

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Шебзухова Татьяна Александровна

Должность: Директор Пятигорского института (филиал) Северо-Кавказского федерального университета

Дата подписания: 2019.04.08 11:09:38

Уникальный программный ключ:

d74ce93cd40e39275c3ba2f58486412a1c8ef96f

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования**

**«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**Институт сервиса, туризма и дизайна (филиал) СКФУ в г. Пятигорске**

**Колледж Института сервиса, туризма и дизайна (филиал) СКФУ в г. Пятигорске**

**УТВЕРЖДАЮ:**

Председатель ПЦК

К.А. Данилова

«08» апреля 2019 г.

## **ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации

По дисциплине

ПОО.01 Основы поведения на рынке труда

Специальность

08.02.01 Строительство и эксплуатация зданий и сооружений

Форма обучения

очная

Учебный план

2019 г.

Объем занятий: итого

57 ч.,

в т.ч. аудиторных

38 ч.

Лекций

20 ч.

Практических занятий

18 ч.

Самостоятельной работы

19 ч.

Дата разработки: «08» апреля 2019 г.

Составитель \_\_\_\_\_ В.Г. Касымов

(подпись)

**УТВЕРЖДАЮ:**  
Председатель ПЦК  
К.А. Данилова

---

«08» апреля 2019 г.

## **Темы для подготовки рефератов**

по дисциплине «Основы поведения на рынке труда»

**Раздел 1. Теоретические представления о труде и его роль в общественном воспроизводстве.**

**Тема 1.3 Профессиональная деятельность и профессиональная карьера.**

1. Карьера и личностное самоопределение человека.
2. Понятие конкурентоспособности профессии.
3. Типология карьеры.
4. Этапы карьеры и мотивы карьерного роста.
5. Понятие профессиональной карьеры.
6. Психологические типологии построения профессиональных карьер.
7. Основные принципы проектирования профессиональной карьеры.

**Тема 1.4 Персонал предприятия и его классификация. Организация труда персонала: цели, задачи и функции.**

1. Понятие и сущность персонала предприятия.
2. «Человеческий капитал» и трудовые ресурсы предприятия: критерии отличия.
3. Организация труда персонала: цели, задачи и функции.
4. Классификация персонала предприятия.

**Тема 1.5 Организация оплаты и материального стимулирования труда на предприятии.**

1. Сущность, содержание и функции заработной платы.
2. Система мотивации труда работников предприятия.
3. Социально-экономическое содержание заработной платы.
4. Премирование персонала: поиск наиболее эффективных схем.
5. Системы оплаты труда.
6. Формы оплаты труда и специфика их применимости в хозяйственном процессе.
7. Современные формы оплаты труда и их особенности.

8. Понятие «материальное стимулирование» и его виды.
9. Мотивация труда сотрудников предприятия. Формы мотивации труда.

## **Раздел 2. Основы эффективного поведения на рынке труда. Процесс трудоустройства и профессиональной адаптации.**

### **Тема 2.1 Технология трудоустройства. Основные этапы и эффективные способы поиска работы.**

1. Поиск работы: эффективные способы и пути.
2. Процесс трудоустройства: основные этапы.
3. Рекрутинг и его роль в кадровой политике предприятия.
4. Хедхантинг в управлении персоналом.

### **Тема 2.2 Основы эффективной профессиональной самопрезентации. Профессиональное резюме. Собеседование.**

1. Профессиональная самопрезентация: как успешно пройти собеседование.
2. Технологии составления профессионального резюме.
3. Креативные резюме - основные правила их разработки и оформления.
4. Речь и ее роль при профессиональном собеседовании.
5. Методы формирования позитивного профессионального имиджа.
6. Личный самопиар и его роль в профессиональной деятельности сотрудника.
7. Технология проведения профессионального собеседования
8. Профессиональное резюме: формы, виды и технология составления.

### **Тема 2.4 Адаптация сотрудника на новом месте работы. Организация рабочего места.**

1. Изменение стереотипов и уклада жизни в связи с трудоустройством: психологический аспект.
2. Общие требования к рабочему месту сотрудника. Эргономика рабочего места.
3. Влияние организации рабочего места на производительность труда работника.

