



Автономная некоммерческая профессиональная образовательная организация
«Высший инженерный колледж» (АНПОО «ВИК»)
Пушкинская ул., д. 268, 426008, г. Ижевск. Тел.: +7 (3412) 32-02-32. Тел./факс: 43-62-22. E-mail: mveu@mveu.ru, www.anogik.ru
ОКПО 43666726. ОГРН 1021801652927. ИНН 1833017258. КПП 183101001

УТВЕРЖДАЮ

Директор

В.В.НОВИКОВА

« ____ » _____ 2020 г.

КОМПЛЕКТ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

ОГСЭ.06 Эффективное поведение на рынке труда

43.02.11 Гостиничный сервис

Ижевск 2020 г.

Комплект контрольно-оценочных средств разработана на основе
Федерального государственного образовательного стандарта (далее – ФГОС)
по специальности среднего профессионального образования (далее – СПО),
43.02.11 Гостиничный сервис .

Организация разработчик:

Автономная некоммерческая профессиональная организация «Высший
инженерный колледж»

Комплект контрольно-оценочных средств рассмотрен на ПЦК

Протокол № _____ « _____ » _____ 20 ____ г.

Председатель П(Ц)К _____ / _____ /

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	33
5. ПРИЛОЖЕНИЯ. ЗАДАНИЯ ДЛЯ ОЦЕНКИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	44

1. ПАСПОРТ КОМПЛЕКТА КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

В результате освоения учебной дисциплины «Эффективное поведение на рынке труда» обучающиеся должны обладать предусмотренными ФГОС по специальности СПО 43.02.11 Гостиничный сервис 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; У7 - успешно проходить собеседования.	- результативность информационного поиска; - правильность рационального распределения времени на выполнение задания.	опрос устный; опрос письменный; подготовка презентации; написание реферата.

знаниями: 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 4 – осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач; 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.		
У 2. - применять методы и средства познания для интеллектуального развития, повышения культурного уровня, профессиональной компетентности 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 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.		
Знать:		
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.		опрос устный; опрос письменный; рефераты.

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		Контрольная работа	
Тема 1. Рынок труда	- устный опрос - самостоятельная работа	ОК-1, У-2, З-2	тестирование	ОК-1, У-2, З-2		ОК-1, У-2, З-2
Тема.2 Профессиональная деятельность	- устный опрос - самостоятельная работа	ОК-3, ОК-4, У-5,7 - З-4	тестирование	ОК-3, ОК-4, У-5,7 - З-4		ОК-3, ОК-4, У-5,7 - З-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		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		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		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		ОК-4 У-5 З-3,4
Тема 7 Основы законодательства РФ о труде	- устный опрос - письменный опрос - самостоятельная работа	ОК-7 У-2 З-1	тестирование	ОК-7 У-2 З-1		ОК-7 У-2 З-1

Формой аттестации по учебной дисциплине является **контрольная работа**, которая выставляется студенту на основании учета посещаемости учебных занятий и участия студента во всех видах и формах оценивания пройденного материала на основе накопительной системы.

Предметом оценки служат умения и знания, предусмотренные ФГОС по дисциплине, направленные на формирование общих и профессиональных компетенций.

Программой предусмотрена традиционная система оценивания знаний, умений на основе пятибалльной шкалы.

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.

3.2. Типовые задания для оценки освоения учебной дисциплины

1) Деловая игра

Цель: помочь участникам игры оценить проработанность, реалистичность целей, готовность к их достижению.

Инструкция:

Выбирается один из участников, который должен сформулировать свою дальнюю профессиональную цель. Остальные участники поочередно задают вопросы – препятствия, на которые он должен ответить, как он будет преодолевать это препятствие.

По окончании игры подводятся итоги, сколько препятствий смог преодолеть игрок. Очень важно, чтобы другие участники, предлагая те или иные вопросы – препятствия, имели свои варианты выхода из ситуации.

Вопросы для обсуждения:

1. Какие требования к специалисту предъявляет современный рынок труда?
2. Какие факторы влияют на конкурентоспособность специалиста?
3. Как можно повысить свою конкурентоспособность на рынке труда?
4. Что характерно для нелегальных вакансий? Чем чревато трудоустройство по такой вакансии?
5. Как изменяются общие требования к работающим?
6. Какой ориентир на рынке труда для Вас наиболее привлекателен и почему.

