

Министерство просвещения РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Глазовский государственный инженерно-педагогический
университет имени В.Г. Короленко»

Утверждена
на заседании ученого совета университета

06 апреля 2026 г. протокол № 8
Приказ № 39 от 08 апреля 2026 г.

Ректор Я.А. Чиговская-Назарова

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ТЕХНОЛОГИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА**

Уровень основной профессиональной образовательной программы	бакалавриат
Направление подготовки	44.03.03 Специальное (дефектологическое) образование
Направленность (профиль)	Дошкольная дефектология
Форма обучения	Очная
Семестр(ы)	8

1. Цель и задачи изучения дисциплины

1.1. Цель и задачи изучения дисциплины

Цель: обеспечить в ходе освоения дисциплины «Технология трудоустройства» выполнение индикаторов достижения компетенции формирование компетенции ДПК-2. Способность решать вопросы построения профессиональной карьеры.

Задачи: в ходе освоения дисциплины «Технология трудоустройства» обеспечить у обучающихся:

1. Знание вопросов трудового законодательства; реальной ситуации на рынке труда; принципов планирования и управления карьерой; возможных способов поиска работы; правовых аспектов взаимоотношения с работодателем; принципов делового общения.

2. Умение анализировать изменения, происходящие на рынке труда, и учитывать их в своей профессиональной деятельности; эффективно использовать полученные теоретические знания при поиске работы.

3. Владение навыками составления резюме, карьерного плана, сопроводительного и рекомендательного письма, прохождения интервью, самопрезентации, эффективного делового общения.

1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными индикаторами достижения компетенций

Код компетенции	ДПК-2
Формулировка компетенции	Способность решать вопросы построения профессиональной карьеры
Индикатор достижения компетенции	ИДПК 2.1. Знает: вопросы трудового законодательства; реальную ситуацию на рынке труда; принципы планирования и управления карьерой; возможные способы поиска работы; правовые аспекты взаимоотношения с работодателем; принципы делового общения. ИДПК 2.2. Умеет: анализировать изменения, происходящие на рынке труда, и учитывать их в своей профессиональной деятельности; эффективно использовать полученные теоретические знания при поиске работы. ИДПК 2.3. Владеет: навыками составления резюме, карьерного плана, сопроводительного и рекомендательного письма, прохождения интервью, самопрезентации, эффективного делового общения

1.3. Воспитательная работа

Направления воспитательной работы	Виды деятельности (по ФГОС ВО) Тип задач (по ФГОС 3++) <i>Эти сведения берутся из общей характеристик ОПОП</i>	Формы работы
Формирование у обучающихся осознания социальной значимости своей будущей профессии, мотивации к осуществлению профессиональной деятельности.	Педагогический	Проведение открытых лекций

Научно-исследовательская работа обучающихся	Сопровождение	Выступление с докладом
---	---------------	------------------------

1.4. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Технология трудоустройства» входит в ФТД. Факультативы. Вариативная часть.

Данная дисциплина связана со следующими дисциплинами и практиками: «Введение в профессию», Производственная практика-4. Педагогическая практика. Научно-исследовательская работа.

1.5. Особенности реализации дисциплины

Дисциплина реализуется на русском языке.

2. Объем дисциплины

Вид учебной работы по семестрам	Всего, зачетных единиц	Академические часы
Общая трудоемкость дисциплины	1	36
СЕМЕСТР 8		
Контактная работа с преподавателем:		
Аудиторные занятия (всего)		18
Занятия лекционного типа		6
Занятия семинарского типа		12
Практические занятия		-
Лабораторные работы		-
КСР		-
Самостоятельная работа обучающихся		18
Вид промежуточной аттестации: Зачет		0

3. Содержание дисциплины

3.1. Разделы дисциплины и виды занятий (тематический план занятий)

№ п/п	Разделы и темы дисциплины Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в академических часах)					
		всего	ауд	лекц	Сем.	КСР	СРС
Семестр 8							
1	Тема 1. Технология эффективного трудоустройства. Рынок вакансий	18	8	2	6		10
2	Тема 2. Юридические аспекты трудовых отношений	10	6	2	4		4
3	Тема 3. Эффективная адаптация в организации	8	4	2	2		4
Зачет							
Всего по семестру		36	18	6	12		18

3.2. Занятия лекционного типа

СЕМЕСТР 8

Лекция 1.