### **Тема 2.5 Совершенствование труда. Повышение эффективности и производительности труда работников.**

1. Особенности научной организации труда.
2. Самообразование и повышение квалификации, как необходимое условие профессионального роста.
3. Пути повышения эффективности и совершенствования труда работников.
4. Показатели производительности труда работников и их влияние на производственно-хозяйственную деятельность предприятия.
5. Формы и методы профессиональной переподготовки и повышения квалификации.
6. Роль самообразования и повышения квалификации в профессиональной деятельности работника.
7. Эффективность трудовой деятельности: факторы ее снижения и повышения в современных условиях.

8. Понятие «производительности труда» работников. Факторы ее повышения в современных условиях хозяйствования.

### **Критерии оценивания рефератов**

Оценка **«отлично»** выставляется студенту, если он рассказывает излагаемый материал, а не читает его с листа. При обсуждении проблемы и ответов на вопросы демонстрирует осведомленность по теме реферата (доклада), а также умение находить контакт с аудиторией.

Оценка **«хорошо»** выставляется студенту, если он знает весь изученный материал, отвечает без особых затруднений, в условных ответах не допускает серьезных ошибок, легко устраняет определенные неточности с помощью дополнительных вопросов преподавателя, материал оформлен недостаточно аккуратно и в соответствии с требованиями.

Оценка **«удовлетворительно»** выставляется, если докладчик знает лишь основной материал, путается в литературе по проблеме, а на заданные вопросы отвечает недостаточно четко и полно.

Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется, если докладчик не смог достаточно полно и правильно раскрыть излагаемый материал, ответить на поставленные вопросы, не знает литературы по проблеме, или допущены ошибки, влияющие на качество выполненной работы.

Дата разработки: «08» апреля 2019 г.

Составитель \_\_\_\_\_ В.Г. Касымов  
(подпись)

**УТВЕРЖДАЮ:**  
Председатель ПЦК  
К.А. Данилова

---

«08» апреля 2019 г.

## **Комплект заданий для контрольной работы**

по дисциплине «Основы поведения на рынке труда»

### Контрольный срез №1

#### **Вариант 1.**

1. Понятие «труд» и его составные элементы, формы проявления труда.
2. Содержание, характер и разновидности труда.
3. Региональные особенности рынка труда.

#### **Вариант 2.**

1. Труд, как вид деятельности человека.
2. Определение понятия «рынок труда», структура современного рынка труда РФ.
3. Высвобождение рабочей силы, его причины в регионе.

### Контрольный срез №2

#### **Вариант 1.**

1. Типы и виды профессиональной деятельности.
2. Модели конкурентоспособности на ранке труда.
3. Рынок труда РФ и его особенности.

#### **Вариант 2.**

1. Понятие конкурентоспособности профессии.
2. Типология карьеры.
3. Трудовые правоотношения в Российской Федерации и их регулирование.

(в тестовой форме)

Выберите правильный ответ в заданиях 1-30, в задании 17 – закончите фразу.

1. Организационное поведение – это:

- а) Поведение организации и ее действия во внешней и внутренней среде;
- б) Комплекс поступков и действий человека, отражающих реакцию на все обстоятельства его существования и организации, точнее в группе людей, социально-экономической системе;
- в) Поведение коллектива организации, основанное на его психологических характеристиках.

2. Какие факторы наиболее полно определяют организационное поведение?

- а) Личностные особенности самого человека, социально-психологическая среда, комплекс событий, характеризующих функционирование и развитие организации;
- б) Объем, ценность и структура информации; усвоенные социальные и организационные нормативы, уровень знания и культуры;
- в) Все перечисленное выше.

3. Какие из перечисленных ниже блоков входят в курс дисциплины «Основы эффективного поведения на рынке труда»?

- а) Содержание деятельности и модель качеств менеджера
- б) Исследование систем управления
- в) Организационная культура
- г) Делегирование полномочий
- д) Теория мотивации персонала
- е) Типы организационных структур
- ж) Все перечисленное выше.

4. Какие подструктуры не включает внутренняя структура личности?

- а) Темперамент
- б) Характер, эмоции, воля, мышление, память, воображение и т.п.
- в) Хобби, увлечения
- г) Опыт, навыки, умения

5. Какова цель создания организации?

- а) Решение своих проблем и достижение общих целей организации
- б) Только получение прибыли
- в) Повышение благосостояния общества

6. Что включает термин «внешняя среда»? Укажите то, что считаете верным:

- а) Экономические условия
- б) Потребители
- в) Законодательство
- г) Техника и технология
- д) Взаимоотношения в коллективе
- е) Организационная культура
- ж) Система ценностей в обществе
- з) Конкуренты

7. Какой из методов стимулирования является наиболее эффективным?

