



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

« ____ » ____ 2022 г.

КОМПЛЕКТ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

ОГСЭ.06 Эффективное поведение на рынке труда

21.02.03 «Сооружение и эксплуатация газонефтепроводов и
газонефтехранилищ»

Ижевск, 2022 г.

Комплект контрольно-оценочных средств разработан на основе
Федерального государственного образовательного стандарта (далее – ФГОС)
по специальности среднего профессионального образования (далее – СПО),
21.02.03 «Сооружение и эксплуатация газонефтепроводов и газонефтехрани-
лищ»

.

Организация разработчик:

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

Комплект контрольно-оценочных средств рассмотрен на ПЦК

Протокол № _____ « _____ » _____ 20 ____ г.

Председатель ПЦК _____ / _____ /

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ПАСПОРТ КОМПЛЕКТА КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ	4
2. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ, ПОДЛЕЖАЩИЕ ПРОВЕРКЕ	5
3. ОЦЕНКА ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ	7
3.1 Формы и методы оценивания	7
3.2 Типовые задания для оценки освоения учебной дисциплины.	10
4. КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ	26

1. ПАСПОРТ КОМПЛЕКТА КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

В результате освоения учебной дисциплины «Эффективное поведение на рынке труда» обучающиеся должны обладать предусмотренными ФГОС по специальности СПО 21.02.03 «Сооружение и эксплуатация газонефтепроводов и газонефтехранилищ» следующими умениями, знаниями, которые формирует профессиональную компетенцию, и общими компетенциями:

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;

ОК 5 – использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности;

ОК 6 – работать в коллективе, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями;

ОК 7 – брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), за 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.

В результате освоения учебной дисциплины **Эффективное поведение на рынке труда** обучающийся должен обладать умениями:

У1 - ориентироваться на региональном рынке труда;

- У2 - применять методы и средства познания для интеллектуального развития, повышения культурного уровня, профессиональной компетентности;
- У3- правильно представлять себя на рынке труда;
- У4 - составлять резюме;
- У5 - управлять стрессами;
- У6 - адаптироваться на рабочем месте для закрепления на работе;
- У7 - успешно проходить собеседования.

знаниями:

- З1- способы и методы эффективного поведения на рынке труда;
- З2-этику взаимоотношений в трудовом коллективе, в общении с потребителями;
- З3- правовые аспекты трудоустройства;
- З4-принципы организации и способы поиска работы.

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.-ориентироваться на региональном рынке труда; У3- правильно представлять себя на рынке труда; У4 - составлять резюме; У5 - управлять стрессами; У6 - адаптироваться на рабочем месте для закрепления на работе;	- результативность информационного поиска; - правильность рационального распределения времени на выполнение задания.	опрос устный; опрос письменный; тестирование

<p>У7 - успешно проходить собеседования.</p> <p>знаниями:</p> <p>ОК 1 – понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес;</p> <p>ОК 2 – организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество;</p> <p>ОК 4 – осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач;</p> <p>ОК 6 – работать в коллективе, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями;</p> <p>ОК 7 – брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), за результат выполнения заданий.</p>		
<p>У 2. - применять методы и средства познания для интеллектуального развития, повышения культурного уровня, профессиональной компетентности</p> <p>ОК 1 – понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес;</p> <p>ОК 2 – организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество;</p> <p>ОК 3 – принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность;</p> <p>ОК 4 – осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач;</p> <p>ОК 5 – использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности;</p>		

<p>ОК 6 – работать в коллективе, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями; 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.</p>		
<p>Знать:</p>		
<p>31- способы и методы эффективного поведения на рынке труда; 32-этику взаимоотношений в трудовом коллективе, в общении с потребителями; 33-правовые аспекты трудоустройства; 34-принципы организации и способы поиска работы.</p>		<p>опрос устный; опрос письменный; тестирование</p>

