенный срок постоянного места жительства, либо с регулярным возвращением к нему

- а) социально-экономическая дестабилизация
- б) движение рабочей силы
- в) миграция населения
- г) регулирование рынка труда

11. Профессиональный опыт соискателя можно оценить с помощью:

- а) Документов претендента (трудовой биографии)
- б) Собеседования
- в) Тестов с проверки сенсорных способностей
- г) Верны ответы “а” и “б”

12. Сокращение персонала означает целенаправленное снижение его численности в случае:

- а) В случае, когда фактическое наличие персонала превышает необходимую численность
- б) В случае, когда фактическое наличие персонала является недостаточной
- в) В случае несоответствия требованиям к занимаемой должности или требованиям выполняемой работы (квалификационная несоответствие, несоответствие по состоянию здоровья)
- г) Верны ответы “а” и “в”

13. Освобождение считаются массовыми, когда высвобождают:

- а) 50% от общей численности работников предприятия
- б) 100% от общей численности работников предприятия
- в) 10% от общей численности работников предприятия
- г) 25% от общей численности работников предприятия

14. К внешним факторам, которые могут быть причинами высвобождения относят:

- а) Падение спроса, технический прогресс, который ведет к ликвидации ряда профессий, необходимость сокращения затрат труда
- б) Ошибки в подборе персонала, расстановке кадров, а также усиление конкуренции на внутреннем рынке труда
- в) Профессиональная неадекватность большинства работников предприятия
- г) Все ответы не верны

15. Внутренних факторов, которые могут быть причинами высвобождения относят:

- а) Падение спроса, технический прогресс, который ведет к ликвидации ряда профессий, необходимость сокращения затрат труда
- б) Ошибки в подборе персонала и в расстановке кадров
- в) Усиление конкуренции на внутреннем рынке труда
- г) Верны ответы “б” и “в”

16. Социально-экономический процесс, в результате которого изменяются количественные и качественные характеристики рабочей силы, ее распределение между предприятиями, отраслями и территориями

- а) регулирование рынка труда
- б) социально-экономическая дестабилизация
- в) движение рабочей силы
- г) миграция

17. Какие из условий трудового соглашения могут измениться при переводах работников:

- а) Размер заработной платы
- б) Условия труда
- в) Режимы рабочего времени
- г) Все ответы верны

18. Согласие работника является важным при:

- а) Перемещениях
- б) Переводах
- в) В обоих случаях
- г) ни в одном из случаев

19. Гражданин не признается безработным, если:

- а) не желает быть признанным безработным
- б) отказался от 2-х вариантов подходящей работы
- в) представил фиктивную справку о средней заработной плате
- г) все ответы верны
- д) нет правильного ответа

20. За неоднократное совершение дисциплинарных проступков отдельным работником руководитель:

- а) Обязан расторгнуть трудовой договор
- б) вправе, но не обязан расторгнуть трудовой договор
- в) Не имеет права разрывать трудовое соглашение
- г) Обязан пересмотреть условия трудового соглашения

21. При массовых увольнениях руководство предприятия должно:

- а) Объяснить работникам причины предстоящего сокращения численности персонала
- б) Обосновать масштабы сокращения
- в) Установить контакт с центром занятости и представить туда соответствующую информацию
- г) Все ответы верны

22. Форм гибкой занятости относятся:

- а) Сменная работа
- б) Счета рабочего времени
- в) 4-х дневную рабочую неделю
- г) Все ответы верны

23. Безработица, связанная с динамическим характером рынка труда, постоянным переходом работников из состояния занятости в категорию безработных и наоборот:

- а) сезонная
- б) структурная
- в) фрикционная
- г) циклическая

Вариант №2

Задача №1

Численность экономически активного населения в декабре 2018 года составила 82,3 млн. чел

- численность занятых 75,0 млн. чел
- общая численность населения — 157,6 млн. чел.

Найти численность безработных, коэффициенты экономической активности, занятости и безработицы.

Задача №2

- Среднегодовая численность населения: 153800 тыс.чел
- Всего занято в экономике: 72100 тыс.чел.

- Численность безработных: 6700 тыс.чел.