- а) Метод наказания
- б) Метод поощрения
- в) Совмещение этих двух методов

8. Определите последовательность стадий развития коллектива:

- а) «Эффективность»
- б) «ближний бой»
- в) «притирка»
- г) «зрелость»
- д) «экспериментирование»

9. В силу каких причин менеджеры создают свою команду? Выберите необходимые причины:

- а) Количество стрессовых ситуаций уменьшается, если решать проблемы сообща;
- б) Для передачи своих профессиональных навыков своим последователям;
- в) Чтобы команда решала за менеджера его проблемы;
- г) Вырабатывается больше идей, возрастает инновационная способность;
- д) Команды могут рисковать в большей степени, чем каждый член команды в отдельности;
- е) Для увеличения прибыли;
- ж) Коллективный подход – это признак сильного и решительного стиля управления

10. Должен ли руководитель находить индивидуальный подход к каждому работнику?

- а) Да;
- б) Нет;

11. Организаторские способности у человека:

- а) Имеются с рождения;
- б) Приобретаются в процессе обучения и управления;
- в) Являются как врожденными, так и приобретенными в процессе работы

12. Организационная культура – это:

- а) Правила поведения в организации
- б) Управление, основанное на участии работников в принятии решений
- в) Совокупность представлений, разделяемых большинством членов организации;

13. Лидером в группе может быть:

- а) Только один человек, раз и навсегда признанный как лидер;
- б) Разные люди в зависимости от ситуации, но, как правило, он постоянен;
- в) Всегда одновременно несколько человек;

14. Руководство – это:

- а) Мотивация действий других людей, направленных на достижение целей;
- б) Поддержка действий других людей, направленных на достижение целей;
- в) Контроль действий других людей, направленных на достижение целей;

15. На сколько уровней подразделяют менеджеров?

- а) два;
- б) три;
- в) четыре;
- г) пять;
- д) шесть;

16. Активность, оптимистичность, изменчивость, импульсивность, раздражительность – личностные черты:

- а) Меланхолика;
- б) Сангвиника;
- в) Холерика;
- г) Флегматика;

17. Индивиду, качества которого определяются его жизненным опытом, преломляемым через особенности личности и проявляемым через его отношение к окружающей среде, людям, явлениям, и т.д. – это...

18. Использование возможностей работников для достижения целей организации - это...

- А) Управление эккаунтингом
- б) Управление персоналом
- в) Управление производством

19. Некая группа может считаться организацией, если члены этой группы:

- а) Намерено работают вместе, чтобы достичь значимой для всех цели;
- б) Связаны друг с другом с помощью информационных потоков
- в) Работают в одном офисе

20. Обмен информацией с помощью жестов, мимики, интонации голоса называется в менеджменте коммуникацией:

- а) Невербальной;
- б) Неформальной;
- в) Вербальной;
- г) Горизонтальной;

21. Неформальные группы возникают:

- а) В результате реорганизации;
- б) При создании новой структуры;
- в) Спонтанно;
- г) По воле руководства;

22. Ключевым факторов в любой модели управления являются:

- 1. Люди;
- 2. Средства производства;
- 3. Финансы;
- 4. Структура управления;

23. Практика управления возникла:

- а) XX веке, в ходе индустриализации промышленности;
- б) Вместе с созданием Ф. Тейлором школы управления;
- в) Вместе с объединением людей в организованные группы, например в племена;
- г) Вместе с возникновением системного подхода

24. Синергия – это

- а) Особый вид скрытого влияния на поведение другого человека;
- б) Возрастание эффективности в результате слияния частей (людей, фирм) в одну систему;
- в) Вид стратегии продвижения на рынок;

25. Совещание – это:

- а) Регламентированное общение группы людей с целью выявления проблемы и поиска путей ее решения;
- б) Общение с целью согласования интересов и позиций сторон;
- в) Общение группы людей, проходящее по схеме выработка новых идей – их обсуждение – выбор 2-3 лучших;

26. Чем опасно чрезмерное количество подчиненных?