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		Рубежный контроль		Промежуточная аттестация	
	Форма контроля	Проверяемые ОК, У, З	Форма контроля	Проверяемые ОК, У, З	Форма контроля	Проверяемые ОК, У, З
Раздел 1			тестирование		дифзачет	
Тема 1. Рынок труда	- устный опрос - самостоятельная работа	ОК-1, У-2, З-2	тестирование	ОК-1, У-2, З-2	тестирование	ОК-1, У-2, З-2
Тема.2 Профессиональная деятельность	- устный опрос - самостоятельная работа	ОК-3, ОК-4, У-5,7 - 3-4	тестирование	ОК-3, ОК-4, У-5,7 - 3-4	тестирование	ОК-3, ОК-4, У-5,7 - 3-4
Тема.3 Технологии трудоустройства	- устный опрос - письменный опрос - самостоятельная работа	ОК-7,8 У-1,3 З-3	тестирование	ОК-7,8 У-1,3 З-3	тестирование	ОК-7,8 У-1,3 З-3
Тема 4 Самопрезентация	- устный опрос - самостоятельная работа	ОК-2,5 У -6,7	тестирование	ОК-2,5 У -6,7	тестирование	ОК-2,5 У -6,7
Тема5 Профессиональная адаптация	- устный опрос - письменный опрос - самостоятельная работа	ОК--6,9 У-4 З-1	тестирование	ОК--6,9 У-4 З-1	тестирование	ОК--6,9 У-4 З-1
Тема 6 Основы профессиональной этики	- устный опрос - письменный опрос - самостоятельная работа	ОК-4 У-5 З-3,4	тестирование	ОК-4 У-5 З-3,4	тестирование	ОК-4 У-5 З-3,4

Тема 7 Основы законодательства РФ о труде	- устный опрос - письменный опрос - самостоятельная работа	ОК-7 У-2 3-1	тестирование	ОК-7 У-2 3-1	тестирование	ОК-7 У-2 3-1
--	--	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------

3.2. Типовые задания для оценки освоения учебной дисциплины

Тестирование

1. Безработица – это ...
 - а. социально-экономическое явление, при котором часть трудоспособного населения не может найти работу;
 - б. экономическая ситуация, при которой часть трудоспособного населения не хочет работать;
 - в. социально-экономическое явление, при котором часть экономически-активного населения не занята в производстве товаров и услуг

2. К основным правам работника не относится ...
 - а. право иметь рабочее место, отвечающее нормам и стандартам, установленным законом;
 - б. право на отдых;
 - в. право на компенсацию расходов на проезд

3. К экономически-неактивному населению не относятся ...
 - а. пенсионеры;
 - б. инвалиды;
 - в. предприниматели

4. Специально разработанная система, которая реализует материальное обеспечение граждан в старости – это ...
 - а. пенсионное страхование;
 - б. медицинское страхование;
 - в. социальное страхование

5. К обязательным пунктам в резюме не относится ...
 - а. сведения об образовании;
 - б. сведения о путешествиях за границу;
 - в. сведения о месте жительства

6. Перечислите правильную последовательность этапов профессиональной карьеры:
 - а. предварительный этап, этап становления, этап продвижения, этап сохранения, этап завершения
 - б. предварительный этап, этап продвижения, этап становления, этап сохранения, этап завершения
 - в. предварительный этап, этап продвижения, этап сохранения, этап становления, этап завершения

7. Какие документы необходимы в первую очередь для заключения трудового договора?

- а. справка о заработной плате с предыдущего места работы;
- б. СНИЛС;
- в. медицинское заключение на право управления транспортным средством

8. Профессиональная деятельность – это ...

- а. уровень профессионального мастерства;
- б. система знаний, основанная на опыте её применения;
- в. ограниченная стандартами область деятельности, которая предполагает определенный объем, уровень знаний и навыков их практического применения

9. К какому виду пенсионного страхования относится пенсия за выслугу лет?