Найти: численность экономически активного населения (ЭАН), коэффициент экономической активности населения, коэффициент занятости и коэффициент безработицы населения

1. Основные причины возникновения циклической безработицы

- а) нарушение макроэкономического равновесия
- б) несовершенство рынка труда
- в) политика государства
- г) действия профсоюзов
- д) нет правильных ответов

2. По определению МОТ безработным является человек, который:

- а) не работает, но способен работать (готов приступить к работе и активно ищет работу в течение последних 4 недель)
- б) работает
- в) не работает, не хочет работать

3. По российским стандартам относятся к числу занятых:

- а) проходящие военную службу
- б) временно отсутствующие на работе
- в) писатели
- г) все ответы верны
- д) нет правильных ответов

4. Потребность экономики в определенном количестве работников в каждый данный момент времени:

- а) спрос на рабочую силу
- б) предложение рабочей силы
- в) потребность в рабочих местах
- г) вакансия

5. Лица, формально занятые в народном хозяйстве, но которые в связи с сокращением объемов производства или изменением его структуры без ущерба для производства могли бы быть высвобождены:

- а) скрытая безработица
- б) безработные
- в) неучтенная безработица
- г) явная безработица
- д) скрывающаяся безработица

6. Система общественных отношений в согласовании интересов работодателей и наёмной рабочей силы:

- а) рынок труда
- б) коллективный договор
- в) трудовые отношения

7. К пассивному типу воздействия государства на занятость относятся:

- а) социальная помощь незанятому населению
- б) стимулирование спроса и предложения труда
- в) меры помощи регионам

8. К активному государственному воздействию на занятость не относятся меры:

- а) проведение общественных работ
- б) стимулирование самозанятости
- в) меры помощи регионам
- г) социальная помощь

9. Наличие большого числа независимых покупателей и продавцов на рынке труда формирует его:

- а) конкуренцию
- б) конъюнктуру
- в) цивилизованность

10. Государственные учреждения, негосударственные структуры содействия занятости, кадровые службы - это:

- а) конкуренция на рынке труда
- б) инфраструктура рынка труда
- в) рыночный механизм рынка труда
- г) нет верного ответа

11. Условия обеспечения полной занятости населения:

- а) безработица соответствует естественному уровню
- б) все трудоспособное население занято трудовой деятельностью
- в) заняты все имеющиеся рабочие места

14. Наемные работники относятся к следующему элементу рынка труда:

- а) субъектам
- б) объектам
- в) инфраструктура
- г) механизм рынка труда

13. Приоритетным направлением в процессе эффективного функционирования современного рынка труда является:

- а) гибкость

- б) ориентация на внешний рынок труда
- в) ориентация на внутренний рынок труда
- г) сегментация
- д) снижение объемов скрытого рынка труда

14. Целью государственной политики в области занятости не является (3 ответа):

- а) обеспечение полной, эффективной и свободно избранной занятости
- б) изучение рынка труда
- в) достижение международных стандартов в области качества жизни
- г) социальное страхование безработных

15. Механизм рынка труда включает

- а) спрос и предложение труда
- б) цена труда
- в) конкуренция
- г) все ответы верны

16. Рынок труда, ориентированный на территориальное движение рабочей силы

- а) модель рынка труда США
- б) японская модель рынка труда
- в) шведская модель
- г) российская модель рынка труда

17. Рынок труда, ориентированный на внутрифирменное движение работников

- а) модель рынка труда США
- б) японская модель рынка труда
- в) шведская модель
- г) российская модель рынка труда
- г) российской модели рынка труда

18. Нестандартные формы занятости

- а) работа неполный рабочий день
- б) временная занятость
- в) надомный труд
- г) деление рабочих мест
- д) все ответы верны

19. Участие предприятий в регулировании рынка труда обеспечивается формированием:

- а) структуры предложения на рынке труда
- б) структуры спроса на рабочую силу
- в) объема найма работников
- г) характеристик найма работников

20. Отсутствие достаточного спроса на данный труд в конкретной сфере хозяйственной деятельности обусловлено изменениями как в потребительском спросе, так в технологии производства и формирует:

- а) фрикционную безработицу
- б) структурную безработицу
- в) циклическую безработицу
- г) временную безработицу

21. Естественный уровень безработицы определяется как результат суммирования:

- а) фрикционной и структурной безработицы
- б) фрикционной и циклической
- в) фрикционной, циклической и структурной безработицы
- г) нет верного ответа

22. Период времени, в течение которого претендент на работу ищет ее

- а) продолжительность безработицы
- б) длина безработицы
- в) отрезок безработицы
- г) нет правильного ответа

23. Какие из условий трудового соглашения могут измениться при переводах работников:

- а) Размер заработной платы
- б) Условия труда
- в) Режимы рабочего времени
- г) Все ответы верны

III. ПАКЕТ ЭКЗАМЕНАТОРА

III а. УСЛОВИЯ

Деление на подгруппы не предусмотрено.