- а) Потерей управляемости коллектива;
- б) Разрастанием бюрократического аппарата;



в) Дублированием усилий;

27. Лидерство – это процесс:

- а) Контроля;
- б) Организации;
- в) Управления;
- г) Планирования;

28. Корпоративная культура основана на принятых в обществе формах поведения

- а) Правилах, определяемых руководством организации;
- б) Разделяемых большинством членов организации убеждениях и ценностях;
- в) Особенности производства;
- г) Законодательстве;

29. Одна из важнейших функций корпоративной культуры – это:

- а) Укрепление дисциплиной;
- б) Формирование благоприятного психологического климата в организации;
- в) Поддержание социальной стабильности в организации
- г) Правильное распределение вознаграждений
- д) Создание благоприятного имиджа компании

30. Если возникла кризисная ситуация, требующая немедленного разрешения, целесообразно использовать стиль управления:

- а) Авторитарный;
- б) Либеральный;
- в) Демократический.

Ответы:

|                |
|----------------|
| 1.б            |
| 2.в            |
| 3.а,в,г,д      |
| 4. а,б,г       |
| 5. а           |
| 6. а,б,в,г,ж,з |
| 7. в           |
| 8. в,б,д,а,г   |
| 9. а           |
| 10. а          |
| 11.в           |
| 12.в           |
| 13.б           |
| 14.а           |
| 15.б           |
| 16.в           |
| 17. личность   |
| 18.б           |
| 19.а           |
| 20.а           |
| 21.в           |
| 22.а           |
| 23.в           |
| 24.б           |
| 25.а           |

|      |
|------|
| 26.а |
| 27.в |
| 28.в |
| 29.в |
| 30.а |

### Критерии оценивания контрольной работы:

- 1) 30 оценка 5 (отлично)
- 2) 20-29 оценка 4 (хорошо)
- 3) 10-19 оценка 3 (удовлетворительно)
- 4) менее 10 оценка 2 (неудовлетворительно)

#### Контрольный срез №3

##### Вариант 1.

1. Технология трудоустройства.
2. Основные этапы и эффективные способы поиска работы.
3. Особенности трудоустройства при помощи центра занятости населения.

##### Вариант 2.

1. Вопросы, которые должен задать о новой работе претендент на рабочее место.
2. Документы, необходимые для трудоустройства.
3. Особенности трудоустройства в зарубежные компании (организации).

#### Контрольный срез №4

##### Вариант 1.

1. Трудовые правоотношения и их документальное оформление.
2. Адаптация сотрудника на новом месте работы
3. Организация рабочего места. Основные общие требования к организации рабочего места.

##### Вариант 2.

1. Социальная, профессиональная, психологическая адаптация на рабочем месте.
2. Условия труда и их влияние на трудовую деятельность работника.
3. Самообразование и повышение квалификации, как необходимое условие профессионального роста.

### Критерии оценивания компетенций

Оценка «5» (**отлично**) выставляется в случае полного выполнения контрольной работы, отсутствия ошибок, грамотного текста, точность формулировок и т.д.;

Оценка «4» (**хорошо**) выставляется в случае полного выполнения всего объема контрольной работы при наличии несущественных ошибок, не повлиявших на общий результат работы и т.д.;

Оценка «3» (**удовлетворительно**) выставляется в случае недостаточно полного выполнения всех разделов контрольной работы, при наличии ошибок, которые не оказали существенного влияния на окончательный результат, при очень ограниченном объеме используемых понятий и т.д.;

Оценка «2» (**неудовлетворительно**) выставляется в случае, если допущены принципиальные ошибки, контрольная работа выполнена крайне небрежно и т.д.

Дата разработки: «08» апреля 2019 г.

Составитель \_\_\_\_\_ В.Г. Касымов  
(подпись)

**УТВЕРЖДАЮ:**  
Председатель ПЦК  
К.А. Данилова

---

«08» апреля 2019 г.

## **Вопросы для собеседования**

по дисциплине «Основы поведения на рынке труда»

### **Раздел 1. Теоретические представления о труде и его роль в общественном воспроизводстве.**

#### **Тема 1.1 Процесс труда и его составные элементы. Формы труда.**

- 1) Понятие «труд» и его составные элементы.
- 2) Формы проявления труда.
- 3) Рынок труда и его субъекты.
- 4) Труд, как вид деятельности человека.
- 5) Содержание, характер и разновидности труда.

