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
20.12.2024 г.

Комплект контрольно-оценочных средств
по учебной дисциплине
СГ.07 Эффективное поведение на рынке труда

по специальности
55.02.03 «Кино- и телепроизводство (по видам)»

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
Сертификат: 02331665009DB114B6428B01EEA9C49F16
Владелец: Новикова Варвара Валентиновна
Действителен: с 28.06.2024 до 28.09.2025

Ижевск, 2024

Комплект контрольно-оценочных средств разработан на основе Федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности СПО 55.02.03 Кино- и телепроизводство (по видам).

Организация разработчик:
Автономная некоммерческая профессиональная образовательная организация "Международный Восточно-Европейский колледж"

КОС рассмотрен на ПЦК

Протокол № 1 от 20.12.2024 г.

Зам.директора по УР И.В.Комисарова

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 1AA42532000200083CC6
Владелец: Комисарова Ирина Владимировна
Действителен: с 17.10.2024 до 17.10.2025

СОДЕРЖАНИЕ

1. Паспорт комплекта контрольно-оценочных средств 4
2. Результаты освоения учебной дисциплины, подлежащие проверке 15
3. Оценка освоения учебной дисциплины 14
3.1. Формы и методы оценивания 14
3.2. Типовые задания для оценки освоения учебной дисциплины 17
4. Контрольно-оценочные материалы для итоговой аттестации по учебной дисциплине 41

1. Паспорт комплекта контрольно-оценочных средств

В результате освоения учебной дисциплины СГ.07 Эффективное поведение на рынке труда обучающийся должен обладать предусмотренными ФГОС по специальности СПО 55.02.03 «Кино- и телепроизводство (по видам)» следующими умениями, знаниями, которые формируют общие компетенции и целевыми ориентирами:

З1 - современную ситуацию на региональном рынке труда;

З2 - источники получения информации о рынке труда;

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

З4 - методику составления плана реализации карьеры;

З5 - принципы организации и способы поиска работы;

З6 - конфликтные ситуации и пути их преодоления;

З7 - приемы и способы эффективной коммуникации в процессе трудоустройства;

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

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

З10 - правовые аспекты трудоустройства.

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

У2 - аргументировать целесообразность использования элементов инфраструктуры для поиска работы;

У3 - составлять резюме с учетом специфики работодателя;

У4 - применять основные правила ведения диалога с работодателем в модельных условиях;

У5 - оперировать понятиями «горизонтальная карьера», «вертикальная карьера»;

У6 - корректно отвечать на «неудобные вопросы» потенциального работодателя;

У7 - задавать критерии для сравнительного анализа информации для принятия решения о поступлении на работу;

У8 - давать оценку в соответствии с трудовым законодательством законности действий работодателя и работника в произвольно заданной ситуации, пользуясь Трудовым кодексом РФ и нормативными правовыми актами;

У9 - быстро адаптироваться на новой работе

У10 - умение решать конфликты

ОК 01. Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности применительно к различным контекстам;

ОК 02. Использовать современные средства поиска, анализа и интерпретации информации и информационные технологии для выполнения задач профессиональной деятельности;

ОК 03. Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие, предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере, использовать знания по правовой и финансовой грамотности в различных жизненных ситуациях;

ОК 04. Эффективно взаимодействовать и работать в коллективе и команде;

ОК 05. Осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке Российской Федерации с учетом особенностей социального и культурного контекста;

ОК 06. Проявлять гражданско-патриотическую позицию, демонстрировать осознанное поведение на основе традиционных российских духовно-нравственных ценностей, в том числе с учетом гармонизации межнациональных и межрелигиозных отношений, применять стандарты антикоррупционного поведения;

ОК 07. Содействовать сохранению окружающей среды, ресурсосбережению, применять знания об изменении климата, принципы бережливого производства, эффективно действовать в чрезвычайных ситуациях;

ОК 09. Пользоваться профессиональной документацией на государственном и иностранном языках.

Гражданское воспитание (ЦО ГВ)

Осознанно выражающий свою российскую гражданскую принадлежность (идентичность) в поликультурном, многонациональном и многоконфессиональном российском обществе, в мировом сообществе.

Сознающий своё единство с народом России как источником власти и субъектом тысячелетней российской государственности, с Российским государством, ответственность за его развитие в настоящем и будущем на основе исторического просвещения, российского национального исторического сознания.

Проявляющий гражданско-патриотическую позицию, готовность к защите Родины, способный аргументированно отстаивать суверенитет и достоинство народа России и Российского государства, сохранять и защищать историческую правду.

Ориентированный на активное гражданское участие в социально-политических процессах на основе уважения закона и правопорядка, прав и свобод сограждан.

Осознанно и деятельно выражающий неприятие любой дискриминации по социальным, национальным, расовым, религиозным признакам, проявлений экстремизма, терроризма, коррупции, антигосударственной деятельности.

Обладающий опытом гражданской социально значимой деятельности (в студенческом самоуправлении, добровольческом движении, предпринимательской деятельности, экологических, военно-патриотических и др. объединениях, акциях, программах.

Понимающий профессиональное значение отрасли, специальности для социально-экономического и научно-технологического развития страны.

Осознанно проявляющий гражданскую активность в социальной и экономической жизни г.Ижевска Удмуртской Республики.

Патриотическое воспитание (ЦО ПВ)

Осознающий свою национальную, этническую принадлежность, демонстрирующий приверженность к родной культуре, любовь к своему народу.

Сознающий причастность к многонациональному народу Российской Федерации, Отечеству, общероссийскую идентичность.

Проявляющий деятельное ценностное отношение к историческому и культурному наследию своего и других народов России, их традициям, праздникам.

Проявляющий уважение к соотечественникам, проживающим за рубежом, поддерживающий их права, защиту их интересов в сохранении общероссийской идентичности.

Осознанно проявляющий неравнодушное отношение к выбранной профессиональной деятельности, постоянно совершенствуется, профессионально растет, прославляя свою специальность.

Духовно-нравственное воспитание (ЦО ДНВ)

Проявляющий приверженность традиционным духовно-нравственным ценностям, культуре народов России с учётом мировоззренческого, национального, конфессионального самоопределения.

Проявляющий уважение к жизни и достоинству каждого человека, свободе мировоззренческого выбора и самоопределения, к представителям различных этнических групп, традиционных религий народов России, их национальному достоинству и религиозным чувствам с учётом соблюдения конституционных прав и свобод всех граждан.

Понимающий и деятельно выражающий понимание ценности межнационального, межрелигиозного согласия, способный вести диалог с людьми разных национальностей и вероисповеданий, находить общие цели и сотрудничать для их достижения.

Ориентированный на создание устойчивой семьи на основе российских традиционных семейных ценностей, рождение и воспитание детей и принятие родительской ответственности.

Обладающий сформированными представлениями о ценности и значении в отечественной и мировой культуре языков и литературы народов России.

Обладающий сформированными представлениями о значении и ценности специальности, знающий и соблюдающий правила и нормы профессиональной этики.

Эстетическое воспитание (ЦО ЭВ)

Выражающий понимание ценности отечественного и мирового искусства, российского и мирового художественного наследия.

Проявляющий восприимчивость к разным видам искусства, понимание эмоционального воздействия искусства, его влияния на душевное состояние и поведение людей, умеющий критически оценивать это влияние.

Проявляющий понимание художественной культуры как средства коммуникации и самовыражения в современном обществе, значение нравственных норм, ценностей, традиций в искусстве.

Ориентированный на осознанное творческое самовыражение, реализацию творческих способностей, на эстетическое обустройство собственного быта, профессиональной среды.

Демонстрирующий знания эстетических правил и норм в профессиональной культуре специальности.

Использующий возможности художественной и творческой деятельности в целях саморазвития и реализации творческих способностей, в том числе в профессиональной деятельности.

Профессионально-трудовое воспитание (ЦО ПТВ)

Понимающий профессиональные идеалы и ценности, уважающий труд, результаты труда, трудовые достижения российского народа, трудовые и профессиональные достижения своих земляков, их вклад в развитие своего поселения, края, страны.

Участвующий в социально значимой трудовой и профессиональной деятельности разного вида в семье, образовательной организации, на базах производственной практики, в своей местности.

Выражающий осознанную готовность к непрерывному образованию и самообразованию в выбранной сфере профессиональной деятельности.