Тема: Технология эффективного трудоустройства. Рынок вакансий.

Краткая аннотация к лекции:

Источники информации о вакансиях, особенности получаемой информации. Пассивная и активная деятельность при поиске работы. Особенности и проблемы поиска работы при помощи телефонных переговоров. Рынок труда. Структура рынка труда, типы, формы. Виды рабочих мест. Критерии поиска работы. Особенности российского рынка труда. Особенности молодежного рынка труда. Карьера как стратегия трудовой жизни.

Лекция 2.

Тема: Юридические аспекты трудовых отношений

Краткая аннотация к лекции.

Основные начала трудового законодательства. Трудовые отношения, стороны трудовых отношений, основания возникновения трудовых отношений. Социальное партнерство в сфере труда. Порядок приема на работу, процесс увольнения с работы, оформление кадровых документов.

Лекция 3.

Тема: Эффективная адаптация в организации

Краткая аннотация к лекции.

Понятие адаптации. Вхождение в трудовой коллектив. Виды адаптации в организации. Этапы адаптации. Условия и факторы адаптации. Правила успешной адаптации.

3.3. Занятия семинарского типа

СЕМЕСТР 8

Семинар 1

Тема: Технология эффективного трудоустройства. Рынок вакансий.

Вопросы, выносимые на обсуждение на семинарском занятии.

1. Оформление резюме, сопроводительных, рекомендательных писем и характеристик.
2. Оформление профессионального портфолио выпускника.

Семинар 2.

Тема: Технология эффективного трудоустройства. Рынок вакансий.

Вопросы, выносимые на обсуждение на семинарском занятии.

Подготовиться к деловой игре «Резюме претендента на вакансию/ Интервьюирование претендента на вакансию».

Резюме

1. Цель составления резюме
2. Какой вид резюме наиболее целесообразен для выпускника вуза и почему?
3. Какая структура резюме является наиболее адекватной для выпускника вуза?
4. Каковы правила оформления резюме?
5. В чем особенности рассылки резюме по электронной почте?
6. Почему рекомендуется составлять пробное письмо?
7. Кто может дать рекомендательное письмо выпускнику вуза?
8. В чем смысл составления письма о принятии предложения или об отказе от позиции?

Интервьюирование

1. С какой целью представители работодателя проводят собеседование с претендентом на вакантную должность?
2. Какие возможности дает собеседование для соискателя вакантной должности?
3. Как можно подготовиться к собеседованию?

4. На каком этапе собеседования следует обсуждать заработную плату?
5. Какие вопросы интервьюера могут вызвать затруднения у выпускников вузов?
6. Какие признаки выдают соискателю недовольство интервьюера или ухудшение контакта с ним?

Деловая игра: собеседование с претендентом на вакантную должность

Цель: тренировка коммуникативных навыков и умений самопрезентации в ситуации трудоустройства.

Учебная группа делится на несколько микрогрупп, в каждой из них назначается Претендент на должность, Представитель работодателя, Психолог-комментатор.

Задачи участников

Решаемые в игре задачи

Претендент на должность - доказать свою профессиональную состоятельность

Представитель работодателя - получить необходимую информацию о претенденте для аргументированного решения вопроса о приеме на вакантную должность

Психолог-комментатор - выявление и обозначение в ходе и по окончании игры сильных и слабых сторон игроков

Семинар 3.

Тема: Технология эффективного трудоустройства. Рынок вакансий.

Вопросы, выносимые на обсуждение на семинарском занятии.

1. Анализ и практика работы с ведущими сайтами по поиску работы.
2. Тренировка навыка участия в собеседовании.
3. Практикум по телефонным и личным переговорам.

Семинар 4.

Тема: Юридические аспекты трудовых отношений

Вопросы, выносимые на обсуждение на семинарском занятии.

Практическая работа с нормативно-правовым актом - Трудовым Кодексом РФ, решение практических кейсов.

Семинар 5.

Тема: Юридические аспекты трудовых отношений

Вопросы, выносимые на обсуждение на семинарском занятии.

1. Практическая работа по трудовому договору.
2. Трудовой договор, права и обязанности работодателя и работника, порядок заключения трудового договора, изменение условий трудового договора, прекращение трудового договора.
3. Решение юридических задач.

Семинар 6.

Тема: Эффективная адаптация в организации

Вопросы, выносимые на обсуждение на семинарском занятии.