- а. обязательное пенсионное страхование
- б. государственное пенсионное обеспечение
- в. негосударственное пенсионное обеспечение

10. Что не подходит к классификации профессий по объекту труда (по Климову Е.А.):

- а. человек-человек
- б. человек-живая природа
- в. человек-наука

11. Приведите пример гностической профессии:

- а. судебно-медицинский эксперт
- б. бухгалтер
- в. инженер-конструктор

12. Приведите пример изыскательной профессии:

- а. зооинженер
- б. дизайнер
- в. искусствовед

13. Что относится к активной форме профориентации:

- а. проведение викторин на знание профессий
- б. беседы о профессиях
- в. занятия в учебно-производственных комбинатах

14. Профессиональная консультация – это ...

- а. оказание помощи человеку в профессиональном самоопределении с целью принятия осознанного решения о выборе профессионального пути
- б. определение степени профессиональной пригодности человека к конкретной профессии

в. система мер, способствующих профессиональному становлению работника, формированию у него соответствующих социальных и профессиональных качеств

15. Отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции – это ...
- а. трудовые отношения
 - б. деловые отношения
 - в. личные отношения
15. Выберите правильный вариант условий заключения трудового договора:
- а. трудовой договор заключается на неопределенный срок, в трех экземплярах
 - б. трудовой договор заключается на срок не более пяти лет, в двух экземплярах
 - в. трудовой договор заключается на неопределенный срок либо на срок не более пяти лет, в двух экземплярах
15. Профессиональная квалификация бывает:
- а. формальная и реальная
 - б. формальная и неформальная
 - в. формальная и возможная
15. Обязательное медицинское страхование делится на:
- а. денежные выплаты и дополнительное финансирование
 - б. денежные выплаты и компенсации расходов
 - в. компенсацию расходов и дополнительные платные услуги
15. Основная характеристика этапа продвижения в профессиональной карьере:
- а. 45-60 лет, наступление пика карьеры, передача знаний и опыта молодым специалистам
 - б. 25-30 лет, адаптация на рабочем месте, приобретение знаний, умений и навыков, повышение квалификации
 - в. 30-45 лет, продвижение по служебной лестнице, накопление профессионального опыта
15. Что недопустимо на самопрезентации при трудоустройстве:
- а. наличие сумки
 - б. яркий макияж
 - в. отсутствие пиджака

15. Культура делового общения – это...
- а. это уровень речевого, письменного и неречевого взаимодействия, который позволяет устанавливать точное межличностное восприятие, понимание и взаимодействие людей в процессе трудовой деятельности
 - б. процесс взаимосвязи и взаимодействия людей с целью передачи друг другу разнообразной информации, обмена мнениями, суждениями, знаниями
 - в. взаимодействие двух и более людей, состоящее в обмене информацией познавательного или эмоционально-оценочного характера
15. Приведите пример невербального общения:
- а. крик
 - б. словосочетание
 - в. мимика
15. Письменная форма опроса, осуществляемая при помощи специально составленных анкет и происходящая без непосредственного контакта исследователя с респондентом – это ...
- а. интеллектуальный тест
 - б. анкетирование
 - в. наблюдение
15. Какие бывают вопросы в анкетировании:
- а. открытые и закрытые
 - б. открытые, закрытые и полужакрытые
 - в. открытые, прямые и полупрямые
15. Профессиональная адаптация – это ...
- а. система мер и мероприятий, которые способствуют профессиональному становлению работника и формируют у него соответствующие профессиональные качества
 - б. повторная социализация, связанная с переходом на новую должность или на другое место работы с сохранением прежней должности
 - в. перестраивание своего организма, привычек к новому режиму труда и отдыха
15. Перечислите виды адаптации:
- а. психологическая, профессиональная, социальная, структурная
 - б. психологическая, профессиональная, социально-психологическая, функциональная
 - в. психофизическая, профессиональная, социально-психологическая, организационная
15. Перечислите правильную структуру резюме:

- а. анкетные данные, сведения об образовании, качества личности, дополнительные сведения (увлечения, хобби)
- б. анкетные данные, сведения об образовании, опыт работы, качества личности, дополнительные сведения (увлечения, хобби)
- в. сведения об образовании, опыт работы, анкетные данные, качества личности, дополнительные сведения (увлечения, хобби)

