

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:

ФИО: Шебзухова Татьяна Александровна

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

Дата подписания: 2018.02.14 14:31:36

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

И.В. Седашова

«__» _____ 20__ г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации

По дисциплине	ПОО.01 Основы поведения на рынке труда
Специальность	09.02.01 Компьютерные системы и комплексы
Форма обучения	очная
Учебный план	20__ г.
Объем занятий: итого	<u>57</u> ч.,
в т.ч. аудиторных	<u>38</u> ч.
Лекций	<u>20</u> ч.
Практических занятий	<u>18</u> ч.
Самостоятельной работы	<u>19</u> ч.

Дата разработки: «__» _____ 20__ г.

Составитель _____ В.Г. Касымов
(подпись)

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
И.В. Седашова

«__» _____ 20__ 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: «__» _____ 20__ г.

Составитель _____ В.Г. Касымов
(подпись)

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
И.В. Седашова

«__» _____ 20__ 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: «__» _____ 20__ г.

Составитель _____ В.Г. Касымов
(подпись)

УТВЕРЖДАЮ:
Председатель ПЦК
И.В. Седашова

«__» _____ 20__ 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: «__» _____ 20__ г.

Составитель _____ В.Г. Касымов
(подпись)

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

И.В. Седашова

«__» _____ 20__ 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: «__» _____ 20__ г.

Составитель _____ В.Г. Касымов
(подпись)