Практическая работа и обсуждение вопросов по адаптации: понятие, виды, признаки. Необходимая и достаточная для адаптации новичка в организации информация. Правила и приемы эффективной адаптации на рабочем месте.

3.4. Практические занятия

Учебным планом не предусмотрены

3.5. Лабораторные работы

Учебным планом не предусмотрены

3.6. Контроль самостоятельной работы

Учебным планом не предусмотрены

3.7 Самостоятельная работа студентов

Конспектирование, подготовка реферата, создание презентаций.

4. Фонд оценочных средств

ФОС включает оценочные средства текущего, промежуточного и итогового контроля (Приложение 1).

5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

5.1. Основная литература

1. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 406 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8761-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/536380> (дата обращения: 25.03.2026).
2. Рынок труда : учебник и практикум для вузов / Е. Б. Яковлева [и др.] ; под редакцией Е. Б. Яковлевой. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 253 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09043-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/536536> (дата обращения: 25.03.2026).
3. Трудовое право. Особенная часть : учебник для вузов / М. О. Буянова [и др.] ; ответственный редактор М. О. Буянова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 563 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17254-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/543919> (дата обращения: 25.03.2026).
4. Адаптация выпускников к первичному рынку труда: учебное пособие / В. А. Алешин, Е. А. Гринева, Е. В. Карташевич [и др.] ; под редакцией Е. В. Михалкина. — Ростов-на-Дону: Издательство Южного федерального университета, 2011. — 306 с. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/46915.html> (дата обращения: 16.03.2026).

5.2. Дополнительная литература

1. Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие : учебник для вузов / К. Г. Кязимов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 202 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09762-7. — Текст : электронный //

Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/540825> (дата обращения: 25.03.2026).

2. Семенова, Л. М. Профессиональный имиджбилдинг на рынке труда : учебник и практикум для вузов / Л. М. Семенова. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 243 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11387-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/541877> (дата обращения: 25.03.2026).

3. Основы успешного трудоустройства : методические рекомендации / К. С. Енина, Е. Г. Каменева, Кочемасова [и др.]. — Оренбург : ОГПУ, 2022. — 121 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/288215> (дата обращения: 25.03.2026). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», профессиональных баз данных и информационных справочных систем, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

6.1 Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. Rabota.mail.ru, Superjob.ru, Hh.ru, Job.ru, Resumebank.ru, Joblist.ru, Mainjob.ru - универсальные сайты вакансий.

2. www.egraduate.ru , www.grp-s.ru , www.career.ru , www.futuretoday.ru , www.jobfair.ru , www.stood.ru - сайты для поиска работы молодыми специалистами (студентами и выпускниками в возрасте от 17 до 25 лет).

3. 100rabot.ru, Ulov-umov.ru, Jobster.ru - метапоисковые системы.

6.2. Перечень необходимых профессиональных баз данных и информационных справочных систем

1. Электронная библиотечная система «IPR books». Режим доступа <http://www.iprbookshop.ru>

2. Электронно-библиотечная система «Руконт». Режим доступа: <https://lib.rucont.ru/search>

3. Информационно-образовательная программа «Росметод». Режим доступа <https://www.rosmetod.ru>

4. Национальная электронная библиотека УР. Режим доступа: <https://elibrary.unatlib.ru>

7. Методические указания и учебно-методическое обеспечение для обучающихся по освоению дисциплины

Дисциплина реализуется в соответствии с указаниями «Методические рекомендации по организации образовательного процесса при освоении дисциплины», размещенными в ЭИОС университета (eios.ggpi.org).

Методические рекомендации для работы с инвалидами и лицами с ОВЗ размещены в ЭИОС университета (eios.ggpi.org).

8. Материально-техническая база, программное обеспечение, необходимое для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Учебный корпус 1, аудитории(я) 317, 418.

Полный перечень материально-технической базы и программного обеспечения размещены в ЭИОС университета (eios.ggpi.org).

