

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Иркутской области

«Профессиональное училище № 39 п. Центральный Хазан»

КОМПЛЕКТ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

ОП.07. Эффективное поведение на рынке труда

программы среднего профессионального образования подготовки квалифицированных
рабочих, служащих 08.01.08 Мастер отделочных строительных работ

Квалификации:

Штукатур, Маляр строительный

форма обучения - очная

нормативный срок обучения – 2 года 10 месяцев

на базе основного общего образования

технический профиль

2015г.

РАССМОТРЕНО:
на заседании ЦМК
Протокол № _____
«__» _____ 20 г.

_____ Н.Ю. Кирьян

Комплект оценочных средств учебной дисциплины разработан в соответствии с ФГОС СПО 08.01.08 Мастер отделочных строительных работ, входящей в укрупненную группу специальностей/профессии. 08.00.00 Техника и технологии строительства

Организация-разработчик: ГБПОУ ПУ №39

Разработчики: Кондратьева Н.В., преподаватель, высшая квалификационная категория

Ф.И.О., ученая степень, звание, должность

1.Паспорт комплекта контрольно-оценочных средств

В результате освоения учебной дисциплины «Эффективное поведение на рынке труда» студент должен обладать следующими умениями, знаниями, которые формируют профессиональную компетентность, и общими компетенциями:

Уметь:

- У1: анализировать изменения, происходящие на рынке труда, и учитывать их в своей профессиональной деятельности;
- У2: строить план карьеры с учетом значимых для него факторов личной и профессиональной самореализации;
- У3: определять личные и профессиональные цели и пути их реализации;
- У4: организовывать собственную проектную деятельность в сфере карьеры и личностного развития;
- У5: составлять резюме;
- У6: оценивать предложения о работе;
- У7: эффективно использовать полученные теоретические знания при поиске работы.

Знать:

- З1: основные понятия дисциплины;
 - З2: реальную ситуацию на рынке труда;
 - З3: содержание понятия «карьера» типологии карьеры, стратегии карьерного роста;
 - З4: основы проектирования карьерного и профессионального роста, личностного развития;
 - З5: основные этапы трудоустройства;
 - З6: принципы составления резюме;
 - З7: этапы карьеры и их специфику;
 - З8: правовые аспекты взаимоотношения с работодателем;
 - З9: правила поведения в организации.
- ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.
- ОК 2. Организовывать собственную деятельность, исходя из цели и способов ее достижения, определенных руководителем.
- ОК 3. Анализировать рабочую ситуацию, осуществлять текущий и итоговый контроль, оценку и коррекцию собственной деятельности, нести ответственность за результаты своей работы.
- ОК 4. Осуществлять поиск информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач.
- ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.
- ОК 6. Работать в команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, клиентами.

Комплект содержит контрольно-оценочные материалы по промежуточной аттестации.

Итоговый контроль (промежуточная аттестация), осуществляется в рамках завершения изучения дисциплины и позволяет определить качество и уровень ее освоения. Предметом оценки освоения являются знания, умения и ОК.

Контроль и оценка результатов освоения учебной дисциплины осуществляется в процессе проведения практических работ, дифференцированного зачета а также выполнения самостоятельной работы.

Формой промежуточной аттестации (итогового контроля) по учебной дисциплине является **дифференцированный зачет**.

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:

Результаты обучения (Знания, умения)	Показатели оценки результатов	Форма контроля и оценивания
Знать:		Самостоятельная работа. Практическая работа. Итоговая контрольная работа.
31: основные понятия дисциплины; 32: реальную ситуацию на рынке труда; 33: содержание понятия «карьера» типологии карьеры, стратегии карьерного роста; 34: основы проектирования карьерного и профессионального роста, личностного развития; 35: основные этапы трудоустройства; 36: принципы составления резюме; 37: этапы карьеры и их специфику; 38: правовые аспекты взаимоотношения с работодателем; 39: правила поведения в организации.	Знание основных понятий дисциплины, понятий карьерного и профессионального роста, правовые аспекты трудоустройства.	
Уметь:		
У1: анализировать изменения, происходящие на рынке труда, и учитывать их в своей профессиональной деятельности; У2: строить план карьеры с учетом значимых для него факторов личной и профессиональной самореализации; У3: определять личные и профессиональные цели и пути их реализации; У4: организовывать собственную проектную деятельность в сфере карьеры и личностного развития; У5: составлять резюме; У6: оценивать предложения о работе; У7: эффективно использовать полученные теоретические знания при поиске работы.	Анализирует изменения происходящие на рынке труда, ставит цели, планирует карьерный рост, различает виды карьер.	

3. Перечень «контрольных точек» (в соответствии с программой)

1). Промежуточная аттестация–дифференцированный зачет.