Понимающий специфику профессионально-трудовой деятельности, регулирования трудовых отношений, готовый учиться и трудиться в современном высокотехнологичном мире на благо государства и общества.

Ориентированный на осознанное освоение выбранной сферы профессиональной деятельности с учётом личных жизненных планов, потребностей своей семьи, государства и общества.

Обладающий сформированными представлениями о значении и ценности выбранной профессии, проявляющий уважение к своей профессии и своему профессиональному сообществу, поддерживающий позитивный образ и престиж своей профессии в обществе.

Применяющий знания о нормах выбранной специальности, всех ее требований и выражающий готовность реально участвовать в профессиональной деятельности в соответствии с нормативно-ценностной системой.

Готовый к освоению новых компетенций в профессиональной отрасли.

Обладающий опытом использования в профессиональной деятельности современных информационных технологий и производственных программ с целью осуществления различного рода операций в сфере экранных искусств.

Обладающий опытом и навыками работы использования специализированного оборудования и инвентаря.

Обладающий опытом производить расчеты технико-экономического обоснования предлагаемого проекта, разрабатывать техническое решение творческого проекта.

Экологическое воспитание (ЦО ЭКВ)

Демонстрирующий в поведении сформированность экологической культуры на основе понимания влияния социально-экономических процессов на природу, в том числе на глобальном уровне, ответственность за действия в природной среде.

Выражающий деятельное неприятие действий, приносящих вред природе, содействующий сохранению и защите окружающей среды.

Применяющий знания из общеобразовательных и профессиональных дисциплин для разумного, бережливого производства и природопользования, ресурсосбережения в быту, в профессиональной среде, общественном пространстве.

Имеющий и развивающий опыт экологически направленной, природоохранной, ресурсосберегающей деятельности, в том числе в рамках выбранной специальности, способствующий его приобретению д людьми.

Ответственно подходящий к рациональному потреблению энергии, воды и других природных ресурсов в жизни в рамках обучения и профессиональной деятельности.

Понимающий основы экологической культуры в профессиональной деятельности, обеспечивающей ответственное отношение к окружающей социально-природной, производственной среде и здоровью.

Ценности научного познания (ЦО ЦНП)

Деятельно выражающий познавательные интересы в разных предметных областях с учётом своих интересов, способностей, достижений, выбранного направления профессионального образования и подготовки.

Обладающий представлением о современной научной картине мира, достижениях науки и техники, аргументированно выражающий понимание значения науки и технологий для развития российского общества и обеспечения его безопасности.

Демонстрирующий навыки критического мышления, определения достоверности научной информации, в том числе в сфере профессиональной деятельности.

Умеющий выбирать способы решения задач профессиональной деятельности применительно к различным контекстам.

Использующий современные средства поиска, анализа и интерпретации информации, информационные технологии для выполнения задач профессиональной деятельности.

Развивающий и применяющий навыки наблюдения, накопления и систематизации фактов, осмысления опыта в естественнонаучной и гуманитарной областях познания, исследовательской и профессиональной деятельности.

Обладающий опытом участия в научных, научно-исследовательских проектах, мероприятиях, конкурсах в рамках профессиональной направленности специальности.

Обладающий навыками предпроектного анализа в сфере экранных искусств.

Проявляющий сознательное отношение к непрерывному образованию как условию успешной профессиональной и общественной деятельности.

Формой аттестации по учебной дисциплине является итоговая контрольная работа.

2. Результаты освоения учебной дисциплины, подлежащие проверке

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

Таблица 1

Результаты обучения: умения, знания, общие компетенции, целевые ориентиры	**Показатели оценки результата**	**Форма контроля и оценивания**
Уметь:		
У1 - давать аргументированную оценку степени востребованности специальности на рынке труда; ОК 02. Использовать современные средства поиска, анализа и интерпретации информации и информационные технологии для выполнения задач профессиональной деятельности; ОК 03. Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие, предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере, использовать знания по правовой и финансовой грамотности в различных жизненных ситуациях; ЦО ПТВ, ЦО ЦНП, ЦО ПВ, ЦО ЭВ	аргументированная оценка степени востребованности специальности на рынке труда	**Текущий контроль:** Оценка устного и письменного опроса. Оценка результатов практической работы. **Тематический контроль:** Тестирование **Итоговый контроль:** Итоговая контрольная работа
У2 - аргументировать целесообразность использования элементов инфраструктуры для поиска работы; ОК 01. Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности применительно к различным контекстам; ОК 02. Использовать современные средства поиска, анализа и интерпретации информации и информационные технологии для выполнения задач профессиональной деятельности; ОК 09. Пользоваться профессиональной документацией на государственном и иностранном языках. ЦО ПТВ, ЦО ЦНП, ЦО ПВ, ЦО ЭВ	обоснование целесообразности использования элементов инфраструктуры для поиска работы	
У3 - составлять резюме с учетом специфики	составленное	

работодателя; ОК 04. Эффективно взаимодействовать и работать в коллективе и команде; ОК 05. Осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке Российской Федерации с учетом особенностей социального и культурного контекста; ЦО ГВ, ЦО ПТВ, ЦО ПВ, ЦО ЦНП, ЦО ДНВ	резюме учитывает специфику работодателя	
У4 - применять основные правила ведения диалога с работодателем в модельных условиях; ОК 04. Эффективно взаимодействовать и работать в коллективе и команде; ОК 05. Осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке Российской Федерации с учетом особенностей социального и культурного контекста; ЦО ГВ, ЦО ПВ, ЦО ДНВ, ЦО ПТВ, ЦО ЭВ, ЦО ЦНП	применение основных правил ведения диалога с работодателем в модельных условиях	
У5 - оперировать понятиями «горизонтальная карьера», «вертикальная карьера»; ОК 03. Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие, предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере, использовать знания по правовой и финансовой грамотности в различных жизненных ситуациях; ОК 09. Пользоваться профессиональной документацией на государственном и иностранном языках. ЦО ПТВ, ЦО ЦНП, ЦО ПВ, ЦО ЭВ	оперирует понятиями «горизонтальная карьера», «вертикальная карьера» при составлении плана карьеры	
У6 - корректно отвечать на «неудобные вопросы» потенциального работодателя; ОК 04. Эффективно взаимодействовать и работать в коллективе и команде; ОК 05. Осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке Российской Федерации с учетом особенностей социального и культурного контекста; ЦО ГВ, ЦО ПТВ, ЦО ПВ, ЦО ЦНП, ЦО ДНВ	корректно отвечает на «неудобные вопросы» потенциального работодателя в модельных ситуациях	
У7 - задавать критерии для сравнительного анализа информации для принятия решения о поступлении на работу; ОК 01. Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности применительно к различным контекстам; ОК 02. Использовать современные средства поиска, анализа и интерпретации информации и информационные технологии для выполнения задач профессиональной деятельности; ЦО ГВ, ЦО ПТВ, ЦО ПВ, ЦО ЦНП, ЦО ДНВ	задает критерии для сравнительного анализа информации для принятия решения о поступлении на работу	
У8 - давать оценку в соответствии с трудовым законодательством законности действий работодателя и работника в произвольно заданной	оценивает в соответствии с законодательством	

ситуации, пользуясь Трудовым кодексом РФ и нормативными правовыми актами; ОК 04. Эффективно взаимодействовать и работать в коллективе и команде; ОК 06. Проявлять гражданско-патриотическую позицию, демонстрировать осознанное поведение на основе традиционных российских духовно-нравственных ценностей, в том числе с учетом гармонизации межнациональных и межрелигиозных отношений, применять стандарты антикоррупционного поведения; ЦО ГВ, ЦО ПВ, ЦО ДНВ, ЦО ПТВ, ЦО ЭВ, ЦО ЦНП	законности действий работодателя и работника в произвольно заданной ситуации, пользуясь Трудовым кодексом РФ	
У9 - быстро адаптироваться на новой работе; ОК 04. Эффективно взаимодействовать и работать в коллективе и команде; ОК 06. Проявлять гражданско-патриотическую позицию, демонстрировать осознанное поведение на основе традиционных российских духовно-нравственных ценностей, в том числе с учетом гармонизации межнациональных и межрелигиозных отношений, применять стандарты антикоррупционного поведения; ЦО ГВ, ЦО ПТВ, ЦО ПВ, ЦО ЦНП, ЦО ДНВ	быстро адаптируется к новым ситуациям	
У10 - умение решать конфликты; ОК 04. Эффективно взаимодействовать и работать в коллективе и команде; ОК 06. Проявлять гражданско-патриотическую позицию, демонстрировать осознанное поведение на основе традиционных российских духовно-нравственных ценностей, в том числе с учетом гармонизации межнациональных и межрелигиозных отношений, применять стандарты антикоррупционного поведения; ОК 07. Содействовать сохранению окружающей среды, ресурсосбережению, применять знания об изменении климата, принципы бережливого производства, эффективно действовать в чрезвычайных ситуациях ЦО ГВ, ЦО ПВ, ЦО ДНВ, ЦО ПТВ, ЦО ЭВ, ЦО ЦНП	умеет решать конфликты	
Знать:		
З1 - современную ситуацию на региональном рынке труда; ОК 01. Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности применительно к различным контекстам; ОК 03. Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие, предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере, использовать знания по правовой и финансовой грамотности в различных жизненных ситуациях; ОК 09. Пользоваться профессиональной	знание современной ситуации на рынке труда Удмуртской Республики	**Текущий контроль:** Оценка устного и письменного опроса. Оценка результатов практической работы. **Тематический контроль:** Тестирование