9. Рейтинг-план оценки успеваемости студентов

Дисциплина/ семестры	Объем аудиторной работы		Виды текущей аттестационной аудиторной и внеаудиторной работы	Максимально е (норматив) количество баллов	Поощрение	Штрафы	Итоговая форма отчета (мин. балл)
	лк	Сем.					
«Технология трудоустройства» / 8	6	12	1. Контроль посещаемости лекций	6	+ 1 балл за дополнения; + 3 балла за подготовку дополнительного дидактического материала	- 1 балл за непосещение академического часа - 3 балла за невыполнение в установленные сроки	Зачет Допуск к зачету – 50% «автомат» при зачете –70%
			2. Контроль посещаемости Семинарских занятий	12			
			3. Работа на семинарских занятиях	30			
			<u>Формы контрольных мероприятий</u>				
			1. Контрольная работа	4			
			2. Тестирование	10			
			<u>Компенсационные мероприятия:</u>				
			1. Письменный реферат по темам практических занятий	5			
ИТОГО	6	12	62 (без компенсационных мероприятий)				

Лист регистрации изменений и дополнений к РПД
(фиксируются изменения и дополнения перед началом учебного года,
при необходимости внесения изменений на следующий год –
оформляется новый лист изменений)

№ п.п.	Содержание изменения	Дата, номер протокола заседания кафедры. Подпись заведующего кафедрой	Дата, номер протокола заседания совета факультета. Подпись декана факультета
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ ТЕХНОЛОГИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА

1. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации и поститогового контроля по дисциплине

1.1. Настоящий Фонд оценочных средств (ФОС) по дисциплине «Технология трудоустройства» является неотъемлемым приложением к рабочей программе дисциплины «Технология трудоустройства» (РПД). На данный ФОС распространяются все реквизиты утверждения, представленные в РПД по данной дисциплине.

1.2. Оценивание всех видов контроля (текущего, промежуточного, поститогового) осуществляется по шкале: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно», «зачтено», «не зачтено».

1.3. Результаты оценивания текущего контроля учитываются в рейтинге.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными индикаторами достижения компетенций

Код компетенции	ДПК-2
Формулировка компетенции	Способность решать вопросы построения профессиональной карьеры
Индикатор достижения компетенции	ИДПК 2.1 - Знает: вопросы трудового законодательства; реальную ситуацию на рынке труда; принципы планирования и управления карьерой; возможные способы поиска работы; правовые аспекты взаимоотношения с работодателем; принципы делового общения. ИДПК 2.2 - Умеет: анализировать изменения, происходящие на рынке труда, и учитывать их в своей профессиональной деятельности; эффективно использовать полученные теоретические знания при поиске работы. ИДПК 2.3 - Владеет: навыками составления резюме, карьерного плана, сопроводительного и рекомендательного письма, прохождения интервью, самопрезентации, эффективного делового общения

3. Содержание оценочных средств текущего контроля и критерии их оценивания

3.1 Текущий контроль осуществляется преподавателем дисциплины при проведении занятий в следующих формах: тестирование и контрольная работа.

3.2 *Формы текущего контроля и критерии их оценивания*

Форма контроля 1 - Типовые тестовые задания

Типовой тест

Компетенция	ДПК-2: ИДПК 2.1, ИДПК 2.2, ИДПК 2.3
Количество заданий в типовом тесте	10
Время выполнения типового теста	20 минут
Оценивание выполнения (не выполнения) тестового задания	1 балл (0 баллов)

Максимальное количество баллов	10 баллов
Критерии оценивания выполнения типового теста	100 – 90% - отлично 89 – 70% – хорошо 69 – 50 %– удовлетворительно Ниже 50% - неудовлетворительно

Выберите один правильный ответ:

1. Рынок труда включает в себя три компонента: работник, работодатель и:
 - а) взаимоотношения между ними;
 - б) организация/ предприятие;
 - в) условия труда;
 - г) заработная плата.

2. Только для отечественной экономики характерна безработица:
 - а) фрикционная;
 - б) скрытая;
 - в) сезонная;
 - г) циклическая.

3. Различные виды обучения и переквалификации работников сферы производства продукции эффективны для снижения безработицы:
 - а) сезонной;
 - б) циклической;
 - в) фрикционной;
 - г) структурной.

4. Служебное положение, место в организации и связанные с ним служебные обязанности – это:
 - а) должность;
 - б) профессия;
 - в) специальность;
 - г) рабочий пост.

5. Продвижение в какой-либо сфере деятельности, подразумевающее не столько рост по должности, сколько профессиональный рост – это:
 - а) профессиональное развитие;
 - б) профессиональная карьера;
 - в) профессионализация;
 - г) социализация.

6. Общение, при котором партнер проявляет особенности поведения и формы межличностных контактов, пагубно сказывающиеся на личность партнера и осложняющие взаимопонимание, такие как ложь, эгоизм, агрессия, ревность, называется:
 - а) деструктивным;
 - б) затрудненным;
 - в) дефицитным;
 - г) дефектным.