2) Самостоятельная работа

Задание. Выполните доклад по темам: «Рынок труда: основные отрасли», «Формы трудоустройства для молодых специалистов».

3) Ролевая игра «Собеседование у работодателя»

Рекомендации для проведения ролевой игры:

- Каждый член учебной группы должен попробовать свои умения в собеседовании с работодателем с тем, чтобы в жизненной ситуации быть более уверенным
- По ходу игры нет необходимости делать замечания по выполнению задания участникам
- Группу разделить на «работодателей», «кандидатов на вакансию», «наблюдателей»
- С целью поддержания игровой ситуации, «работодателю» предложены критерии отбора кандидата и вопросы для собеседования. Вопросы работодателя можно изменять, дополнять, использовать свой перечень
- «Наблюдатели» делают заметки в «Контрольной карте наблюдений хода собеседования» с тем, чтобы при обсуждении результатов игры предлагать варианты возможных действий, ориентированных на успех по ведению собеседования. Для учебных целей «Контрольную карту наблюдений хода собеседования» размножить на несколько экземпляров.
- Обсуждение результатов игры проводить после того, как каждый участник группы «кандидатов на вакансию», пройдет собеседование. Выслушиваются советы «наблюдателей» и «работодателей».
- Группа снова делится по ролям. Дальнейший ход игры повторяется, но с новыми участниками.

Цель игры: приобрести навыки в умении начинать беседу, поддержать дальнейший ее ход, дать положительную информацию о своем профессиональном опыте потенциальному работодателю.

Процедура:

- Каждый член группы должен побывать в роли «кандидата на вакансию».

- Избираются «наблюдатели», «работодатель», «кандидаты на вакансию». Проводится обсуждение результатов игры и назначается новая группа участников: те, кто был «наблюдателем» и «работодателем» - теперь «кандидаты на вакансию»; а бывшие «кандидаты на вакансию» - становятся «наблюдателями» и «работодателями».

Цель работодателя: подобрать кандидата на вакансию по профессии, по которой идет обучение в группе.

Инструкция «Работодателям»:

Использовать предложенный перечень вопросов (можно использовать свой перечень) с тем, чтобы получить ответ:

Цель: В ходе собеседования получить ответы на три основных вопроса:

- Сможет ли данный кандидат справиться с работой?
- Сможет ли он работать самостоятельно?
- Можно ли на него положиться, если будут колебания в зарплате?

При подведении итогов ответить на вопросы:

- Хорошо ли представил свою квалификацию, опыт, навыки?
- Какие доводы и действия имели решающее значение?
- В ходе собеседования был ли напряжен, скован?
- Какой из этапов собеседования удался?

Перечень вопросов:

- Почему вы желаете работать именно в нашей организации?
- Какие работы Вам приходилось выполнять в течение трудовой деятельности?
- С какого рода трудностями Вы столкнетесь, если Вам придется выполнить?
- Точно ли Вы следуете указаниям в работе?
- Работали ли Вы самостоятельно, приведите пример?
- Как Вы относитесь к тому, что придется выполнять дополнительную работу?
- Какими навыками Вы еще владеете? Что Вы еще умеете делать, что может быть использовано на нашем предприятии?
- Ваше семейное положение.

- Какую зарплату Вы хотели бы получать? Как Вы относитесь к тому, что у нас, возможно, будут перебои по выплате зарплаты?

Инструкция кандидатам на вакансию:

Цель: Выгодно «продать себя», т.е. использовать аргументы, убедительно представить профессиональный опыт так, чтобы заинтересовать этой информацией работодателя; давать альтернативные предложение в ходе собеседования.

При подведении итогов ответить на вопросы:

- Что мешало «подать себя»?
- Чувствовал ли напряжение, скованность?
- Какой информации не хватало?
- Что было ценного для Вашего опыта в роли "кандидата"?

Цель «Наблюдателей»: показать положительные успехи хода собеседования, которые были у кандидата».

Инструкция «Наблюдателям»:

Использовать «Контрольную карту хода собеседований», с тем, чтобы при обсуждении результатов, кандидату дать «взгляд со стороны» на процедуру собеседования - показать, что делалось удачно и что можно посоветовать для лучшего хода собеседования.