15. Перечислите правильный список документов, необходимых для заключения трудового договора:

- а. СНИЛС, ИНН, трудовая книжка, санитарная книжка
- б. паспорт, ИНН, трудовая книжка
- в. паспорт, СНИЛС, ИНН, трудовая книжка

15. Перечислите правильные принципы непрерывного образования:

- а. принципы гуманизма, демократизма, мобильности, опережения, открытости, непрерывности
- б. принципы гуманизма, демократизма, мобильности, ответственности, открытости, непрерывности
- в. принципы гуманизма, демократизма, мобильности, опережения, открытости, незаконченности

15. Назовите правильную характеристику принципа гуманизма:

- а. реализуется через создание благоприятных возможностей для развития творческой индивидуальности каждого человека
- б. выражается в многообразии средств, способов, организационных форм системы непрерывного образования
- в. предполагает доступность образования в любом возрасте благодаря многообразию форм обучения, в соответствии с интересами, возможностями и потребностями человека

31. Что не является основной характеристикой потребности?

- а. периодичность
- б. способ удовлетворения
- в. скорость удовлетворения

32. По условиям проведения наблюдение делится на:

- а. лабораторное и полевое
- б. лабораторное и естественное
- в. естественное и неестественное

33. Профессиональный подбор – это ...

- а. предоставление рекомендаций человеку о возможных направлениях профессиональной деятельности, наиболее соответствующих его психологическим, психофизиологическим, физиологическим особенностям,

на основе результатов психологической, психофизиологической и медицинской диагностики

б. определение степени профессиональной пригодности человека к конкретной профессии (рабочему месту, должности) в соответствии с нормативными требованиями

в. система мер, способствующих профессиональному становлению работника, формированию у него соответствующих социальных и профессиональных качеств, установок и потребностей к активному творческому труду, достижению высшего уровня профессионализма

34. Перечислите правильную последовательность потребностей по Маслоу:

а. физиологические потребности, потребность в безопасности, потребность в принадлежности, потребность в уважении, самоактуализация

б. физиологические потребности, потребность в принадлежности, потребность в безопасности, потребность в уважении, самоактуализация

в. физиологические потребности, потребность в безопасности, потребность в уважении, потребность в принадлежности, самоактуализация

35. Устная форма ответов на вопросы, осуществляемая при помощи непосредственного контакта исследователя с респондентом – это ...

а. опрос

б. анкетирование

в. наблюдение

36. В зависимости от масштаба проведения анкетирование бывает:

а. по месту учебы/работы, по месту жительства

б. почтовые анкеты, раздаточные анкеты

в. сплошное, выборочное

37. Назовите функции мотивов ...

а. побуждение, направление, смыслообразование

б. побуждение, направление, анализ

в. побуждение, решение, смыслообразование

38. Оказание помощи человеку в профессиональном самоопределении с целью принятия осознанного решения о выборе профессионального пути с учетом его психологических особенностей и возможностей, а также потребностей общества – это ...

а. профессиональная консультация

б. профессиональная адаптация

в. профессиональный подбор

39. Обобщенное понятие одного из компонентов общечеловеческой культуры, проявляющегося в форме заботы общества о профессиональном

становлении подрастающего поколения, проведения комплекса специальных мер содействия человеку в профессиональном самоопределении с учетом его потребностей и возможностей, социально - экономической ситуации на рынке труда – это ...

- а. профессиональная консультация
- б. профессиональная ориентация
- в. профессиональный отбор

40. По адресату тестового материала психологические диагностики делятся на:

- а. прямые и косвенные
- б. сознательные и бессознательные
- в. направленные и бесцельные

41. На рынке труда можно купить:

- а. работника, обладающего необходимыми трудовыми навыками
- б. право на использование способностей работника
- в. способности человека, необходимые для создания материальных ценностей

42. Главными участниками рынка труда являются

- а. продавец и посетитель
- б. покупатель и работник
- в. работодатель и работник

43. Взаимодействие на рынке труда осуществляется

- а. посредством обмена на основе спроса и предложения
- б. за счёт эффективного использования рабочей силы
- в. за счёт ограниченности экономических ресурсов