документацией на государственном и иностранном языках. ЦО ГВ, ЦО ПВ, ЦО ДНВ, ЦО ПТВ, ЦО ЭВ, ЦО ЦНП		**Итоговый контроль:** Итоговая контрольная работа
З2 - источники получения информации о рынке труда; ОК 02. Использовать современные средства поиска, анализа и интерпретации информации и информационные технологии для выполнения задач профессиональной деятельности; ЦО ПТВ, ЦО ЦНП, ЦО ПВ, ЦО ЭВ	знание источников получения информации о рынке труда	
З3 - основные типы и виды профессиональных карьер, основания для выбора; ОК 03. Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие, предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере, использовать знания по правовой и финансовой грамотности в различных жизненных ситуациях; ЦО ПТВ, ЦО ЦНП, ЦО ПВ, ЦО ЭВ	знание основных типов и видов профессиональных карьер	
З4 - методику составления плана реализации карьеры; ОК 03. Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие, предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере, использовать знания по правовой и финансовой грамотности в различных жизненных ситуациях; ЦО ПТВ, ЦО ЦНП, ЦО ПВ, ЦО ЭВ	знание методики составления плана реализации карьеры	
З5 - принципы организации и способы поиска работы; ОК 02. Использовать современные средства поиска, анализа и интерпретации информации и информационные технологии для выполнения задач профессиональной деятельности; ЦО ПТВ, ЦО ЦНП, ЦО ПВ, ЦО ЭВ	знание принципов организации и способов поиска работы	
З6 - конфликтные ситуации и пути их преодоления; ОК 04. Эффективно взаимодействовать и работать в коллективе и команде; ОК 06. Проявлять гражданско-патриотическую позицию, демонстрировать осознанное поведение на основе традиционных российских духовно-нравственных ценностей, в том числе с учетом гармонизации межнациональных и межрелигиозных отношений, применять стандарты антикоррупционного поведения; ОК 07. Содействовать сохранению окружающей среды, ресурсосбережению, применять знания об изменении климата, принципы бережливого производства, эффективно действовать в чрезвычайных ситуациях; ЦО ГВ, ЦО ПВ, ЦО ДНВ, ЦО ПТВ, ЦО ЭВ, ЦО ЦНП	знание способов и методов разрешения конфликтных ситуаций	

З7 - приемы и способы эффективной коммуникации в процессе трудоустройства; ОК 04. Эффективно взаимодействовать и работать в коллективе и команде; ОК 05. Осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке Российской Федерации с учетом особенностей социального и культурного контекста; ОК 09. Пользоваться профессиональной документацией на государственном и иностранном языках. ЦО ПТВ, ЦО ЦНП, ЦО ПВ, ЦО ЭВ	знание приемов и способов эффективной коммуникации в процессе трудоустройства	
З8 - общее содержание форм и способов адаптации на рабочем месте; ОК 04. Эффективно взаимодействовать и работать в коллективе и команде; ОК 06. Проявлять гражданско-патриотическую позицию, демонстрировать осознанное поведение на основе традиционных российских духовно-нравственных ценностей, в том числе с учетом гармонизации межнациональных и межрелигиозных отношений, применять стандарты антикоррупционного поведения; ЦО ГВ, ЦО ПТВ, ЦО ПВ, ЦО ЦНП, ЦО ДНВ	знание форм и способов адаптации на рабочем месте	
З9 - этику взаимоотношений в трудовом коллективе, в общении с потребителями; ОК 04. Эффективно взаимодействовать и работать в коллективе и команде; ОК 06. Проявлять гражданско-патриотическую позицию, демонстрировать осознанное поведение на основе традиционных российских духовно-нравственных ценностей, в том числе с учетом гармонизации межнациональных и межрелигиозных отношений, применять стандарты антикоррупционного поведения; ОК 07. Содействовать сохранению окружающей среды, ресурсосбережению, применять знания об изменении климата, принципы бережливого производства, эффективно действовать в чрезвычайных ситуациях; ЦО ГВ, ЦО ПТВ, ЦО ПВ, ЦО ЦНП, ЦО ДНВ	знание этики взаимоотношений в трудовом коллективе, в общении с потребителями	
З10 - правовые аспекты трудоустройства. ОК 03. Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие, предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере, использовать знания по правовой и финансовой грамотности в различных жизненных ситуациях; ОК 06. Проявлять гражданско-патриотическую позицию, демонстрировать осознанное поведение на основе традиционных российских духовно-нравственных ценностей, в том числе с учетом	знание правовых аспектов трудоустройства	

гармонизации межнациональных и межрелигиозных отношений, применять стандарты антикоррупционного поведения; ЦО ПТВ, ЦО ЦНП, ЦО ПВ, ЦО ЭВ		

3. Оценка освоения учебной дисциплины:

3.1. Формы и методы оценивания

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

Контроль и оценка освоения учебной дисциплины по темам (разделам)

Таблица 2

Элемент учебной дисциплины	Формы и методы контроля					
	Текущий контроль		Тематический/Рубежный контроль		Промежуточная аттестация	
	Форма контроля	Проверяемые ПК, ОК, ЦО, У, З	Форма контроля	Проверяемые ПК, ОК, ЦО, У, З	Форма контроля	Проверяемые ПК,ОК,ЦО, У, З
Тема 1. Рынок труда	Оценка устного и письменного опроса. Оценка результатов практической работы.	З1, З2, У1, ОК 02, ЦО ПТВ, ЦО ЦНП	Тестирование	З1, З2, У1, ОК 02, ЦО ПТВ, ЦО ЦНП	Итоговая контрольная работа	З1-З10, У1-У10, ОК1-ОК07, ОК09, ЦО ГВ, ЦО ПВ, ЦО ДНВ, ЦО ЭВ, ЦО ПТВ, ЦО ЦНП, ЦО ЭКВ
Тема 2. Профессиональная деятельность и карьера	Оценка устного и письменного опроса. Оценка результатов практической работы.	З3, З4, У5, ОК 01, ОК 03, ОК09, ЦО ПТВ, ЦО ЦНП, ЦО ПВ, ЦО ЭВ	Тестирование	З3, З4, У5, ОК 01, ОК 03, ОК09, ЦО ПТВ, ЦО ЦНП, ЦО ПВ, ЦО ЭВ		
Тема 3. Технологии трудоустройства	Оценка устного и письменного опроса. Оценка результатов практической работы.	З5, У2, У7, ОК 02, ЦО ПТВ, ЦО ЦНП	Тестирование	З5, У2, У7, ОК 02, ЦО ПТВ, ЦО ЦНП		
Тема 4. Самопрезентация	Оценка устного и письменного опроса. Оценка результатов практической работы.	З7, У3, У4, У6, ОК04, ОК05, ОК06, ОК09, ЦО ГВ, ЦО ПВ, ЦО ДНВ, ЦО ПТВ, ЦО ЭВ	Тестирование	З7, У3, У4, У6, ОК04, ОК05, ОК06, ОК09, ЦО ГВ, ЦО ПВ, ЦО ДНВ, ЦО ПТВ, ЦО ЭВ		
Тема 5. Профессиональная адаптация	Оценка устного и письменного опроса. Оценка результатов практической работы.	З6, З8, З9, У9, У10, ОК 04, ОК 06, ОК07, ЦО ГВ, ЦО ПВ, ЦО ДНВ, ЦО ПТВ, ЦО ЭВ, ЦО ЭКВ	Тестирование	З6, З9, З8, У9, У10, ОК 04, ОК 06, ОК07, ЦО ГВ, ЦО ПВ, ЦО ДНВ, ЦО ПТВ, ЦО ЭВ, ЦО ЭКВ		