7. Прием самопрезентации в общении, при котором используется приукрашивание, самовосхваление, стремление сделать себя привлекательным, называется

- а) «греться в лучах чужой славы»;
- б) инграция;
- в) самоподдержка;
- г) уравнивание успехов и ошибок.

8. Получение информации о ценностях, нормах организации, ее формальных и неформальных группах, лидерах, знакомство и включение в систему деловых и личных взаимоотношений в коллективе характеризует процесс адаптации:

- а) организационной;
- б) социальной;
- в) профессиональной;
- г) психофизиологической.

9. Сотрудники, впервые приступающие к профессиональной деятельности, не имеющие опыта работы, включаются в процесс адаптации:

- а) первичной;
- б) вторичной;
- в) третичной;
- г) базовой.

10. Отождествление целей служащего с целями организации характерно для такой стадии трудовой адаптации как:

- а) ассимиляция;
- б) идентификация;
- в) ознакомление;
- г) приспособление.

Форма контроля 2 –Типовая контрольная работа

Типовая контрольная работа

Проверяемые компетенции и индикаторы достижения компетенций	ДПК-2: ИДПК 2.1, ИДПК 2.2, ИДПК 2.3
Количество заданий в типовой контрольной работе	4
Время выполнения типовой контрольной работы	20 минут
Оценивание выполнения (невыполнения) задания в типовой контрольной работе	1 балл (0 баллов)
Максимальное количество баллов	4 балла
Критерии оценивания выполнения типовой контрольной работы	100 % – отлично 99–75 % – хорошо 74–50 % – удовлетворительно Ниже 50 % – неудовлетворительно

Текст типовой контрольной работы

1. Составьте резюме и анкету соискателя (требования прилагаются)
2. Составьте свой карьерный план.
3. Заполните трудовой договор (договор прилагается).
4. Представьте 5 вакансий, которые кажутся приемлемыми для вашего трудоустройства с одного из сайтов: Rabota.mail.ru, Superjob.ru, Hh.ru, Job.ru, Resumebank.ru, Joblist.ru, Mainjob.ru.

3.3 Методические указания по проведению процедуры текущего контроля

1. Текущий контроль проводится на протяжении всего семестра.
2. Сбор, обработка и оценивание результатов текущего контроля проводятся преподавателем, ведущим дисциплину.
3. Предъявление результатов оценивания осуществляется в течение недели после проведения контрольного мероприятия.
4. Результаты текущего контроля учитываются в рейтинге по дисциплине.
5. Все материалы, полученные от обучающихся в ходе текущего контроля (контрольная работа, диктант, тест, организация дискуссии, круглого стола, доклад, реферат, отчет по лабораторной работе, отчет по педагогической практике и т.п.), должны храниться в течение текущего семестра на кафедрах.
6. Считать, что положительные результаты текущего контроля свидетельствуют об успешном процессе формирования указанных компетенций (этапов формирования компетенций).

4 Содержание оценочных средств промежуточной аттестации и критерии их оценивания

4.1 Промежуточная аттестация проводится в виде: зачета

4.2. Содержание оценочного средства

Проверяемые компетенции и индикаторы достижения компетенций: ДПК-2: ИДПК 2.1, ИДПК 2.2, ИДПК 2.3

Примерные вопросы и задания к зачету:

1. Понятие «рынок труда», особенности российского рынка труда. ИДПК-2.1
2. Структура рынка труда. ИДПК-2.1
3. Типы рынка труда. ИДПК-2.1
4. Формы рынка труда. ИДПК-2.1
5. Виды рабочих мест. ИДПК-2.1
6. Особенности молодежного рынка труда. ИДПК-2.2
7. Понятие карьеры. Виды карьеры. ИДПК-2.2
8. Трудовая вакансия, виды вакансий. ИДПК-2.2
9. Источники информации о трудовых вакансиях, особенности получаемой информации. ИДПК-2.2
10. Пассивная и активная деятельность при поиске работы. ИДПК-2.2
11. Резюме: виды, структура. ИДПК-2.3
12. Резюме: правила оформления, методы подачи. ИДПК-2.3
13. Интервьюирование претендента на рабочее место: типы структура. ИДПК-2.3
14. Психологические особенности прохождения интервью. ИДПК-2.3
15. Понятие адаптации. ИДПК-2.3

Примерные задания:

1. Составьте резюме.
2. Составьте карьерный план.
3. Составьте сопроводительное и рекомендательное письмо.