При подведении итогов ответить на вопросы:

- Хорошо ли представил свою квалификацию, опыт, навыки?
- Какие доводы и действия имели решающее значение?
- В ходе собеседования был ли напряжен, скован?
- Какой из этапов собеседования удался?

Контрольная карта наблюдения хода собеседования

Инструкция: обозначьте «галочкой» (✓) каждый пункт, который вы считаете успешным, а знак «-» там, где вы оцениваете позицию неудачной. В графе «комментарий» можно писать конкретные замечания, например: нервничает, привлекательный внешний вид, держится свободно и т.д.

Дата: _____

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.

4) Практическое задание «Составление резюме»

Время выполнения практического задания – 1,5 часа

Внимательно прочитайте задание

Задание

- 1) Составьте резюме. Оформите резюме на компьютере.
- 2) Пройдите собеседование у работодателя на вакантную должность парикмахера-технолога в салон-парикмахерскую, расположенный в центре города. Обоснуйте ваше желание работать в данном салоне-парикмахерской. В роли работодателя выступает преподаватель, принимающий зачет. При подготовке к зачету Вы можете воспользоваться ресурсами сети Интернет.

Оценочный лист

Что наблюдал	Ваша оценка		Комментарий
	«V»	«-»	
1. Поведение и умение хорошо держать себя – как зашел в помещение – приветствие – положение сидя – внешний вид – манера держаться – манера говорить			

2. Ответы на вопросы в ходе собеседования – хорошо отвечал – аргументировал – убеждал, что он лучший кандидат – проявлял постоянно интерес к ходу беседы, не был пассивным			
3. Выход из общения – благодарил за уделенное время для беседы – показал умение получить совет, рекомендацию по поиску варианта трудоустройства – получил вакансию			

Контрольная карта наблюдения хода собеседования

Инструкция: обозначьте «галочкой» (✓) каждый пункт, который вы считаете успешным, а знак «-» там, где вы оцениваете позицию неудачной. В графе «комментарий» можно писать конкретные замечания, например: нервничает, привлекательный внешний вид, держится свободно и т.д.

Дата: _____

5) Игра “Пришлите ваше резюме на вакантное место по специальности”.

Инструкция:

- Собрать написанные группой резюме.
- Избрать группу из 4-5 «кадровиков», заказчиков на вакантное место.

Обсуждаются критерии отбора кандидатов по резюме.

- В течение 15-20 минут идет отсев резюме «кадровиками».
- Лучшие резюме зачитываются вслух. Объясняются причины предпочитаемого выбора и дальнейшего приглашения на собеседование.

Текст для анализа:

Проанализируйте ошибки, допущенные при составлении профессионального резюме.

«Моя трудоспособность и умение сосредоточиться находятся на высочайшем уровне, а моя способность выполнять проекты в срок просто не поддаётся описанию».

«Образование: курсы свободных искусств, курсы по компьютерной технике, курс по бухгалтерскому учёту».

«Умею быстро находить и исправлять ошипки».

«Я проявляю медлительность – особенно, когда предстоит неприятная работа».

«Семейное положение: неоднократно. Дети разные».

«Квалификация: образование и опыт отсутствуют».

«Моя мать проживает вместе со мной, она является дипломированным бухгалтером».

«Сведения о предыдущих местах работы сообщу по первому требованию».

«Превосходная память, сильные математические способности, эффективная управленческая подготовка, и очень силён в психологии».

«Хобби: перемена обстановки в доме, гольф, городские организации, муж, дети».

6) Практическое задание. С помощью данной таблицы определите свою рыночную стоимость, свои шансы на получение работы:

«Рыночная стоимость» определяется с учётом предъявляемых требований предприятия к личности работника. Внимательно прочитайте каждый пункт в 1-ой колонке, где приведены наиболее распространённые требования предприятия к работнику. В 2-ой колонке определите, имеются ли данные качества у вас. Оцените каждое качество в баллах от 1 до 10:

- 10 баллов – да, у меня есть такое качество;
- 9, 8, 7, 6 – есть, но в недостаточном количестве;
- 5 баллов – сомневаюсь;
- 4, 3, 2 – скорее нет, чем да;

- 1 балл – у меня нет такого качества.

