

государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Самарской области
«Новокуйбышевский гуманитарно-технологический колледж»

КОМПЛЕКТ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по оценке освоения итоговых образовательных результатов учебной дисциплины

Эффективное поведение на рынке труда

программы подготовки специалистов среднего звена

09.02.04 Информационные системы (по отраслям)

ОДОБРЕНО
на заседании ПЦК.
Председатель ПЦК ОГСЭД
Н.В. Баннова

СОГЛАСОВАНО
Заместитель директора
О.С. Макарова

Разработчик:

ГАПОУ «НГТК» преподаватель Н.В.Самойлова

Рецензент(ы):

<u>ГАПОУ «НГТК»</u>	<u>руководитель ОП</u>	<u>Л.Н. Ивановская</u>
<small>наименование ОУ</small>	<small>должность</small>	<small>Ф.И.О.</small>

<u>ГАПОУ «НГТК»</u>	<u>председатель ПЦК</u>	<u>Свириденко Н.П.</u>
<small>наименование ОУ</small>	<small>должность</small>	<small>Ф.И.О.</small>

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Комплект контрольно-оценочных средств предназначен для оценки освоения итоговых образовательных результатов учебной дисциплины **Эффективное поведение на рынке труда** в рамках программы подготовки специалистов среднего звена 09.02.04 Информационные системы (по отраслям).

Обучающийся, завершивший обучение по учебной дисциплине должен обладать умениями и знаниями, соответствующими требованиям ФГОС СПО.

Нормативными основаниями проведения оценочной процедуры являются Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования по специальности 09.02.04 Информационные системы (по отраслям), утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 13.08.14, рег.№1001, рабочая программа учебной дисциплины «Русский язык и культура речи», Положение о текущем контроле знаний, промежуточной аттестации и переводе обучающихся на следующий курс, утвержденное приказом по ГАПОУ «НГТК» от «09» июля 2016 г. № 178-У.

Формой проведения оценочной процедуры является зачёт.

Зачёт проводится в форме выполнения теста и практического задания по дисциплине.

Для положительного заключения по результатам оценочной процедуры по дисциплине установлен показатель, при котором принимается решение:

- оценка 3 «удовлетворительно» не менее 70 % выполнения задания;
- оценка 4 «хорошо» не менее 85 %;
- оценка 5 «отлично» не мене 95 %.

2. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

2.1 Предметы оценивания

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен обладать следующими умениями и знаниями способствующими формированию общих и профессиональных компетенций предусмотренных ФГОС СПО:

Результаты обучения (освоенные умения, усвоенные знания)	Основные показатели оценки результатов
У1. Определять готовность к профессиональной деятельности	Практическая работа, Проведение анализа востребованности рынка труда в разрезе профессии
У2. Проводить самооценку сильных и слабых сторон, составлять шкалу умений и склонностей;	Практическая работа, Проведение анализа рейтинга самых популярных мужских и женских профессий (гендерный аспект).
У3. Составлять характеристику для трудоустройства;	Практическая работа
У4. Составлять резюме с учетом специфики работодателя;	Практическая работа
У5. Проводить диалог с работодателем в модельных условиях;	Практическая работа
У6. Определять общие права и обязанности работодателя и работника в соответствии с Трудовым кодексом РФ;	Практическая работа
У7. Оценивать законность действий работодателя и работника при приеме на работу и увольнении;	Практическая работа
У8. Анализировать типичные ошибки при ведении кадровой документации.	Практическая работа
У9. Давать оценку в соответствии с трудовым законодательством законности действий работодателя и работника в произвольно заданной ситуации, пользуясь Трудовым кодексом РФ и нормативными правовыми актами;	Практическая работа
У10. Диагностировать коммуникативные и организаторские способности;	Практическая работа
У11. Выбирать стратегии поведения в различных конфликтных ситуациях;	Практическая работа
У12. Выбирать эффективные формы взаимодействия в коллективе.	Практическая работа