РАЗДЕЛ 1. ПАСПОРТ КОМПЛЕКТА КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1. Область применения контрольно-оценочных средств

Комплект контрольно-оценочных средств предназначен для оценки результатов освоения учебной дисциплины «Эффективное поведение на рынке труда» по профессии среднего профессионального образования (далее – СПО) 23.01.03 Автомеханик, входящей в укрупненную группу специальностей/профессии. 23.00.00 Техника и технологии наземного транспорта

2. Форма проведения - дифференцированный зачет

4. Условия выполнения заданий:

- Место выполнения заданий: учебный кабинет
- Максимальное время выполнения заданий 1 час, 30 мин.

РАЗДЕЛ 2. КОМПЛЕКТ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

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?

2.1. Таблица соответствия заданий результатом освоения учебной дисциплины.

Результаты освоения учебной дисциплины	№ задания
<p>Знать: 31: основные понятия дисциплины; 32: реальную ситуацию на рынке труда; 33: содержание понятия «карьера» типологии карьеры, стратегии карьерного роста; 34: основы проектирования карьерного и профессионального роста, личностного развития; 35: основные этапы трудоустройства; 36: принципы составления резюме; 37: этапы карьеры и их специфику; 38: правовые аспекты взаимоотношения с работодателем; 39: правила поведения в организации.</p>	1-5

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

6. Практические занятия

1. Аргументированная оценка степени востребованности специальности на региональном рынке труда.
2. Анализ профессиональной пригодности. Определение готовности к профессиональной деятельности.
3. Анализ требований к соискателю в объявлениях о вакансиях. Диагностика свойств личности.
4. Составление схемы профессионального планирования. Изучение взаимосвязи обучения, повышения квалификации и профессионального роста.
5. Определение готовности к профессиональной деятельности. Проведение анализа рейтинга самых популярных мужских и женских профессий.
6. Планирование своей профессиональной карьеры.
7. Составление структуры процесса сбора информации о возможности трудоустройства на конкретную вакансию.
8. Сбор и анализ информации о вакансиях рабочих мест в регионе по специальности. Составление списка потенциальных работодателей.
9. Анализ готовых резюме. Составление собственного резюме с учетом специфики работодателя.
10. Телефонные переговоры с потенциальным работодателем в модельной ситуации.
11. Оценка уровня владения невербальными компонентами в процессе общения.
12. Определение общих прав и обязанностей работодателя и работника в соответствии с Трудовым кодексом РФ. Оценка законности действий работодателя и работника при приеме на работу.
13. Тренинг «Уверенное поведение».

Ведомость практических занятий

№	Ф.И. О.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13

7. Самостоятельная работа

№ п/п	Раздел (тема) программы	Тема самостоятельной работы	Вид работы	Форма контроля
1	Раздел 1. Основные понятия, принципы и направления анализа рынка труда			
2	Тема 1.1 Анализ современного	Анализ современного рынка	Подготовка слайдовых	Проверка и демонстрацион

	рынка труда	труда	презентаций.	ный показ работ
3	Тема 1.2. Безработица, ее типы и виды.	Виды безработицы	Работа с литературой, составление опорного конспекта	Анализ докладов
4	Раздел 2. Тенденция развития мира профессий			
5	Тема 2.1. Профессиональная деятельность и ее субъект.	Виды профессиональной деятельности	Презентации, рефераты, доклады	Демонстрационный показ работ
6	Тема 2.2. Профессиональное самоопределение личности.	Профессиональное самоопределение	Индивидуальные слайдовые проекты с использованием информационных технологий	Демонстрационный показ работ
7	Раздел 3. Тенденция карьерного роста			
8	Тема 3.1. Профессиональная карьера	Типы профессиональных процессов	Работа с литературой, составление опорного конспекта	Анализ докладов
9	Тема 3.2. Профессиональная пригодность.	Рейтинг самых популярных профессий на рынке труда Омской области.	Работа с СМИ, в сети Интернет, подготовка доклада.	Анализ докладов
10	Тема 3.3. Проектирование карьеры	Этапы карьеры и мотивы карьерного роста.	Индивидуальные слайдовые проекты с использованием информационных технологий	Демонстрационный показ работ
11	Раздел 4. Способы поиска работы			
12	Тема 4.1. Принятие решения о поиске работы	Этапы поиска работы.	Индивидуальные слайдовые проекты с использованием информационных технологий.	Демонстрационный показ работ.
13	Тема 4.2. Посредники на рынке труда	Кадровые агентства.	Работа с литературой, составление опорного конспекта	Анализ докладов.
14	Раздел 5. Технология трудоустройства			
15	Тема. 5.1. Основные документы, необходимые в ситуации трудоустройства.	Подготовка резюме.	Составление собственного резюме.	Анализ резюме.
16	Тема 5.2. Телефонные переговоры	Этикет по телефону.	Работа с литературой, составление опорного	Анализ докладов.