Тема 6. Основы профессиональной этики	Оценка устного и письменного опроса.	З6, З9 ОК03, ОК04, ОК07, ЦО ЭВ, ЦО ПТВ, ЦО ЦНП, ЦО ГВ, ЦО ПВ, ЦО ДНВ, ЦО ЭКВ	Тестирование	З6, З9 ОК03, ОК04, ОК07, ЦО ЭВ, ЦО ПТВ, ЦО ЦНП, ЦО ГВ, ЦО ПВ, ЦО ДНВ, ЦО ЭКВ		
Тема 7. Основы законодательства РФ о труде	Оценка устного и письменного опроса. Оценка результатов практической работы.	З10, У8, ОК 06, ЦО ГВ, ЦО ПВ, ЦО ДНВ, ЦО ЭВ	Тестирование	З10, У8, ОК 06, ЦО ГВ, ЦО ПВ, ЦО ДНВ, ЦО ЭВ		

3.2. Типовые задания для оценки освоения учебной дисциплины

3.2.1. Текущий контроль

Вопросы для устного и письменного опроса по темам:

Тема 1. Рынок труда

1. Назовите особенности рынка труда

2. Какие основные факторы формируют спрос на рынке труда?

3. Каковы функции, задачи рынка?

4. Каковы основные виды рынков, по каким признакам они подразделяются?

5. Что такое напряженность на рынке труда?

6. Назовите формы занятости в РФ

7. Дайте определение понятию «безработица»

8. Как определить уровень безработицы?

9. К какой категории граждан относятся студенты, обучающиеся по очной форме обучения?

10. Назовите формы безработицы

11. Назовите наиболее вероятные причины безработицы

Тема 2. Профессиональная деятельность и карьера

1. Что следует понимать под профессиональной карьерой?

2. Чем отличается карьера от карьеризма?

3. Как влияют уровень притязаний и призвание на профессиональную карьеру?

4. Охарактеризуйте другие факторы, влияющие на карьеру

5. Назовите структурные компоненты плана профессиональной карьеры

6. Основные принципы проектирования профессиональной карьеры

7. В чем сущность модели карьеры «змея»

Тема 3. Технологии трудоустройства

1. Назовите наиболее распространенные пути поиска работы. Какие у них недостатки и достоинства?

2. В чем суть пассивного способа поиска работы?

3. Как можно охарактеризовать активное поведение на рынке труда?

4. Процесс трудоустройства: основные этапы.

5. Почему молодому специалисту сложно устроиться на работу?

6. Чем кадровое агентство отличается от агентства по трудоустройству?

7. Почему не стоит ограничиваться одним способом поиска работы?

Тема 4. Самопрезентация

1. Какова роль резюме в эффективном трудоустройстве?

2. На какие виды подразделяется резюме?

3. Какова должна быть структура сопроводительного письма?

4. Какие виды испытаний при приеме на работу вы знаете?

6. Перечислите правила для успешного прохождения собеседования

5. Какова специфика общения по телефону?

6. Назовите приемы активного слушания

7. В чем основное отличие собеседования и интервьюирования соискателя?

8. Какие формы и методы отбора персонала вы знаете?

Тема 5. Профессиональная адаптация

1. Дайте определение понятию «адаптация»

2. Назовите основные отличия производственной адаптации от профессиональной

3. Назовите этапы и факторы профессиональной адаптации

4. Назовите способы организационного поведения в период адаптации

5. Какие проблемы возникают у новых сотрудников в период адаптации?

Тема 6. Основы профессиональной этики

1. Назовите виды делового общения

2. Правила ведения деловой беседы

3. Специфика телефонного разговора как вида речевого общения

4. Стратегия и тактика ведения переговоров

5. Официальное и неофициальное общение

6. От чего зависит психологический климат в трудовом коллективе?

7. Что такое производственный конфликт? Чем отличается от других видов конфликтов?

8. При каких обстоятельствах может возникнуть производственный конфликт?

9. Перечислите способы и стадии развития производственного конфликта

10. Перечислите основные способы разрешения конфликта

Тема 7. Основы законодательства РФ о труде

1. Что такое трудовой договор, каково его социальное и юридическое значение?

2. Каковы основные признаки трудового договора?

3. Сформулируйте понятие срочного трудового договора и договора, заключенного на неопределенный срок. Каковы их «преимущества» и «недостатки» для каждой из сторон?

4. В каких случаях допускается заключение срочного трудового договора?

5. Что такое испытательный срок? Кем и как он устанавливается?

6. Кому не может быть назначен испытательный срок при приеме на работу?

7. Что такое перевод? Чем он отличается от перемещения?

8. Какие основания прекращения трудового договора Вам известны?

9. Опишите порядок прекращения трудового договора по инициативе работника.

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

3.2.2. Тематический контроль

Тема 1. Рынок труда

Вариант 1

1. Кто может претендовать на получение пособия по безработице?

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

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

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

3. Какие из перечисленных понятий относятся к рынку труда?

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

4. К негативным последствиям безработицы относится

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

5. Компенсационная заработная плата призвана компенсировать работнику

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

6. Удовлетворенный спрос на рабочую силу определяется

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

7. Повторяющиеся спады производства порождают безработицу

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

8. Трудовой потенциал характеризует
1) количество и структуру труда
2) качество и потенциальные возможности труда

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

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

11. Совокупность мероприятий, обеспечивающих необходимую пропорциональность в расстановке работающих и рациональное использование рабочей силы при данной степени механизации работ и совершенства технологии в целях повышения производительности труда и создания условий для всестороннего развития трудящихся
1) организация труда в обществе
2) организация труда на предприятии
3) организация труда в стране
4) организация труда в подразделении

12. Уровень технической оснащенности, равномерность загрузки работника, чередование мышечных и нервных нагрузок на рабочего, перемена видов его деятельности – это
1) цели рациональной организации трудового процесса
2) задачи рациональной организации трудового процесса
3) факторы рациональной организации трудового процесса
4) функции рациональной организации трудового процесса

Вариант 2

1. Кто из перечисленных ниже граждан является структурным безработным?

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

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

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

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

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

4. К экономически активному трудоспособному населению относятся

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

5. Главными участниками рынка труда являются

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

6. Неудовлетворенный спрос на рабочую силу определяется

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

7. К рынку экономических ресурсов относится

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

8. Качественная характеристика трудового потенциала включает

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

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

1) наемные работники
2) работающие на индивидуальной основе
3) работодатели

4) неоплачиваемые работники семейных предприятий

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

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

11. По периодичности виды трудовых процессов подразделяются на

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

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

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

Вариант 3

1. Кто из перечисленных ниже граждан является циклическим безработным?

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

2. Главной составной частью трудовых ресурсов является

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

3. Все население государства составляет 300 млн чел., из них:
80 млн - пенсионеры, инвалиды, дети, учащиеся, солдаты Национальной гвардии, правительственные органы;
20 млн чел. не хотят работать вообще или при данном уровне заработной платы.
Наемная рабочая сила составляет 188 млн чел.
Определите уровень безработицы в стране

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

4. К неэкономическим отрицательным последствиям безработицы относится

1) рост числа правонарушений

2) повышение конкуренции на рынке труда
3) недополученный выпуск продукции
4) уменьшение шансов найти высокооплачиваемую работу в будущем

5. Участие предприятий в регулировании рынка труда обеспечивается формированием

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

6. Структура спроса на рабочую силу включает следующие основные группы

1) спрос на профессиональную рабочую силу
2) спрос на неквалифицированную рабочую силу
3) спрос на рабочую силу низкой квалификации
4) спрос на высококвалифицированную рабочую силу

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

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

8. Экономически активное население включает

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

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

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

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

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

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

1) расстановка кадров
2) подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров

3) профессиональный подбор
4) планировка рабочих мест

12. Промежуток времени, в течение которого человек ищет работу - это
1) уровень безработицы
2) продолжительность безработицы
3) интенсивность безработицы
4) структура безработицы