31. Понятие «рынок труда», структуру современного рынка труда РФ;	Тестовый контроль
32. Реальную ситуацию на рынке труда;	Тестовый контроль
33. Содержание понятия «карьера» типологии карьеры, стратегии карьерного роста;	Тестовый контроль
34. Основы проектирования карьерного и профессионального роста, личностного развития;	Тестовый контроль
35. Основные этапы трудоустройства	Тестовый контроль
36. Принципы составления резюме;	Тестовый контроль
37. Этапы карьеры и их специфику;	Тестовый контроль
38. Правовые аспекты взаимоотношения с работодателем;	Тестовый контроль
39. Правила поведения в организации	Тестовый контроль

2.2 Результаты освоения дисциплины, подлежащие проверке

Комплект контрольно-оценочных средств предназначен для оценки освоения итоговых образовательных результатов учебной дисциплины указать наименование учебной дисциплины.

Наименование элемента умений или знаний	Виды аттестации	
	Текущий контроль	Промежуточная аттестация
У1. Определять готовность к профессиональной деятельности	Практическая работа, Проведение анализа востребованности рынка труда в разрезе профессии	Зачёт
У2. Проводить самооценку сильных и слабых сторон, составлять шкалу умений и склонностей;	Практическая работа, Проведение анализа рейтинга самых популярных мужских и женских профессий (гендерный аспект).	Зачёт
У3. Составлять характеристику для трудоустройства;	Практическая работа	Зачёт
У4. Составлять резюме с учетом специфики работодателя;	Практическая работа	Зачёт
У5. Проводить диалог с работодателем в модельных условиях;	Практическая работа	Зачёт

У6. Определять общие права и обязанности работодателя и работника в соответствии с Трудовым кодексом РФ;	Практическая работа	Зачёт
У7. Оценивать законность действий работодателя и работника при приеме на работу и увольнении;	Практическая работа	Зачёт
У8. Анализировать типичные ошибки при ведении кадровой документации.	Практическая работа	Зачёт
У9. Давать оценку в соответствии с трудовым законодательством законности действий работодателя и работника в произвольно заданной ситуации, пользуясь Трудовым кодексом РФ и нормативными правовыми актами;	Практическая работа	Зачёт
У10. Диагностировать коммуникативные и организаторские способности;	Практическая работа	Зачёт
У11. Выбирать стратегии поведения в различных конфликтных ситуациях;	Практическая работа	Зачёт
У12. Выбирать эффективные формы взаимодействия в коллективе.	Практическая работа	Зачёт
31. Понятие «рынок труда», структуру современного рынка труда РФ;	Тестовый контроль	Зачёт
32. Реальную ситуацию на рынке труда;	Тестовый контроль	Зачёт
33. Содержание понятия «карьера» типологии карьеры, стратегии карьерного роста;	Тестовый контроль	Зачёт
34. Основы проектирования карьерного и профессионального роста, личностного развития;	Тестовый контроль	Зачёт
35. Основные этапы трудоустройства	Тестовый контроль	Зачёт
36. Принципы составления резюме;	Тестовый контроль	Зачёт
37. Этапы карьеры и их специфику;	Тестовый контроль	Зачёт
38. Правовые аспекты взаимоотношения с работодателем;	Тестовый контроль	Зачёт
39. Правила поведения в организации	Тестовый контроль	Зачёт

3. ИНСТРУМЕНТАРИЙ ПРОВЕРКИ

Инструкция по выполнению заданий.

В задании № 1 необходимо выбрать единственный правильный ответ,

в задании №2, необходимо сопоставить вопрос с вариантом ответа.

В задании № 3 необходимо в каждом из вариантов определить этап карьеры.

В задании № 4 необходимо определить тип карьеры.

В задании № 5 необходимо дать оценку законности действий работодателя и работника при приеме на работу и увольнении, в каждом из предложенных вариантов.