Качества работника	Имеется у меня
1.Опыт работы	
2.Образование	
3.Деловые качества	
4.Способности	
5.Знания	
6.Умения	
7.Моральные качества	
8.Эмоционально-волевые качества	
9.Другие требования (---)	
Итого:	

Подведите итоги

Подсчитайте сумму баллов, используя шкалу, и оцените свой результат.

От 70 до 80 баллов. Вы отличаетесь сильным стремлением к успеху. При упорстве и настойчивости Вы сможете получить перспективную работу.

От 40 до 69 баллов. Для достижения максимального успеха Вам необходимо несколько активизировать себя. Однако нет оснований отчаиваться, составьте перечень своих положительных качеств и совершенствуйте каждое из них. Это позволит Вам добиться большего!

Менее 39 баллов. Для Вас получить перспективную работу окажется трудной задачей. Работайте над собой, вырабатывайте в себе уверенность и целеустремленность. **ДЕЙСТВУЙТЕ!**

7) Практическое задание «Цели карьеры».

Цель: развитие навыков целеполагания, умений планировать жизненный и профессиональный путь. Развитие способности к воображению.

Задание для самостоятельной работы:

Напишите мини-сочинение «Как я представляю себе свою профессиональную карьеру?»

8) Практическое задание «Определение целей в поиске работы».

1. Опишите свои цели по предлагаемой схеме:

- Наименование должности (должностей), которую вы хотели бы получить.
- Тип, отраслевая принадлежность и расположение организаций, в которых вы будете искать работу.
- Какая минимальная оплата труда и при каких условиях вас могла бы устроить на новой работе.
- Сколько обычно платят тем, кто работает на аналогичных должностях в организациях того типа, на который вы ориентируетесь при поиске работы
- Сколько вы хотели бы получать за свою работу, чтобы быть довольным оплатой
- Какие дополнительные условия и требования к работе у вас имеются (по режиму, командировкам, обучению и т.п.)

2. Составьте список своих ценных качеств и достоинств применительно к искомой работе:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____.

(Желательно, чтобы ваши качества и достоинства, включенные в этот список, характеризовали:

– вашу способность выполнять искомую работу (образование, квалификация, опыт, навыки, здоровье, готовность работать в требуемом режиме и т.п.).

– вашу готовность выполнять искомую работу (из ваших ответов должно следовать, почему именно вы будете стараться выполнить данную работу как можно лучше).

– вашу управляемость (имеются в виду личные качества, заметив и оценив которые работодатель почувствует, что работать с вами ему будет удобно).

Подведение итогов. Если у вас получается, как вам кажется, достаточно длинный и убедительный список, это хорошо. Только в этом случае вы сможете успешно искать работу и, в частности, выполнять третье и шестое из числа главных правил, приведенных в конце введения. Кроме того, отталкиваясь от этого списка, вы легче составите хорошее резюме или объявление в газету, он будет полезен и при подготовке к собеседованию. Если составленный вами список покажется вам недостаточным, то, видимо, над постановкой правильной и обоснованной цели поиска работы следует продолжать работать. Пока вам это еще не удалось.

Вопросы для обсуждения:

1. Какие вы знаете виды целей?
2. Как соотносятся стратегическая и локальная цель?
3. Верно ли утверждение, что люди, недооценивающие самих себя, склонны недооценивать других.
4. Подумайте и напишите, в каких профессиях и видах деятельности вы сможете реализовать полученные навыки?

Задание для самостоятельной работы:

На основе полученных знаний о профессиональных сферах деятельности, типах личности, мотивации деятельности и ситуации на рынке труда сделайте проект вашей карьеры. Надеемся, что ответы на приведенные ниже вопросы помогут вам отобрать оптимальный вариант плана карьеры:

1. Чего вы ждете от своей будущей работы?

2.Какое влияние окажет на других людей (семью, друзей, общество в целом) ваш выбор профессиональной деятельности?

3.Какие внешние и внутренние факторы необходимо иметь для того, чтобы успешно продвигаться по карьерной лестнице?

4.Как вы оцениваете ваши карьерные ресурсы (развитие интеллекта, знания, навыки, опыт, способности, здоровье темперамент, социальное окружение) для достижения профессиональных целей?

5.Что вы можете сказать о своей профессиональной пригодности к выбранному делу?

6.Есть ли у вас остаточные знания, чтобы реализовать свои идеи в бизнесе?

7.Задумывались ли вы над способами реализации ваших профессиональных планов?