Вариант 4

1. После замужества дочери Анна уволилась из бухгалтерии, намереваясь, устроиться на работу с более гибким графиком, чтобы нянчить внуков. Какой вид безработицы иллюстрирует данная ситуация?
1) сезонную
2) циклическую
3) фрикционную
4) структурную

2. Численность населения страны составляет 10 000 тыс. чел. На государственной службе, в армии, в структурах управления и т.п. находится 3 % населения. Дети и люди пожилого возраста составляют 10 % населения, предприниматели, люди свободных профессий и т. п. – 4 %. На государственных предприятиях и в организациях занято 20 %, в частных структурах – 53 % населения. Определите, сколько безработных в стране
1) 10 тыс. чел
2) 100 тыс. чел
3) 1 млн. чел
4) 200 тыс. чел

3. Цена реализации труда или цена реализации рабочей силы – это
1) оптовая цена
2) цена без НДС
3) заработная плата

4. При определении качества такого фактора производства, как «труд» обязательно обращают внимание на
1) наличие у работника определенных умений и навыков
2) готовность работника участвовать в жизни коллектива
3) эффективность используемого оборудования
4) наличие на предприятии системы охраны труда

5. Количество труда при его оплате учитывается с помощью
1) нормирования труда
2) тарифной системы оплаты труда
3) форм и систем оплаты труда

6. Предложение рабочей силы — это
1) спрос на товары и услуги
2) спрос на рабочую силу
3) спрос на рабочие места

7. Спрос на услуги специалистов по рекламе формируется на рынке

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

8. Доля экономически активного населения зависит от

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

9. Пересечение совокупного спроса и совокупного предложения, носит название

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

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

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

11. К восстановлению равновесия на рынке труда ведет

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

12. Агентства по трудоустройству (биржи труда) нацелены на

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

Ответы к тесту:

Вариант 1

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

Вариант 2

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

Вариант 3

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

Вариант 4

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

Тема 2. Профессиональная деятельность и карьера

Соотнесите соответствующие друг другу определения:

1. Профессиональная деятельность	**а)** Обучение, испытание на разных работах
2. Профессия (специальность)	**б)** То, что побуждает человека к деятельности: его потребности, интересы, эмоции, влечения, идеалы
3. Область профессиональной деятельности	**в)** Трудовая деятельность, требующая профессионального обучения, осуществляемая в рамках объективно сложившегося разделения труда и приносящая доход
4. Труд, трудовая деятельность	**г)** Активное достижение человеком успехов в профессиональной деятельности
5. Профессиональная карьера	**д)** Карьера, предполагает переход в другую функциональную область, расширение полномочий в рамках того же уровня структурной иерархии
6. Призвание	**е)** Общественно признанный относительно устойчивый вид профессиональной деятельности человека, который определен разделением труда в обществе. Термины «профессия» и «специальность» традиционно используются в русском языке как синонимы, если функции по определенной специальности охватывают всю сферу профессиональной деятельности человека. Однако термин «специальность» может использоваться и в более узком значении – «вид занятий в рамках одной профессии» (инженер-строитель, слесарь-инструментальщик, врач-терапевт)
7. Талант	**ё)** Движение вверх по служебной лестнице, т.е. это подъем на более высокую ступень структурной иерархии (повышение в должности), сопровождающееся повышением уровня оплаты труда
8. Горизонтальная карьера	**ж)** Целесообразная деятельность людей по созданию материальных и духовных благ, необходимых для удовлетворения индивидуальных и общественных потребностей
9. Вертикальная карьера	**з)** Совокупность видов профессиональной деятельности, имеющая общую основу (аналогичные или близкие назначение, объекты, технологии, в т.ч. средства труда) и предполагающая схожий набор трудовых функций и соответствующих компетенций для их выполнения
10. Профессиограмма	**и)** Явное соответствие человека профессии, высший уровень профессиональной пригодности, комплекс

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

Ключ к заданию:

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

Тема 3. Технологии трудоустройства

1. Целью поиска работы является в первую очередь:

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

2. Организация поиска работы включает

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

3. Фактор, не влияющий на выбор работы

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

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

1) справедливо
2) несправедливо

5. Самостоятельный способ поиска работы осуществляется
1) с обращением к центрам занятости
2) без обращения к центрам занятости
3) все вышеперечисленное

6. Имеет ли способ «непосредственное обращение к работодателю» недостатки?
1) да
2) нет

7. Информация о процедуре предоставления государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы предоставляется:
1) платно
2) бесплатно
3) частично оплачивается

8. Какие фазы можно выделить в процессе поиска новой работы:
1) первая и вторая
2) начальная и заключительная
3) активная и пассивная
4) основная и второстепенная

9. Каким способом поиска работы следует воспользоваться соискателю, если он не только хочет найти работу, но и может пройти переподготовку и повышение квалификации совершенно бесплатно?
1) с помощью государственной службы
2) с помощью частных служб трудоустройства
3) с помощью газет и журналов
4) с помощью знакомых

10. Перед тем как принять предложение о работе необходимо оценить
1) перспективы карьерного роста
2) численность предприятия
3) свое физическое здоровье
4) количество конкурентов у предприятия

11. Если вам трудно оценить данное предложение о работе и вы обращаетесь к мнению других людей, значит вы используете
1) социологический опрос
2) логика цифр
3) экспертные консультации
4) эмоциональная и интуитивная оценка

12. Если у вас хорошо развита интуиция, то скорее всего при оценке предложения о работе вы воспользуетесь
1) экспертные консультации
2) логика цифр
3) социологический опрос
4) эмоциональная и интуитивная оценка

13. Какую цель преследует этап установления контакта с работодателем:
1) получение приглашения на собеседование
2) произвести выгодное впечатление на работодателя
3) получение приглашения на вакантную должность
4) выбор из предложенных вакансий

14. Способы поиска работы включают
1) с помощью частных служб
2) через знакомых
3) с помощью государственной службы трудоустройства
4) прямое обращение к работодателю
5) СМИ
6) все ответы верны

15. Какую цель преследует этап принятия решения
1) получение приглашения на собеседование
2) произвести выгодное впечатление на работодателя
3) получение приглашения на вакантную должность
4) выбор из предложенных вакансий

16. Какую цель преследует этап подготовки к собеседованию:
1) получение приглашения на собеседование
2) произвести выгодное впечатление на работодателя
3) получение приглашения на вакантную должность
4) выбор из предложенных вакансий

17. Какую цель преследует этап прохождения собеседования
1) получение приглашения на собеседование
2) произвести выгодное впечатление на работодателя
3) получение приглашения на вакантную должность
4) выбор из предложенных вакансий

18. Если вы человек рациональный и логичный, то в ситуации принятия вам может помочь
1) экспертные консультации
2) логика цифр
3) социологический опрос
4) эмоциональная и интуитивная оценка

19. При ведении переговоров о заработной плате необходимо
1) первому назвать цифру заработной платы
2) дождаться пока интервьюер сам сообщит размер заработной платы
3) всячески избегать разговора о размере заработной платы
4) соглашаться с любым размером заработной платы

Ключ к тесту:

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

Тема 4. Самопрезентация

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

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

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

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

3. Цель резюме - это:

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

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

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

5. Честность и достоверность резюме определяется в:

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

6. Целенаправленность резюме выражается в:

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

7. К дополнительной информации в резюме не относится:

1) владение иностранными языками
2) наличие водительских прав
3) сведения о военной службе

4) размер обуви и одежды соискателя

8. Конкретность резюме выражается в:

1) отсутствии лишних слов, длинных непонятных сокращений и терминов

2) отсутствии неточной или лишней информации, не имеющей прямого отношения к вакансии

3) изложении главных сведений, подтверждающих право претендовать на данную

4) должность отсутствии недостоверной информации

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

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

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

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

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

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

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

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

13. В резюме необязательно указывать:

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

14. Что не нужно писать в сопроводительном письме?