Количество вариантов задания для экзаменуемого – 2.

Время выполнения задания – 90 мин.

Ведомость – стандартная.

Эталоны ответов:

Вариант №1

Задача №1

Численность экономически активного населения в ноябре 2017 года составила 72,8 млн. чел

- численность занятых 65,0 млн. чел
- общая численность населения — 144,9 млн. чел.

Найти численность безработных, коэффициенты экономической активности, занятости и безработицы.

Решение

Коэффициент экономической активности представляет собой соотношение численности экономически активного населения к общей численности населения.

$$K_{\text{эконом.актив.насел.}} = \text{Эконом.активное население} / \text{общая численность}$$

Экономически активное население включает в себя как занятых, так и безработных поэтому,

- Численность безработных = $72,8 - 65 = 7,8$ млн.чел.
- Коэффициент экономической активности = $(72,8 / 144,9) * 100\% = 50\%$
- Коэффициент занятости = $65 / 72,8 = 0,9$
- Коэффициент безработицы = $7,8 / 72,8 = 0,1$

Задача №2

- Среднегодовая численность населения: 148300 тыс.чел
- Всего занято в экономике: 67100 тыс.чел.
- Численность безработных: 6410 тыс.чел.

Найти: численность экономически активного населения (ЭАН), коэффициент экономической активности населения, коэффициент занятости и коэффициент безработицы населения

Решение

- ЭАН = $67100 + 6410 = 73510$ тыс.чел.

- Коэфф ЭАН = $73510 / 148300 = 0,5$
- Коэффициент занятости = $67100 / 73510 = 0,91$
- Коэффициент безработицы = $6410 / 73510 = 0,09$

Ключ к тесту:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Б	Б	Г	Г	Б	В	Г	В	Г	В	Г	Г	В	А	Г	В	Г	Б	Г	Б	Г	Г	В

Вариант №2

Задача №1

Численность экономически активного населения в декабре 2018 года составила 82,3 млн. чел

- численность занятых 75,0 млн. чел
- общая численность населения — 157,6 млн. чел.

Найти численность безработных, коэффициенты экономической активности, занятости и безработицы.

Решение

Коэффициент экономической активности представляет собой соотношение численности экономически активного населения к общей численности населения.

$$K_{\text{эконом.актив.насел.}} = \text{Эконом.активное население} / \text{общая численность}$$

Экономически активное население включает в себя как занятых, так и безработных поэтому,

- Численность безработных = $82,3 - 75 = 7,3$ млн.чел.
- Коэффициент экономической активности = $(82,3 / 157,6) * 100\% = 52,2\%$
- Коэффициент занятости = $75 / 82,3 = 0,9$
- Коэффициент безработицы = $7,3 / 82,3 = 0,08$

Задача №2

- Среднегодовая численность населения: 153800 тыс.чел

- Всего занято в экономике: 72100 тыс.чел.
- Численность безработных: 6700 тыс.чел.

Найти: численность экономически активного населения (ЭАН), коэффициент экономической активности населения, коэффициент занятости и коэффициент безработицы населения

Решение

- $\text{ЭАН} = 72100 + 6700 = 78800$ тыс.чел.
- $\text{Кэфф ЭАН} = 78800 / 153800 = 0,5$
- $\text{Коэффициент занятости} = 72100 / 78800 = 0,91$
- $\text{Коэффициент безработицы} = 6700 / 78800 = 0,09$

Ключ к тесту:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
А	А	Г	А	А	А	А	Г	А	Б	Б	А	А	Б В Г	Г	А	Б	Д	Б	Б	А	А	Г

III. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

Критерии оценки тестирования

90-100 баллов	отлично
79-89 баллов	хорошо
65-78 баллов	удовлетворительно
менее 65 баллов	не удовлетворительно

Оценивание решения задач:

Качественная оценка индивидуальных образовательных достижений		Критерии оценки результата
балл (оценка)	вербальный аналог	
5	отлично	Представленные работы высокого качества, уровень выполнения отвечает всем требованиям, теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов,

		необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, выполнены все предусмотренные задания.
4	хорошо	Уровень выполнения работы отвечает всем требованиям, теоретическое содержание курса освоено полностью без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные задания выполнены, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.
3	удовлетворительно	Уровень выполнения работы отвечает большинству основных требований, теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных заданий выполнено, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.
2	не удовлетворительно	Теоретическое содержание курса освоено частично, необходимые практические навыки работы не сформированы, большинство предусмотренных заданий не выполнено.