Каждый правильный ответ оценивается в 1 балл.

Неверный вариант ответа или его отсутствие оценивается в 0 баллов.

Задание 1:

1. На рынке труда можно купить:

- а) оборудование, необходимое рабочим для трудовой деятельности
- б) право на использование способностей работника
- в) способности человека, необходимые для создания материальных ценностей
- г) работника, обладающего необходимыми трудовыми навыками

2. Главными участниками рынка труда являются

- а) продавец и посетитель
- б) покупатель и работник
- в) работодатель и работник
- г) работодатель и продавец

3. Взаимодействие на рынке труда осуществляется

- а) посредством обмена на основе спроса и предложения
- б) за счёт эффективного использования рабочей силы
- в) за счёт ограниченности экономических ресурсов
- г) посредством вложения капиталов с целью последующего получения прибыли

4. Формой материального вознаграждения за труд является:

- а) рента
- б) процент по вкладу
- в) заработная плата
- г) ставка заработной платы

5. Величина спроса на рабочую силу не зависит от:

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

6. Под рынком труда понимают:

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

7. Спрос на труд выражает:

- а) определенное количество занятых наемных работников
- б) потребность работодателя в работниках, необходимых ему для создания товаров и услуг
- в) цену рабочей силы

8. Кривая предложения показывает:

а) сколько работников хотели получить работодатели при каждом уровне ставки заработной платы

в) сколько работников могут выйти на работу при каждом уровне ставки заработной платы

9. В состав трудовых ресурсов не включают:

а) граждан трудоспособного возраста

б) инвалидов 1, 2 группы

в) работающих подростков

г) работающих пенсионеров

10. Безработный это:

а) тот, кто может и хочет работать, но перестал искать работу

б) тот, кто не имеет работу, но активно ищет ее

в) тот, кто работает, но ищет другой вариант работы

11. В узком значении карьера это:

а) профессиональный рост

б) достижение квалификационного статуса

в) подъем на новую ступень в должности

г) род деятельности человека

12. В широком смысле карьера это:

а) социальный статус человека

б) продвижение по служебной лестнице

в) развитие профессионализма работника

г) занятие определенной должности

13. Какие качества человека влияют на карьеру:

а) высокие амбиции

б) желание быть лидером во всем

в) креативность и творческий подход

г) все названные качества влияют на карьеру

14. Какие личные качества мешают достижениям в карьере:

а) высокий уровень интеллекта

б) неумение идти на компромисс

в) оптимизм

г) лидерство

15. Профессиональное самоопределение это:

а) получение должностных привилегий

б) политическое самоопределение

в) осознание человеком культуры

г) выбор профессиональной деятельности человеком

16. Целью профессиональной карьеры является:

а) развития себя как профессионала

б) выполнение определенной служебной роли

в) продвижение по служебной лестнице

г) изменение должностей

17. Цель должностной карьеры это:

а) углубление имеющихся профессиональных знаний, умений и навыков

- б) развитие профессиональных качеств
- в) прохождение карьерного пути в разных организациях
- г) повышение в должности

18. Горизонтальная карьера означает:

- а) повышение в должности
- б) выстраиваемый человеком жизненный путь на основе планов
- в) расширение круга полномочий и обязанностей в рамках той же должности

19. Вертикальная карьера характеризуется:

- а) расширением круга полномочий без смены должности
- б) повышением в должности
- в) дружескими отношениями с начальством
- г) повышением профессионального уровня после аттестации

20. Скрытая карьера:

- а) хорошие отношения с начальством, и как следствие более высокий уровень заработной платы
- б) повышение квалификации
- в) чередование вертикального и горизонтального роста

Задание 2:

Предварительный этап	Взрослость
Этап сохранения	Юность
Этап завершения	Молодость
Этап Продвижения	Зрелость
Этап становления	Ранняя взрослость

Задание 3:

1. Этот этап характеризуется ростом квалификационного уровня, накоплением практического опыта, навыков. Растет потребность в достижении более высокого статуса, и большей независимости

2. В этот период работник осваивает профессию, приобретает необходимые навыки, формируется его квалификация. В этом возрасте обычно создается семья

3. Этап характеризуется кризисом карьеры. Появляется возможность для самовыражения в других видах деятельности

4. За этот период человек может сменить несколько различных видов работ в поисках подходящей деятельности. Если он находит такой вид деятельности, начинается процесс самоутверждения как личности

5. Характеризуется действиями по закреплению достигнутых результатов. Человек достигает вершин независимости и самовыражения

Задание 4:

1. Человек прошел путь от рядового сотрудника до начальника в рамках одной организации (помощник бухгалтера – бухгалтер, зам. глав. бухгалтера, глав. бухгалтер, финансовый директор, генеральный директор) Какая это карьера по цели, перемещению и прохождению в организации?

2. Менеджер перешел из ООО «Альбатрос» в ИП «Троя». Руководитель является его родственником. Теперь работнику открыт доступ к закрытым корпоративным встречам, не всегда в официальной обстановке. Какая это карьера по цели, перемещению и прохождению в организации?

Задание 5

1. Иванов В.А. работал в ООО «Вымпел» по срочному трудовому договору и заболел. Срок действия его договора истек во время его болезни, и его уволили. Правомерно ли такое увольнение?
2. Симонов В.В. был переведен на другую должность в связи с реорганизацией предприятия. Права ли администрация, назначая ему при переводе испытательный срок, мотивируя это отличие в профиле работы?
3. Администрация предприятия предупредила Петрову В.В. за месяц об увольнении по сокращению штатов. Петрова В.В. потребовала предоставить ей в течение этого месяца свободные дни для поиска новой работы. Правомерны ли требования Петровой? Каков порядок расторжения договора при сокращении штатов? Какими гарантиями обладает работник при увольнении по сокращению?
4. Володарская С.Л. оформлялась на работу в детский сад. У нее потребовали документы о специальном образовании, характеристику с прежнего места работы, а также копию судебного решения по бракоразводному делу, рассмотренному за год до ее обращения о приеме на работу. Имела ли право администрация требовать копию судебного решения?

Эталон ответов:

Задание 1:

№ вопроса	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
ответ	б	в	а	в	б	б	б	в	б	б	в	в	г	б	г	а	г	в	б	а

Задание 2:

Предварительный этап (юность)

Этап становления (молодость)

Этап продвижения (ранняя зрелость)

Этап сохранения (зрелость)

Этап завершения (зрелость)

Задание 3:

1. этап продвижения
2. этап становления
3. этап завершения
4. предварительный
5. этап сохранения

Задание 4:

1. должностная, вертикальная, внутриорганизационная
2. должностная, скрытая, межорганизационная

Задание 5:

1. Данное увольнение правомерно, т.к. на него не распространяются запрет содержащийся в ст. 81 Трудового кодекса РФ, трудовой договор расторгается в связи с истечением срока. Больничный должен быть оплачен полностью.
2. При переводе сотрудника с одной должности на другую испытательный срок устанавливать нельзя. Испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе согласно ч. 1 ст. 70 ТК РФ устанавливается соглашением сторон исключительно при заключении трудового договора.
3. Трудовым законодательством не предусмотрено предоставление сотрудникам, предупрежденным об увольнении в связи с сокращением численности или штата

работников, оплачиваемого дня для поиска новой работы. Следовательно, требования Петровой неправомерны.

4. Ст. 65 ТК РФ "Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации" Администрация не имела право требовать копию судебного решения..

1. Критерии оценивания результатов освоения учебной дисциплины

Оценка	Количество баллов
«5»	От 25 до 32
«4»	От 17 до 24
«3»	От 8 до 16
«2»	От 0 до 8