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

15. Установите последовательность оформления раздела "опыт работы"

("Трудовая биография"):

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

Ключ к тесту:

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

Тема 5. Профессиональная адаптация

1. Адаптация – это:

1) приспособление работника к новым профессиональным, социальным, организационно-экономическим условиям труда

2) взаимное приспособление работника и организации путем постепенной врабатываемости сотрудника в новых условиях

3) приспособление организации к изменяющимся внешним условиям

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

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

3. Психофизиологическая адаптация характеризует

1) приспособление работника к относительно новому социуму, нормам поведения; налаживание контактов

2) приобретение или доработку трудовых способностей (профессиональных знаний, навыков), изучение технологического процесса

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

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

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

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

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

5. Выделите ключевой элемент адаптации

1) знакомство непосредственно с рабочим местом
2) знакомство с предприятием
3) опыт работы

4) налаживание внешних коммуникаций
5) снижение конфликтности

6. Какие виды адаптации существуют?
1) первичная, вторичная, функциональная
2) устойчивая, неустойчивая, прогрессирующая
3) скрытая, явная, фрикционная
4) профессиональная, психофизическая, социально-психологическая
5) экономическая, социальная, политическая

7. Как обеспечить эффективную интеграцию нового сотрудника в организацию:
1) достоверная и полная предварительная информация об организации и подразделении, где предстоит работнику трудиться
2) использование испытательного срока для новичка
3) регулярные собеседования новичка с руководителем его подразделения и представителем кадровой службы
4) введение в должность
5) все вместе

8. Для ускорения процесса адаптации нового сотрудника необходимо:
1) позволить ему самостоятельно во всем разобраться
2) познакомить его со спецификой организации и с сотрудниками
3) постоянно контролировать его работу и давать оценки и советы
4) изолировать его от влияния коллег
5) не вмешиваться в процесс адаптации нового работника

9. Какой из ниже перечисленных видов адаптации относят к вторичной адаптации?
1) санитарно-гигиеническая адаптация
2) экономическая
3) социально-психологическая
4) организационно-административная
5) прогрессирующая

10. Механизм управления профессиональной ориентацией и адаптацией осуществляется через ...
1) формирование органов образования
2) формирование и развитие системы органов управления различного уровня
3) формирование и развитие системы органов контроля различного уровня
4) сокращение текучести рабочей силы
5) формирование и развитие технической системы

11. Новый сотрудник приходит в отдел, где все работники давно знают друг друга и привыкли работать в команде. Они не стремятся общаться с новичком, предпочитая сначала к нему присмотреться. С Вашей точки зрения, как должен поступить руководитель в подобной ситуации?
1) назначить одного из сотрудников наставником новичка и попросить помочь адаптироваться
2) опекать новичка, контролировать его действия и защищать от критики других сотрудников
3) не вмешиваться в процесс адаптации, чтобы новичок сам решал свои проблемы

4) заставить работников признать новичка
5) изолировать нового сотрудника во избежание негативных последствий

12. Обязанности, которые прежде выполнялись одним сотрудником, планируется распределить между двумя работниками. При этом один из них - новичок в организации. На ваш взгляд, следует:
1) позволить им самостоятельно разделить функции
2) посоветовать опытному сотруднику отдать новичку более легкую работу
3) составить должностные инструкции для обоих
4) дать новичку более сложную работу для ускорения процесса адаптации;
5) изолировать нового сотрудника во избежание негативных последствий

13. Определите одну из стадий адаптации:
1) ассимиляция
2) выплата заработной платы
3) «акклиматизация»
4) конфронтация
5) легализация

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

15. Период адаптации к новым обязанностям:
1) более продолжителен в случае привлечения с помощью внутренних источников найма
2) более продолжителен в случае привлечения с помощью внешних источников найма
3) примерно одинаков по продолжительности для всех и не зависит от источников привлечения персонала
4) зависит только от уровня образования человека
5) зависит только от психологических особенностей личности

16. По результатам исследований, полная адаптация работника в коллективе завершается, как правило, по окончании:
1) первого года работы
2) двух лет работы
3) трех лет работы
4) пяти лет работы
5) десяти лет работы

17. Профессиональная адаптация это:
1) приобретение навыков, освоение новых приемов в выполнении работы
2) освоение правил и норм взаимоотношений в коллективе
3) привыкание к новым людям
4) адаптация к трудовой деятельности на уровне организма работника как целого

5) адаптация к ближайшему социальному окружению

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

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

19. С какого процесса начинается адаптация работника в коллективе?

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

20. Чем характеризуется полная адаптация?

1) сочетанием профессионального обучения, переподготовки и повышения квалификации кадров, а также планирования карьеры персонала организации
2) сочетанием высокого уровня овладения специальностью, полного освоения порученной работы с устойчивым положительным отношением к специальности (прочным намерением продолжить работу по ней) и достаточно высокой степенью удовлетворенности взаимоотношениями в группе и своей позицией в коллективе
3) сочетанием мер по профинформации, профконсультированию, профподбору и профадаптации, которые помогают человеку выбрать профессию, наиболее соответствующую потребностям общества и его личным способностям и особенностям
4) признанием новичка другими сотрудниками
5) снижением трудовой мотивации

21. Что подразумевается под процессом ориентации сотрудника?

1) получение сотрудником информации об организации, где он начинает работать
2) возможность работника выбрать организацию, где он хотел бы работать
3) выбор учебного заведения, где работник хотел бы пройти профессиональную подготовку
4) завершающий этап процесса адаптации
5) подготовка к уходу из организации

Ключ к тесту:

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

Тема 6. Основы профессиональной этики

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

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

2. Как подразделяются конфликты по способу их разрешения?

1) мирные
2) конструктивные
3) деструктивные

3. Какие стратегии поведения в конфликтах не существует?
1) избегание
2) компромисс
3) согласие
4) приспособление
5) недоверие
6) сотрудничество
7) соперничество

1. Совместимость понятий «этика» и «бизнес» можно описать как:
1) вообще несовместимые, поскольку любой бизнес организуется для получения прибыли, а этика больше апеллирует с понятием бескорыстности
2) формально совместимые, когда бизнесмены желают выглядеть порядочно в глазах общественности
3) совместимые, поскольку соблюдение организацией некоторых этических норм в мире бизнеса способствует завоеванию положительной репутации

2. Если человек старается не вступать в обсуждение вопросов, чреватых разногласиями, то этот стиль поведения называется:
1) уклонение
2) принуждение
3) компромисс

3. Науке известны следующие виды конфликтов:
1) организационный, производственный, межличностный
2) организационный, внутриличностный, межличностный, межгрупповой
3) организационный, производственный, межличностный, внутриличностный

7. Производственный конфликт в основном возникает из - за:
1) нечеткого разделения функций, несоответствия норм
2) низкого уровня организации труда, низкой квалификации работников
3) несовпадения ценностей, личной неприязни

8. Если убеждения, ценности коллеги по работе вызывают чувство раздражения, возмущения, неприятия, то:
1) следует ему об этом сказать, пусть пересмотрит свою позицию
2) следует исключить общение с ним
3) следует вспомнить, что не существует идеальных людей, проявлять сдержанность, так как раздражение не может быть основой конструктивного сотрудничества

9. Движущей силой, катализатором любой конфликтной ситуации, является (ются):
1) объект
2) процесс
3) цели
4) сущность

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

1) влияние
2) власть
3) руководство

11. К этапам конфликта относятся:

1) предконфликтная ситуация; открытый конфликт с инцидентом, эскалацией и завершением; послеконфликтный период

2) возникновение противоречий, этап попыток снижения напряженности, нарастание противоречий, разрешение конфликта

3) инцидент, эскалация, примирение

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

1) компромисс
2)принуждение
3) решение проблемы

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

1) формальной организацией

2) неформальной организацией
3) сложной организацией

14. Неформальная организация представляет собой:

1) объединение недобросовестных работников

2) объединение работников, недовольных условиями труда, размером заработной платы

3) объединение работников на основе общих интересов, убеждений

15. Неформальный лидер может оказывать:

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

16. Руководитель подразделения является:

1) неформальным лидером

2) формальным лидером

3) и формальным, и неформальным лидером одновременно

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

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

Ключ к тесту:

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

Тема 7. Основы законодательства РФ о труде

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

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

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

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

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

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

4. Сторонами заключения коллективного договора являются:

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

5. Один из видов трудового договора по срокам действия:

1) краткосрочный
2) срочный
3) среднесрочный

6. Один из видов трудового договора по срокам действия:

1) среднесрочный
2) сезонный
3) бессрочный

7. При приеме на работу не требуется документ:

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

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

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

9. Допускается ли разделение отпуска на части:
1) допускается по желанию работника
2) не допускается
3) допускается по соглашению между работником и работодателем

10. Дайте определение понятию «рабочее время»
1) время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению
2) время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени
3) время в течение, которого работник может получать двойной оклад за свою деятельность
4) нет правильного варианта ответа

11. Дайте определение понятию «время отдыха»
1) время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению
2) время, в течение которого работник может работать сам на себя, используя оборудование работодателя
3) время, в течение которого работник может получать двойной оклад за свою деятельность
4) нет правильного варианта ответа

12. На основании какого документа возникают трудовые отношения?
1) Заявления работника
2) Трудового договора
3) Приказа

13. В какой форме заключается трудовой договор?
1) в письменной форме
2) в форме заявления работника с визой руководителя
3) в устной форме

14. Максимальный срок, на который может быть заключен срочный трудовой договор
1) 5 лет
2) 10 лет
3) 3 года

15. В каком случае трудовой договор аннулируется?
1) если работник был отстранен от работы
2) если работник не выдержал испытательный срок
3) если работник совершил прогул
4) если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в трудовом договоре

16. Как оформляется прием на работу?