44. При построении функции спроса на труд аргументом выступает:

- а. заработная плата
- б. цена
- в. доход в виде прибыли

45. Выберите неверный вариант: основные механизмы рынка труда:

- а. спрос и предложение
- б. профессиональная переподготовка
- в. рыночная цена трудовых услуг

46. Формой материального вознаграждения за труд является:

- а. рента
- б. процент по вкладу
- в. заработная плата

47. Величина спроса на рабочую силу не зависит от:

- а. от заработной платы
- б. потребностей работника в деньгах
- в. спроса потребителей на выпускаемые работодателем товары и услуги

48. Оцените утверждения. Какое из них верно?

- а. спрос на рынке труда, как и предложение, находится в обратной зависимости от ставки заработной платы
- б. предложение на рынке труда, в отличие от спроса, находится в прямой зависимости от ставки заработной платы
- в. спрос и предложение на рынке труда не зависят от величины заработной платы

49. Под рынком труда понимают:

- а. куплю и продажу товаров и услуг
- б. общественные отношения, связанные с наймом и предложением рабочей силы
- в. рынок сырья, материалов, товаров и услуг, ценных бумаг

50. Цена рабочей силы это:

- а. процент по вкладу
- б. форма материального вознаграждения за труд
- в. доход от продажи товаров и услуг

51. Вертикальная карьера характеризуется:

- а. расширением круга полномочий без смены должности
- б. подъемом на более высокую ступень в должности
- в. дружескими отношениями с начальством

52. Горизонтальная карьера означает:

- а. повышение в должности
- б. выстраиваемый человеком жизненный путь
- в. расширение функциональных обязанностей на той же должности

53. Приведите пример невербального средства общения:

- а. крик
- б. словосочетание
- в. предложение

54. К невербальным средствам общения не относятся:

- а. движения рук, головы, ног, туловища, походка, жесты, прикосновение, пожатие руки
- б. речь

в. организация пространства (дистанция) и времени

55. Способствуют созданию благоприятной атмосферы для деловой беседы:

- а. подробный рассказ автобиографии
- б. обращения к собеседнику по имени-отчеству
- в. долгое обдумывание над ответом

56. Какие типичные ошибки допускаются при написании резюме?

- а. последовательный характер описания
- б. краткость и структурированность
- в. большой объем текста

57. Что повышает привлекательность резюме?

- а. красочное оформление с использованием множества шрифтов и стилей
- б. энергичные глаголы, указывающие на активность соискателя: сделал, получил, освоил рабочее место
- в. конкретность (указание точных и конкретных целей)

58. Дайте правильную характеристику фазе развития профессионала – фаза интернала...

- а. человек стоит перед проблемой выбора профессии или вынужденной переменой профессии и осуществляет свой выбор
- б. профессионал приобретает значительный профессиональный опыт, имеет профессиональную направленность, способен самостоятельно выполнять основные профессиональные функции на данном трудовом посту
- в. по мере многолетней профессиональной подготовки у субъекта учебно– профессиональной деятельности происходят существенные изменения в самосознании, в направленности, информированности, умелости

59. По форме представления тестового материала психологические диагностики делятся на:

- а. бланковые, технические, сенсорные
- б. бланковые, устные
- в. бланковые, технические, устные

60. Профессиональное самоопределение это:

- а. получение должностных привилегий
- б. осознание человеком культуры
- в. выбор профессии

Письменный опрос

1. Вставьте пропущенные слова, в случае необходимости изменяя падежные окончания:

продавцы, спрос на рабочую силу, рабочая сила (товар), покупатели, работодатели (предприниматели), предложение рабочей силы, наёмные работники, посредники, торг (купля-продажа), цена труда.