8. Какими могут быть еще варианты вашей будущей карьеры?

9) Практическое задание «Наработка опыта написания писем и составление собственного объявления о поиске работы»

Инструкция:

В течение 10 мин. постараться подыскать из имеющейся информации реальный для себя вариант предложения работы.

Использовать:

- газеты
- различные объявления о приеме на работу в других источниках
- рекламу

Бланк для записи информации:

Работа, обязанности:	Качества и умения, необходимые для этой работы	Мое соответствие этой работе
-------------------------	--	---------------------------------

10) Ролевая игра

- Использовать ситуации приведенные ниже.
- Рекомендуется моделировать и использовать другие ситуации.

Например: предлагается группе в течение 5 минут написать о своем опыте посещения предприятия, организации при поиске работы. Выборочно разыграть эти ситуации и обговорить их.

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.

11) Практическое задание “Посещение работодателя”

Цель: увидеть, какую роль может сыграть хорошо составленное содержание письма

Инструкция:

Избирается кадровик или руководитель офиса. Руководителю зачитываются вслух все составленные письма группой, он делает отбор их. Те члены группы, у которых письма произвели впечатление на работодателя, приглашаются на прием для собеседования, а остальные члены группы являются наблюдателями.

Для поддержания ролевой ситуации для руководителя офиса даны типичные вопросы, а также несколько советов кандидату, как себя вести.

Типичные вопросы работодателей при собеседовании с кандидатом на вакансию

Собеседование ведется с кандидатом, у которого отправленное ранее письменное обращение заинтересовало работодателя, и его пригласили на встречу.

1. Почему Вы хотите получить эту работу? (Почему нам стоит Вас нанимать? Почему Вы выбрали нашу организацию?)

2. Не мешает ли Ваша личная жизнь данной работе, если потребуется вести ненормированный рабочий день?
3. Получали ли Вы другие предложения работы?
4. Расскажите немного о себе. (Рассказывая о себе, не увлекайтесь деталями. Самое главное - упомяните свой практический опыт, знания, умения, навыки, которые могут быть полезны работодателю, проявите свою заинтересованность к работе в данной организации)
5. На какую Вы зарплату рассчитываете?
6. Какие есть вопросы у Вас? (Постарайтесь задать вопрос, который бы говорил в пользу Вашего найма).
7. Др. варианты.

12) Ролевая игра «Собеседование у работодателя».

Рекомендации по ведению ролевой игры:

моделировать свой ход игровой ситуации

- Каждый член учебной группы должен попробовать свои умения в собеседовании с работодателем с тем, чтобы в жизненной ситуации быть более уверенным
- По ходу игры нет необходимости делать замечания по выполнению задания участникам
- Группу разделить на «работодателей», «кандидатов на вакансию», «наблюдателей»
- С целью поддержания игровой ситуации, «работодателю» предложены критерии отбора кандидата и вопросы для собеседования. Вопросы работодателя можно изменять, дополнять, использовать свой перечень
- «Наблюдатели» делают заметки в «Контрольной карте наблюдений хода собеседования» с тем, чтобы при обсуждении результатов игры предлагать варианты возможных действий, ориентированных на успех по ведению собеседования. Для учебных целей «Контрольную карту наблюдений хода собеседования» размножить на несколько экземпляров.

– Обсуждение результатов игры проводить после того, как каждый участник группы «кандидатов на вакансию», пройдет собеседование. Выслушиваются советы «наблюдателей» и «работодателей».

– Группа снова делится по ролям. Дальнейший ход игры повторяется, но с новыми участниками.

Цель игры: приобрести навыки в умении начинать беседу, поддержать дальнейший ее ход, дать положительную информацию о своем профессиональном опыте потенциальному работодателю.

Процедура:

- Каждый член группы должен побывать в роли «кандидата на вакансию».
 - Избираются «наблюдатели», «работодатель», «кандидаты на вакансию».
- Проводится обсуждение результатов игры и назначается новая группа участников: те, кто был «наблюдателем» и «работодателем» - теперь «кандидаты на вакансию»; а бывшие «кандидаты на вакансию» - становятся «наблюдателями» и «работодателями».

Цель работодателя: подобрать кандидата на вакансию по профессии, по которой идет обучение в группе.