1) направлением на работу

2) приказом (распоряжением) работодателя изданным на основании заключенного трудового договора

3) заключением договора

17. В скольких экземплярах составляется трудовой договор?

1) количество экземпляров не установлено

2) в двух

3) в трех

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

1) призыв работника на военную службу

2) в случае прогула

3) в случае сокращения численности или штата

19. В трудовую книжку не вносятся сведения

1) о награждениях за успехи в работе

2) о взысканиях (кроме увольнения)

3) об увольнении работника

20. Стороны трудового договора:

1) служащий и начальник

2) руководитель и подчиненный

3) работодатель и работник

21. Срок временного перевода для замещения временно отсутствующего работника

1) один месяц

2) до выхода этого работника на работу

3) шесть месяцев

Ключ к тесту:

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

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

Предметом оценки являются умения и знания. Контроль и оценка осуществляются в форме устного и письменного опроса, тестирования, выполнения практических работ. Промежуточная аттестация в форме итоговой контрольной работы.

I. ПАСПОРТ

Назначение:

КОМ предназначен для контроля и оценки результатов освоения учебной дисциплины СГ.07 Эффективное поведение на рынке труда по специальности 55.02.03 «Кино- и телепроизводство (по видам)».

З1 - современную ситуацию на региональном рынке труда;

З2 - источники получения информации о рынке труда;

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

З4 - методику составления плана реализации карьеры;

З5 - принципы организации и способы поиска работы;

З6 - конфликтные ситуации и пути их преодоления;

З7 - приемы и способы эффективной коммуникации в процессе трудоустройства;

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

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

З10 - правовые аспекты трудоустройства.

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

У2 - аргументировать целесообразность использования элементов инфраструктуры для поиска работы;

У3 - составлять резюме с учетом специфики работодателя;

У4 - применять основные правила ведения диалога с работодателем в модельных условиях;

У5 - оперировать понятиями «горизонтальная карьера», «вертикальная карьера»;

У6 - корректно отвечать на «неудобные вопросы» потенциального работодателя;

У7 - задавать критерии для сравнительного анализа информации для принятия решения о поступлении на работу;

У8 - давать оценку в соответствии с трудовым законодательством законности действий работодателя и работника в произвольно заданной ситуации, пользуясь Трудовым кодексом РФ и нормативными правовыми актами;

У9 - быстро адаптироваться на новой работе

У10 - умение решать конфликты

ОК 01. Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности применительно к различным контекстам;

ОК 02. Использовать современные средства поиска, анализа и интерпретации информации и информационные технологии для выполнения задач профессиональной деятельности;

ОК 03. Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие, предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере, использовать знания по правовой и финансовой грамотности в различных жизненных ситуациях;

ОК 04. Эффективно взаимодействовать и работать в коллективе и команде;

ОК 05. Осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке Российской Федерации с учетом особенностей социального и культурного контекста;

ОК 06. Проявлять гражданско-патриотическую позицию, демонстрировать осознанное поведение на основе традиционных российских духовно-нравственных ценностей, в том числе с учетом гармонизации межнациональных и межрелигиозных отношений, применять стандарты антикоррупционного поведения;

ОК 07. Содействовать сохранению окружающей среды, ресурсосбережению, применять знания об изменении климата, принципы бережливого производства, эффективно действовать в чрезвычайных ситуациях;

ОК 09. Пользоваться профессиональной документацией на государственном и иностранном языках.

Гражданское воспитание (ЦО ГВ)

Осознанно выражающий свою российскую гражданскую принадлежность (идентичность) в поликультурном, многонациональном и многоконфессиональном российском обществе, в мировом сообществе.

Сознающий своё единство с народом России как источником власти и субъектом тысячелетней российской государственности, с Российским государством, ответственность за его развитие в настоящем и будущем на основе исторического просвещения, российского национального исторического сознания.

Проявляющий гражданско-патриотическую позицию, готовность к защите Родины, способный аргументированно отстаивать суверенитет и достоинство народа России и Российского государства, сохранять и защищать историческую правду.

Ориентированный на активное гражданское участие в социально-политических процессах на основе уважения закона и правопорядка, прав и свобод сограждан.

Осознанно и деятельно выражающий неприятие любой дискриминации по социальным, национальным, расовым, религиозным признакам,

проявлений экстремизма, терроризма, коррупции, антигосударственной деятельности.

Обладающий опытом гражданской социально значимой деятельности (в студенческом самоуправлении, добровольческом движении, предпринимательской деятельности, экологических, военно-патриотических и др. объединениях, акциях, программах.

Понимающий профессиональное значение отрасли, специальности для социально-экономического и научно-технологического развития страны.

Осознанно проявляющий гражданскую активность в социальной и экономической жизни г.Ижевска Удмуртской Республики.

Патриотическое воспитание (ЦО ПВ)

Осознающий свою национальную, этническую принадлежность, демонстрирующий приверженность к родной культуре, любовь к своему народу.

Сознающий причастность к многонациональному народу Российской Федерации, Отечеству, общероссийскую идентичность.

Проявляющий деятельное ценностное отношение к историческому и культурному наследию своего и других народов России, их традициям, праздникам.

Проявляющий уважение к соотечественникам, проживающим за рубежом, поддерживающий их права, защиту их интересов в сохранении общероссийской идентичности.

Осознанно проявляющий неравнодушное отношение к выбранной профессиональной деятельности, постоянно совершенствуется, профессионально растет, прославляя свою специальность.

Духовно-нравственное воспитание (ЦО ДНВ)

Проявляющий приверженность традиционным духовно-нравственным ценностям, культуре народов России с учётом мировоззренческого, национального, конфессионального самоопределения.

Проявляющий уважение к жизни и достоинству каждого человека, свободе мировоззренческого выбора и самоопределения, к представителям различных этнических групп, традиционных религий народов России, их национальному достоинству и религиозным чувствам с учётом соблюдения конституционных прав и свобод всех граждан.

Понимающий и деятельно выражающий понимание ценности межнационального, межрелигиозного согласия, способный вести диалог с людьми разных национальностей и вероисповеданий, находить общие цели и сотрудничать для их достижения.

Ориентированный на создание устойчивой семьи на основе российских традиционных семейных ценностей, рождение и воспитание детей и принятие родительской ответственности.

Обладающий сформированными представлениями о ценности и значении в отечественной и мировой культуре языков и литературы народов России.

Обладающий сформированными представлениями о значении и ценности специальности, знающий и соблюдающий правила и нормы профессиональной этики.

Эстетическое воспитание (ЦО ЭВ)

Выражающий понимание ценности отечественного и мирового искусства, российского и мирового художественного наследия.

Проявляющий восприимчивость к разным видам искусства, понимание эмоционального воздействия искусства, его влияния на душевное состояние и поведение людей, умеющий критически оценивать это влияние.

Проявляющий понимание художественной культуры как средства коммуникации и самовыражения в современном обществе, значение нравственных норм, ценностей, традиций в искусстве.

Ориентированный на осознанное творческое самовыражение, реализацию творческих способностей, на эстетическое обустройство собственного быта, профессиональной среды.

Демонстрирующий знания эстетических правил и норм в профессиональной культуре специальности.

Использующий возможности художественной и творческой деятельности в целях саморазвития и реализации творческих способностей, в том числе в профессиональной деятельности.

Профессионально-трудовое воспитание (ЦО ПТВ)

Понимающий профессиональные идеалы и ценности, уважающий труд, результаты труда, трудовые достижения российского народа, трудовые и профессиональные достижения своих земляков, их вклад в развитие своего поселения, края, страны.

Участвующий в социально значимой трудовой и профессиональной деятельности разного вида в семье, образовательной организации, на базах производственной практики, в своей местности.