На рынке труда, как и на потребительском рынке, есть _____ и _____ . В качестве покупателей выступают _____ . В качестве продавцов выступают _____ . Покупатель (работодатели, предприниматели) формирует _____ . Продавец (наёмные работники) формирует _____ . Работодатели (покупатели) обращаются за помощью в подборе нужного кандидата (продавца) к услугам _____ . Между покупателем и продавцом возможен _____ . Предметом купли-продажи на рынке труда является _____ . Рабочая сила мобильна и универсальна, она имеет свою цену, которая на рынке труда называется _____ .

2. Профессиональная компетентность включает:

- а) профессиональные знания
- б) профессиональные навыки и умения
- в) спортивные достижения
- г) личные качества, позволяющие успешно решать профессиональные задачи.

3. Общие компетенции выпускника включают:

- а) разносторонние интересы, стремление к познанию нового
- б) умение осуществлять поиск информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач

- в) умение работать в команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, клиентами
- г) понимание сущности и социальной значимости своей будущей профессии, проявление к ней устойчивого интереса.

4. Преимущества молодого возраста при поиске работы и трудоустройстве включают:

- а) энергичность, энтузиазм
- б) знание информационно-коммуникативных технологий
- в) большой профессиональный опыт
- г) желание реализовать себя, сделать карьеру

5. К критериям хорошей самопрезентации при трудоустройстве относится:

- а) «целевая направленность»
- б) «подробное описание автобиографических сведений»
- в) «четкость и понятность формулировок»
- г) «убедительность»

6. Требования работодателей к выпускникам профессиональных учебных заведений включают:

- а) самостоятельность
- б) ответственность
- в) умение четко выполнять поставленные задачи
- г) широту общения со сверстниками.

7. Прочитайте условия задачи и предложите ваш вариант решения, указав ссылку на нормативный документ. Результат оформите в таблице:

№	Условие задачи	Вариант решения	Норм. документ (статья)
1	14-летний Сидоров на период летних каникул трудоустроился в качестве озеленителя. Его родители		

обратились к руководителю город» с требованием уволить подростка, т. к. они своего согласия на работу не давали и считают, что летом их сын должен отдыхать. Оцените ситуацию.

8. Составить собственный перечень вопросов для собеседования (не менее 10).

Вопросы к устному опросу

1. Спрос и предложение на рынке труда.
2. Современная ситуация на рынке труда г. Ижевска и перспективы её развития.
3. Планирование профессиональной карьеры.
4. Составление перечня своих умений.
5. Определение перечня потенциальных работодателей.
6. Основные правила успешного поиска работы.
7. Качества кандидата на вакантное место привлекательные для работодателя?
8. Основные методы поиска работы.
9. Основные этапы ведения «поискового» телефонного звонка.
10. Правила составления резюме.
11. Основные правила самопрезентации.
12. Возможные вопросы на собеседовании.
13. Основные причины отказа соискателям.
14. Необходимые документы при трудоустройстве.
15. Основные правила при ведении трудовых книжек и заполнения трудовых договоров.
16. Выбор образовательного учреждения для получения новой профессии?
17. Поиск работы: требования и правила
18. Систематизация информации об источниках информации о работе.
19. Предварительная оценка степени добросовестности работодателя.
20. Определение порядка взаимодействия с центром занятости,
21. Коммуникация с потенциальным работодателем
22. Правила составления резюме.
23. Формы адаптации в трудовом коллективе.
24. Испытательный срок и его условия.
25. Виды рабочих конфликтов.
26. Объявление о поиске работы. Правила составления.
27. Трудоустройство: правовые нормы и практические задачи

28. Принятие решения о поступлении на работу.
29. Права и обязанности работодателя и работника в соответствии с Трудовым кодексом РФ.
30. Порядок трудоустройства в соответствии с трудовым законодательством.

Ситуации для ролевой игры

Ситуация №1.

Цель: расширить сеть контактов для получения информации по поиску работы.

Встреча на улице двух знакомых. Женщина здоровается и сообщает, что рада видеть его снова, напоминает, что познакомились у подруги на дне рождения. «Хочу обратиться к вам с просьбой. Наша компания сворачивает свою деятельность. И я подыскиваю себе новое место работы. Может, вы сможете подсказать мне несколько идей по поводу поиска работы или подсказать, с кем мне можно связаться по поводу проблем трудоустройства. Вы проработали в этой отрасли так долго, что я не знаю никого, кто лучше вас мог что-либо посоветовать в моей ситуации».