4.3 Критерии оценивания

Зачет выставляется по результатам рейтинга. Если обучающийся набрал недостаточное количество баллов, то обучающийся сдает зачет.

Шкала оценивания для зачета:

Уровни освоения компетенции (-ий)	Основные признаки выделения уровня (этапы формирования компетенции, критерии оценки сформированности)	Академическая оценка	% освоения (рейтинговая оценка)
Сформирована	Студент показал достаточно прочные знания основных положений учебной дисциплины, умение самостоятельно решать конкретные практические задачи, предусмотренные рабочей программой, ориентироваться в рекомендованной справочной литературе, умеет правильно оценить полученные результаты.	Зачтено	50-100
Не сформирована	При ответе выявились существенные пробелы в знаниях основных положений учебной дисциплины, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой учебной дисциплины.	Не зачтено	менее 50

Методические указания по проведению процедуры промежуточной аттестации

1. Сроки проведения процедуры оценивания: зачета – на последнем занятии по предмету. Если обучающийся по результатам рейтинговой системы не набирает нужное количество баллов, то сдает зачет по вопросам.
2. Сбор, обработка и оценивание результатов промежуточной аттестации проводится преподавателем, ведущим дисциплину.
3. Предъявление результатов оценивания осуществляется: по окончании ответа студента и фиксируется в зачетной книжке и экзаменационной ведомости.
4. При наличии письменных ответов обучающихся, полученных в ходе экзаменационной сессии, материалы хранятся в течение месяца после завершения сессии на кафедрах.
5. Порядок выполнения и защиты курсовой работы регламентирован «Положением о курсовой работе ФГБОУ ВО «Глазовский государственный инженерно-педагогический университет имени В.Г. Короленко».
6. Считать, что положительные результаты промежуточного контроля свидетельствуют об успешном процессе формирования указанных компетенций (этапов формирования компетенций).

5 Содержание оценочных средств для проверки сформированности компетенций (поститоговый контроль) и критерии их оценивания

Задания для проверки компетенции и индикаторов достижения компетенции: ДПК-2: ИДПК 2.1, ИДПК 2.2, ИДПК 2.3

Код компетенции	ДПК-2
Формулировка компетенции	Способность решать вопросы построения профессиональной карьеры
Индикатор достижения компетенции	ИДПК 2.1 - Знает: вопросы трудового законодательства; реальную ситуацию на рынке труда; принципы планирования и управления карьерой; возможные способы поиска работы; правовые аспекты взаимоотношения с работодателем; принципы делового общения. ИДПК 2.2 - Умеет: анализировать изменения, происходящие на рынке труда, и учитывать их в своей профессиональной деятельности; эффективно использовать полученные теоретические

	знания при поиске работы. ИДПК 2.3 - Владеет: навыками составления резюме, карьерного плана, сопроводительного и рекомендательного письма, прохождения интервью, самопрезентации, эффективного делового общения
--	---

Время выполнения заданий: не более 30 минут

Выберите один правильный ответ:

1. Только для отечественной экономики характерна безработица
 - а) фрикционная;
 - б) скрытая;
 - в) сезонная;
 - г) циклическая.

2. Служебное положение, место в организации и связанные с ним служебные обязанности – это:
 - а) должность;
 - б) профессия;
 - в) специальность;
 - г) рабочий пост.

3. Продвижение в какой-либо сфере деятельности, подразумевающее не столько рост по должности, сколько профессиональный рост – это:
 - а) профессиональное развитие;
 - б) профессиональная карьера;
 - в) профессионализация;
 - г) социализация.

4. Прием самопрезентации в общении, при котором используется приукрашивание, самовосхваление, стремление сделать себя привлекательным, называется
 - а) «греться в лучах чужой славы»;
 - б) инграция;
 - в) самоподдержка;
 - г) уравнивание успехов и ошибок.

5. Сотрудники, впервые приступающие к профессиональной деятельности, не имеющие опыта работы, включаются в процесс адаптации
 - а) первичной;
 - б) вторичной;
 - в) третичной;
 - г) базовой.