Выражающий осознанную готовность к непрерывному образованию и самообразованию в выбранной сфере профессиональной деятельности.

Понимающий специфику профессионально-трудовой деятельности, регулирования трудовых отношений, готовый учиться и трудиться в современном высокотехнологичном мире на благо государства и общества.

Ориентированный на осознанное освоение выбранной сферы профессиональной деятельности с учётом личных жизненных планов, потребностей своей семьи, государства и общества.

Обладающий сформированными представлениями о значении и ценности выбранной профессии, проявляющий уважение к своей профессии и своему профессиональному сообществу, поддерживающий позитивный образ и престиж своей профессии в обществе.

Применяющий знания о нормах выбранной специальности, всех ее требований и выражающий готовность реально участвовать в профессиональной деятельности в соответствии с нормативно-ценностной системой.

Готовый к освоению новых компетенций в профессиональной отрасли.

Обладающий опытом использования в профессиональной деятельности современных информационных технологий и производственных программ с целью осуществления различного рода операций в сфере экранных искусств.

Обладающий опытом и навыками работы использования специализированного оборудования и инвентаря.

Обладающий опытом производить расчеты технико-экономического обоснования предлагаемого проекта, разрабатывать техническое решение творческого проекта.

Экологическое воспитание (ЦО ЭКВ)

Демонстрирующий в поведении сформированность экологической культуры на основе понимания влияния социально-экономических процессов на природу, в том числе на глобальном уровне, ответственность за действия в природной среде.

Выражающий деятельное неприятие действий, приносящих вред природе, содействующий сохранению и защите окружающей среды.

Применяющий знания из общеобразовательных и профессиональных дисциплин для разумного, бережливого производства и природопользования, ресурсосбережения в быту, в профессиональной среде, общественном пространстве.

Имеющий и развивающий опыт экологически направленной, природоохранной, ресурсосберегающей деятельности, в том числе в рамках выбранной специальности, способствующий его приобретению д людьми.

Ответственно подходящий к рациональному потреблению энергии, воды и других природных ресурсов в жизни в рамках обучения и профессиональной деятельности.

Понимающий основы экологической культуры в профессиональной деятельности, обеспечивающей ответственное отношение к окружающей социально-природной, производственной среде и здоровью.

Ценности научного познания (ЦО ЦНП)

Деятельно выражающий познавательные интересы в разных предметных областях с учётом своих интересов, способностей, достижений, выбранного направления профессионального образования и подготовки.

Обладающий представлением о современной научной картине мира, достижениях науки и техники, аргументированно выражающий понимание значения науки и технологий для развития российского общества и обеспечения его безопасности.

Демонстрирующий навыки критического мышления, определения достоверности научной информации, в том числе в сфере профессиональной деятельности.

Умеющий выбирать способы решения задач профессиональной деятельности применительно к различным контекстам.

Использующий современные средства поиска, анализа и интерпретации информации, информационные технологии для выполнения задач профессиональной деятельности.

Развивающий и применяющий навыки наблюдения, накопления и систематизации фактов, осмысления опыта в естественнонаучной и гуманитарной областях познания, исследовательской и профессиональной деятельности.

Обладающий опытом участия в научных, научно-исследовательских проектах, мероприятиях, конкурсах в рамках профессиональной направленности специальности.

Обладающий навыками предпроектного анализа в сфере экранных искусств.

Проявляющий сознательное отношение к непрерывному образованию как условию успешной профессиональной и общественной деятельности.

II. ЗАДАНИЕ ДЛЯ ЭКЗАМЕНУЮЩЕГОСЯ

Инструкция для обучающихся

Внимательно прочитайте задание.

Время выполнения задания – 2 часа

Итоговая контрольная работа

1. Самостоятельный способ поиска работы осуществляется

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

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

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

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

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

4. Что не нужно писать в сопроводительном письме?

1) откуда вы узнали о позиции, на которую вы претендуете
2) аргументация того, что вы подходите на эту должность

3) упоминание в сопроводительном письме о своих зарплатных ожиданиях
4) почему вы выбираете именно эту компанию
5) приветствие

5. К факторам, влияющим на профессиональную адаптацию, относят:
1) правила трудового распорядка
2) степень готовности рабочего места к трудовому процессу
3) характер и содержание труда в данной профессии
4) нормы взаимоотношений в коллективе
5) уровень организации и условия труда

6. Какие стратегии поведения в конфликтах не существует?
1) избегание
2) компромисс
3) согласие
4) приспособление
5) недоверие
6) сотрудничество
7) соперничество

7.Если убеждения, ценности коллеги по работе вызывают чувство раздражения, возмущения, неприятия, то:
1) следует ему об этом сказать, пусть пересмотрит свою позицию
2) следует исключить общение с ним
3) следует вспомнить, что не существует идеальных людей, проявлять сдержанность, так как раздражение не может быть основой конструктивного сотрудничества

8. Перед тем как принять предложение о работе необходимо оценить
1) перспективы карьерного роста
2) численность предприятия
3) свое физическое здоровье
4) количество конкурентов у предприятия

9. Какую цель преследует этап установления контакта с работодателем:
1) получение приглашения на собеседование
2) произвести выгодное впечатление на работодателя
3) получение приглашения на вакантную должность
4) выбор из предложенных вакансий

10. Один из видов трудового договора по срокам действия:

1) краткосрочный
2) срочный
3) среднесрочный

11. Дайте определение понятию «рабочее время»

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

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

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

4) нет правильного варианта ответа

12. Собеседование может быть …

1) индивидуальным
2) групповым
3) онлайн
4) стрессовым
5) кейс-интервью
6) все вышеперечисленные

13. К экономически активному трудоспособному населению относятся

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

14. Невысокая карьерная мобильность – это… Выберите один или несколько ответов:

1) приобретение профессионального опыта в рамках одной организации
2) карьера со сменой, как организации, так и профиля деятельности
3) продолжение карьеры в рамках избранной специальности
4) приверженность одному месту работы

15. Линейную карьеру также называют: Выберите один ответ:

1) горизонтальной
2) стремительной
3) современной
4) традиционной

16. Профессиональная переподготовка означает: Выберите один или несколько ответов:

1) обучение занятых в производстве работников, имеющих практический опыт
2) развитие знаний, умений, навыков и способов общения для дальнейшей профессиональной подготовки
3) получение знаний, умений, навыков и овладение способами новой профессии подготовка к выполнению качественно более высоких задач
4) получение специфической профессиональной квалификации

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

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

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

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

19. Способы поиска работы включают

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

20. К этапам конфликта относятся:

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

21. В трудовую книжку не вносятся сведения

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

22. Чем характеризуется полная адаптация?

1) сочетанием профессионального обучения, переподготовки и повышения квалификации кадров, а также планирования карьеры персонала организации
2) сочетанием высокого уровня овладения специальностью, полного освоения порученной работы с устойчивым положительным отношением к специальности (прочным намерением продолжить работу по ней) и достаточно высокой степенью удовлетворенности взаимоотношениями в группе и своей позицией в коллективе
3) сочетанием мер по профинформации, профконсультированию, профподбору и профадаптации, которые помогают человеку выбрать профессию, наиболее соответствующую потребностям общества и его личным способностям и особенностям
4) признанием новичка другими сотрудниками
5) снижением трудовой мотивации

23. Какую цель преследует этап подготовки к собеседованию:

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

III. ПАКЕТ ЭКЗАМЕНАТОРА

III а. УСЛОВИЯ

Деление на подгруппы не предусмотрено.
Количество вариантов задания – 1.
Ведомость стандартная.
Эталоны ответов:

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

14	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
1,4	3	1,2,3	1	3	6	1	2	2	2

IIIб. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

Оценивание ответа на итоговой контрольной работе по пятибалльной системе осуществляется следующим образом:

Содержание устного ответа	**Решение задач**	**Результат тестирования**
«Отлично»	Оценка «отлично» выставляется, если задача решена полностью, в представленном решении обоснованно получен правильный ответ	90-100 %
«Хорошо»	Оценка «хорошо» выставляется, если задача решена полностью, но нет достаточного обоснования или при верном решении допущена вычислительная ошибка, не влияющая на правильную последовательность рассуждений, и, возможно, приведшая к неверному ответу	70-89%
«Удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется, если задача решена частично	50-69%
«Неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если решение неверно или отсутствует	менее 50% или отказ от ответа