Ситуация №2.

Цель: получить информацию о вакансиях через самостоятельное посещение действующего предприятия.

Молодой человек имеет высшее образование, пытается самостоятельно устроиться на работу. Он одет в длинную футболку, шлепанцы, на носу солнцезащитные очки, радио с наушниками. Попросил разрешения зайти к директору по личному вопросу. Сел без предложения «сесть», локоть положил на стол директора. Представился и сообщил, что он по образованию _____. Хотел бы работать именно на этом предприятии. Желал бы получать заработную плату _____. Директор спросил об опыте работы. Молодой человек сказал, что предприятие это достаточно стабильное и он хотел бы работать, чтобы получить практический опыт. Его мечта - открыть

«собственное дело». Директор сообщил, что в ближайшее время предприятие набор специалистов не будет проводить.

Ситуация №3.

Цель: научиться составлять собственное объявление о поиске работы.

Инструкция: сформулируйте объявление достаточно убедительно:

- какая вас работа интересует;
- ваша квалификация, опыт работы;
- дополнительная информация.

Выбирается комиссия (начальник отдела кадров и начальник отдела или мастер).

Каждый составляет свое объявление. Комиссия выбирает, по их мнению, наиболее удачные, комментирует их. Вся группа участвует в обсуждении, дополняет их.

Ситуация №4.

Цель: расширить сеть контактов для получения информации по поиску работы.

Встреча на улице двух знакомых. Женщина здоровается и сообщает, что рада видеть его снова, напоминает, что познакомились у подруги на дне рождения. «Хочу обратиться к вам с просьбой. Наша компания сворачивает свою деятельность. И я подыскиваю себе новое место работы. Может, вы сможете подсказать мне несколько идей по поводу поиска работы или подсказать, с кем мне можно связаться по поводу проблем трудоустройства.

Вы проработали в этой отрасли так долго, что я не знаю никого, кто лучше вас мог что-либо посоветовать в моей ситуации».

Ситуация №5.

Цель: получить информацию о вакансиях через самостоятельное посещение действующего предприятия.

Молодой человек имеет высшее образование, пытается самостоятельно устроиться на работу. Он одет в длинную футболку, шлепанцы, на носу солнцезащитные очки, радио с наушниками. Попросил разрешения зайти к директору по личному вопросу. Сел без предложения «сесть», локоть положил на стол директора. Представился и сообщил, что он по образованию _____. Хотел бы работать именно на этом предприятии. Желал бы получать заработную плату _____. Директор спросил об опыте работы. Молодой человек сказал, что предприятие это достаточно стабильное и он хотел бы работать, чтобы получить практический опыт. Его мечта - открыть «собственное дело». Директор сообщил, что в ближайшее время предприятие набор специалистов не будет проводить.

Ситуация №6.

Цель: научиться составлять собственное объявление о поиске работы.

Инструкция: сформулируйте объявление достаточно убедительно:

- какая вас работа интересует;
- ваша квалификация, опыт работы;
- дополнительная информация.

Выбирается комиссия (начальник отдела кадров и начальник отдела или мастер).

Каждый составляет свое объявление. Комиссия выбирает, по их мнению, наиболее удачные, комментирует их. Вся группа участвует в обсуждении, дополняет их.

Критерии оценки:

Оценка «отлично» ставится, когда обучающийся:

- а) полностью овладел программным материалом
- б) дает четкий и правильный ответ, выявляющий понимание и осознание учебного материала и характеризующий прочные знания, изложенные в логической последовательности.

в) ошибок не делает, но допускает обмолвки и оговорки по невнимательности, которые легко исправляет по требованию преподавателя.