6. Сопоставьте термин и его определение:

1.	Безработный	а	Человек, прошедший интенсивный отбор, интервьюирование, проверку рекомендацией, и готовый к представлению руководителю или клиенту (заказчику) на позицию, по которой идет поиск.
2.	Кандидат	б	Человек, нанимающий на работу других людей, предоставляющий им работу.

3.	Оптант	в	Трудоспособный гражданин, ищущий работу, зарегистрированный на бирже труда и не имеющие реальной возможности получить работу в соответствии со своим образованием, профилем, трудовыми навыками.
4.	Работодатель	г	Человек, выбирающий профессию, карьеру, профессиональное учебное заведение

7. Сопоставьте вид безработицы и их характеристики:

1.	Фрикционная безработица	а	безработица, обусловленная циклическими спадами производства
2.	Циклическая безработица	б	безработица, вызываемая изменениями в структуре спроса и технологии производства, такие изменения ведут к необходимости новых профессий, а работники, не обладающие этими профессиями, высвобождаются и вынуждены переучиваться
3.	Структурная безработица	в	временная незанятость, обусловленная добровольным переходом работника с одной работы на другую, чем и вызван период временного увольнения
4.	Институциональная безработица	г	возникает из-за ограниченности рабочей силы и работодателей в актуальной информации о вакансиях и желании работников

8. Практическое задание:

Обоснуйте обязательные понятия, на основании которых, как правило, осуществляется прием на работы.

Ключ к тесту:

Номер вопроса	1	2	3	4	5	6	7
Номер правильного ответа	б	а	а	б	а	1- в 2 -а 3-г 4-б	1-в 2-а 3-б 4-г

Ключ к практическому заданию:

Обязательные параметры, на основе осуществляется решение о приеме кандидата на работу в организацию. К таким параметрам относятся: информация о кандидате (резюме), результаты интервью и тестов, психологические данные и внешний вид, манера поведения кандидата при собеседовании.

Критерии оценивания:

Весь посттестовый контроль по компетенции оценивается в 10 баллов:

- ответ на каждый тестовый вопрос оценивается в 0-1 балл;
- задание на соответствие оценивается в 0-1 балл;
- практическое задание оценивается в 0-3 балла:
 - 3 балла - студент правильно выполнил предложенные задания на основе изученной теории, методов, приемов, технологий;

- 2 балла - студент способен применять полученные теоретические знания в практической деятельности, решать типичные задачи на основе воспроизведения стандартных алгоритмов, при выполнении заданий допускает незначительные ошибки;
- 1 балл - при выполнении задания допущены грубые ошибки;
- 0 баллов - студент не выполнил задание.

Оценка зависит от процента выполнения всех заданий.

Шкала оценивания сформированности компетенции и индикатора достижения компетенции

Уровни освоения компетенции	Содержательное описание уровня	Основные признаки выделения уровня (этапы формирования компетенции, критерии оценки сформированности)	Академическая оценка	% выполнения всех заданий
Повышенный (высокий)	Творческая деятельность	Включает нижестоящий уровень. Умение самостоятельно принимать решение, решать проблему/задачу теоретического или прикладного характера на основе изученных методов, приемов, технологий.	Отлично	90-100
Базовый	Продуктивная деятельность	Включает нижестоящий уровень. Способность собирать, систематизировать, анализировать и грамотно использовать информацию из самостоятельно найденных теоретических источников и иллюстрировать ими теоретические положения или обосновывать практику применения	Хорошо	70-89
Удовлетворительный	Репродуктивная деятельность	Изложение в пределах задач курса теоретического и практического контролируемого материала	Удовлетворительно	50-69
Недостаточный	Отсутствие признаков удовлетворительного уровня		Неудовлетворительно	менее 50

Считать, что положительные результаты поститогового контроля свидетельствуют об успешном процессе формирования указанной компетенции (этапа формирования компетенции). Если обучающийся получил оценку «неудовлетворительно», то считать компетенцию не сформированной на данном этапе. При получении оценок «удовлетворительно», «хорошо» или «отлично» считать, что проверяемая компетенция сформирована на достаточном уровне.

Методические указания для проверки остаточных знаний

1. Сроки проведения процедуры оценивания: по графику деканата.
2. Сбор, обработка и оценивание результатов поститогового контроля проводится преподавателем по распоряжению деканата.
3. Предъявление результатов оценивания осуществляется в течение недели после проведения контрольного мероприятия, оформляется в виде отчета и хранится в деканате в течение всего срока обучения обучающегося.