### **Раздел 2. Основы эффективного поведения на рынке труда. Процесс трудоустройства и профессиональной адаптации.**

#### **Тема 2.3 Основные документы при трудоустройстве.**

- 1) Перечень необходимых документов при устройстве на работу.
- 2) Трудовые правоотношения и их документальное оформление.
- 3) Трудовой договор и его основные разделы.
- 4) Трудовая книжка, как основной документ о работе.
- 5) Медицинская книжка.

### **Критерии оценивания компетенций**

Оценка «**отлично**» выставляется студенту, если он показывает прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа.

Оценка **«хорошо»** выставляется студенту, если обнаруживаются прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается одна - две неточности в ответе.

Оценка **«удовлетворительно»** выставляется студенту, если ответ свидетельствует в основном о знании процессов изучаемой предметной области, отличается недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы; знанием основных вопросов теории; слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры; недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа.

Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется студенту, если обнаруживается незнание процессов изучаемой предметной области, отличается неглубоким раскрытием темы; незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов; неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Допускаются серьезные ошибки в содержании ответа.

Дата разработки: «08» апреля 2019 г.

Составитель \_\_\_\_\_ В.Г. Касымов  
(подпись)

**УТВЕРЖДАЮ:**  
Председатель ПЦК  
К.А. Данилова

---

«08» апреля 2019 г.

## **Темы индивидуальных проектов**

по дисциплине «Основы поведения на рынке труда»

1. Спрос на рынке труда
2. Особенности японской, американской (США) и шведской моделей рынка труда
3. Понятие занятости населения
4. Формы занятости населения
5. Показатели занятости и факторы влияющие на их величину
6. Характеристика занятости населения РФ
7. Понятие безработицы
8. Причины и виды безработицы
9. Характеристика сезонной и фрикционной безработицы
10. Сущность и особенности циклической безработицы
11. Показатели безработицы и их расчет
12. Пути минимизации безработицы
13. Характеристика государственной политики РФ в области занятости
14. Государственные гарантии в области занятости
15. Анализ производительности труда и формирование рекомендаций
16. Потребности человека как определяющие мотивационного поведения
17. Понятие мотивирования
18. Основные источники пополнения ресурсов для труда
19. Воспроизводство населения как фактор развития рынка труда
20. Понятие и характеристика рынка труда
21. Модели рынков труда
22. Государственная поддержка как основа развития рынка труда
23. Действие закона спроса и предложения на рынке труда
24. Спрос на труд и факторы его обуславливающие
25. Предложение труда и факторы его обуславливающие
26. Субъекты рынка труда и их классификация
27. Современное состояние рынка труда РФ

28. Условия функционирования рынка труда  
29. Перспективы развития рынка труда РФ  
30. Основные направления совершенствования рынка труда РФ

### **1. Критерии оценивания:**

#### *Оценка «Отлично»:*

- работа носит практический характер, содержит грамотно изложенную теоретическую базу, характеризуется логичным, последовательным изложением материала с соответствующими выводами и обоснованными предложениями;
- при защите работы обучающийся показывает достаточно глубокие знания вопросов темы, свободно оперирует данными исследованиями, вносит обоснованные предложения, во время выступления использует наглядные пособия (таблицы, схемы, графики, электронные презентации и т.д.) или раздаточный материал, легко отвечает на поставленные вопросы.

#### *Оценка «Хорошо»:*

- носит практический характер, содержит грамотно изложенную теоретическую базу, характеризуется последовательным изложением материала с соответствующими выводами, однако с не вполне обоснованными предложениями;
- при защите обучающийся показывает знания вопросов темы, оперирует данными исследования, вносит предложения, во время выступления использует наглядные пособия (таблицы, схемы, графики, электронные презентации и т.д.) или раздаточный материал, без особых затруднений отвечает на поставленные вопросы.

#### *Оценка «Удовлетворительно»:*

- носит практический характер, содержит теоретическую базу, базируется на практическом материале, но отличается поверхностным анализом и недостаточно критическим разбором, в ней просматривается непоследовательность изложения материала, представлены необоснованные предложения;
- имеются замечания по содержанию работы и оформлению;
- при защите обучающийся проявляет неуверенность, показывает слабое знание вопросов темы, не дает полного, аргументированного ответа на заданные вопросы.

#### *Оценка «Неудовлетворительно»:*

- индивидуальный проект не завершен;
- к защите обучающийся не допускается.

Дата разработки: «08» апреля 2019 г.

Составитель \_\_\_\_\_ В.Г. Касымов  
(подпись)