Оценка «хорошо» ставится, когда обучающийся:

а) полностью овладел программным материалом, но отвечает с небольшими затруднениями, вследствие еще недостаточно развитого представления о рынке труда, отношений на рынке;

б) дает правильный ответ в определенной логической последовательности;

в) допускает некоторую неполноту ответа и ошибки второстепенного характера, исправление которых осуществляет с некоторой помощью преподавателя.

Оценка «удовлетворительно» ставится, когда обучающийся:

а) основной программный материал знает не твердо, но большинство изученных материалов усвоил;

б) ответ дает не полный, построенный несвязно, но выявивший общее понимание вопроса;

в) требует постоянной помощи преподавателя (наводящих вопросов)

Оценка «неудовлетворительно» ставится, когда обучающийся:

а) обнаруживает незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала;

б) ответ строит несвязно, допускает существенные ошибки, которые не исправляет с помощью преподавателя.

Оценка «плохо» ставится, когда обучающийся:

Обнаруживает полное незнание и непонимание учебного материала.

4. КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ

Оценка освоения дисциплины предусматривает использование дифференцированного зачета.

I. ПАСПОРТ

Назначение:

КОМ предназначен для контроля и оценки результатов освоения учебной дисциплины «Эффективное поведение на рынке труда» для специальности 21.02.03 «Сооружение и эксплуатация газонефтепроводов и газонефтехранилищ»

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

У1 - ориентироваться на региональном рынке труда;

У2 - применять методы и средства познания для интеллектуального развития, повышения культурного уровня, профессиональной компетентности;

У3- правильно представлять себя на рынке труда;

У4 - составлять резюме;

У5 - управлять стрессами;

У6 - адаптироваться на рабочем месте для закрепления на работе;

У7 - успешно проходить собеседования.

знаниями:

З1- способы и методы эффективного поведения на рынке труда;

З2-этику взаимоотношений в трудовом коллективе, в общении с потребителями;

З3- правовые аспекты трудоустройства;

З4-принципы организации и способы поиска работы.

II. ЗАДАНИЕ ДЛЯ ЭКЗАМЕНУЮЩЕГОСЯ.

Инструкция для обучающихся

Внимательно прочитайте задание.

Время выполнения задания – 45 минут

Тесты по курсу «Эффективное поведение на рынке труда»

1. Уровень безработицы находится путем соотношения 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 несоответствие 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

24. Основные причины возникновения циклической безработицы

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

25. 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

26. 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

27. 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

28. 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) скрываемая безработица

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

а) рынок труда

б) коллективный договор

в) трудовые отношения

30. К пассивному типу воздействия государства на занятость относятся:

а) социальная помощь незанятому населению

б) стимулирование спроса и предложения труда

в) меры помощи регионам

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

а) проведение общественных работ

б) стимулирование самозанятости

в) меры помощи регионам

г) социальная помощь

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

а) конкуренцию

б) конъюнктуру

в) цивилизованность

33. 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

34. Условия обеспечения полной занятости населения:

а) безработица соответствует естественному уровню

б) все трудоспособное население занято трудовой деятельностью

в) заняты все имеющиеся рабочие места

35. Наемные работники относятся к следующему элементу рынка труда:

а) субъектам

б) объектам

в) инфраструктура

г) механизм рынка труда

36. 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

37. 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

38. Механизм рынка труда включает

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

39. 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

40. 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

41. Нестандартные формы занятости

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

42. 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

43. 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

44. 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

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

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

III. ПАКЕТ ЭКЗАМЕНАТОРА

III а. УСЛОВИЯ

Деление на подгруппы не предусмотрено

Количество вариантов задания для экзаменуемого – 1.

Время выполнения задания – 45 минут

Зачетная ведомость стандартная

Эталон ответов

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

24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45
А	А	Г	А	А	А	А	Г	А	Б	Б	А	А	БВГ	Г	А	Б	Д	Б	Б	А	А

Ш6. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

Процент результативности (правильных ответов при выполнение тестовых заданий)	Качественная оценка индивидуальных образовательных достижений	
	балл (оценка)	вербальный аналог
90 -100	5	отлично
66 -90	4	хорошо
51 - 65	3	удовлетворительно
менее 50	2	не удовлетворительно