Инструкция «Работодателям»:

Использовать предложенный перечень вопросов (можно использовать свой перечень) с тем, чтобы получить ответ:

Цель: В ходе собеседования получить ответы на три основных вопроса:

- Сможет ли данный кандидат справиться с работой?
- Сможет ли он работать самостоятельно?
- Можно ли на него положиться, если будут колебания в зарплате?

При подведении итогов ответить на вопросы:

- Хорошо ли представил свою квалификацию, опыт, навыки?
- Какие доводы и действия имели решающее значение?
- В ходе собеседования был ли напряжен, скован?
- Какой из этапов собеседования удался?

Перечень вопросов:

- Почему вы желаете работать именно в нашей организации?
- Какие работы Вам приходилось выполнять в течение трудовой деятельности?
- С какого рода трудностями Вы столкнетесь, если Вам придется выполнить?
- Точно ли Вы следуете указаниям в работе?
- Работали ли Вы самостоятельно, приведите пример?
- Как Вы относитесь к тому, что придется выполнять дополнительную работу?
- Какими навыками Вы еще владеете? Что Вы еще умеете делать, что может быть использовано на нашем предприятии?
- Ваше семейное положение.
- Какую зарплату Вы хотели бы получать? Как Вы относитесь к тому, что у нас, возможно, будут перебои по выплате зарплаты?

Инструкция кандидатам на вакансию:

Цель: Выгодно «продать себя», т.е. использовать аргументы, убедительно представить профессиональный опыт так, чтобы заинтересовать этой информацией работодателя; давать альтернативные предложения в ходе собеседования.

При подведении итогов ответить на вопросы:

- Что мешало «подать себя»?
- Чувствовал ли напряжение, скованность?
- Какой информации не хватало?
- Что было ценного для Вашего опыта в роли "кандидата"?

Цель «Наблюдателей»: показать положительные успехи хода собеседования, которые были у кандидата».

Инструкция «Наблюдателям»:

Использовать «Контрольную карту хода собеседований», с тем, чтобы при обсуждении результатов, кандидату дать «взгляд со стороны» на процедуру собеседования - показать, что делалось удачно и что можно посоветовать для лучшего хода собеседования.

При подведение итогов ответить на вопросы:

- Хорошо ли представил свою квалификацию, опыт, навыки?
- Какие доводы и действия имели решающее значение?
- В ходе собеседования был ли напряжен, скован?
- Какой из этапов собеседования удался?

Контрольная карта наблюдения хода собеседования

Инструкция: обозначьте «галочкой» (✓) каждый пункт, который вы считаете успешным, а знак «-» там, где вы оцениваете позицию неудачной. В графе «комментарий» можно писать конкретные замечания, например: нервничает, привлекательный внешний вид, держится свободно и т.д.

Дата: _____

Что наблюдал	Ваша оценка		Комментарий
	«✓»	«-»	
1. Поведение и умение хорошо держать себя – как зашел в помещение – приветствие – положение сидя – внешний вид – манера держаться – манера говорить			
2. Ответы на вопросы в ходе собеседования – хорошо отвечал – аргументировал – убеждал, что он лучший кандидат – проявлял постоянно интерес к ходу беседы, не был пассивным			
3. Выход из общения – благодарил за уделенное время для			

беседы – показал умение получить совет, ре- комендацию по поиску варианта трудо- устройства – получил вакансию			
--	--	--	--

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

I. ПАСПОРТ

Назначение:

Комплект оценочных материалов (КОМ) предназначен для контроля и оценки результатов освоения учебной дисциплины **«Эффективное поведение на рынке труда»**.

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.

II. ЗАДАНИЕ ДЛЯ ЭКЗАМЕНУЮЩЕГОСЯ.

Инструкция для обучающихся

Внимательно прочитайте задание.

Выполните тест.

Время выполнения – 40 мин.

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 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) вакансии

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

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

III. ПАКЕТ ЭКЗАМЕНАТОРА

III а. УСЛОВИЯ

Контрольная работа проводится в форме тестирования.

Количество контрольных вопросов – 45.

Время выполнения задания – 40 мин.

Ведомость – стандартная.

IIIб. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

Критерии оценки теста

«5» – получают студенты, справившиеся с работой 90-100 %;

«4» – ставится в том случае, если верные ответы составляют 70-89 % от общего количества;

«3» – соответствует работа, содержащая 50 – 69 % правильных ответов.