

Министерство образования и науки Челябинской области
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Южно-Уральский государственный технический колледж»

КОНТРОЛЬНО ИЗМЕРИТЕЛЬНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ
«Основы карьерного моделирования»

по специальности СПО

15.02.12 Монтаж, техническое обслуживание и ремонт промышленного обо-
рудования (по отраслям)

ФП «ПРОФЕССИОНАЛИТЕТ»

г. Челябинск, 2024 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Паспорт комплекта оценочных (контрольно-измерительных) материалов	4
1.1.	Область применения	4
1.2.	Описание процедуры оценки и системы оценивания	6
1.2.1.	Текущий контроль	7
1.2.2.	Промежуточная аттестация	8
2.	Оценочные (контрольно-измерительные) материалы для текущего контроля	13
	Литература	37

1. Паспорт комплекта оценочных (контрольно-измерительных материалов)

1.1. Область применения

Комплект оценочных (контрольно-измерительных материалов) предназначен для оценки результатов освоения учебной дисциплины «Основы карьерного моделирования» программы подготовки специалистов среднего звена по специальности 12.02.12 Монтаж, техническое обслуживание и ремонт промышленного оборудования (по отраслям).

Комплект оценочных (контрольно-измерительных) материалов позволяет оценить уровень сформированности элементов следующих общих и профессиональных компетенций:

ОК 01. Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности применительно к различным контекстам.

ОК 02. Использовать современные средства поиска, анализа и интерпретации информации, и информационные технологии для выполнения задач профессиональной деятельности.

ОК 05 Осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке Российской Федерации с учетом особенностей социального и культурного контекста.

ПК 3.3. Определять потребность в материально-техническом обеспечении ремонтных, монтажных и наладочных работ промышленного оборудования.

Комплект оценочных (контрольно-измерительных) материалов позволяет оценить следующие освоенные **умения**:

- проектировать карьерное продвижение
- выявлять и эффективно искать информацию, необходимую для решения задачи и/или проблемы
- составлять план действия;
- оформлять результаты поиска, применять средства информационных технологий для решения профессиональных задач;

- грамотно излагать свои мысли и оформлять документы по профессиональной тематике на государственном языке, проявлять толерантность в рабочем коллективе.

Комплект оценочных (контрольно-измерительных) материалов позволяет оценить следующие усвоенные **знания**:

- Нормативные документы сферы труда и системы профессионального образования

- Способы карьерного моделирования на различных этапах развития карьеры

- основные источники информации и ресурсы для решения задач и проблем в профессиональном и/или социальном контексте

- структуру плана для решения задач;

- формат оформления результатов поиска информации, современные средства и устройства информатизации;

- правила оформления документов и построения устных сообщений

Личностные результаты, формируемые в процессе изучения учебной дисциплины:

ЛР 4. Проявляющий и демонстрирующий уважение к людям труда, осознающий ценность собственного труда. Стремящийся к формированию в сетевой среде личностно и профессионального конструктивного «цифрового следа».

ЛР 7. Осознающий приоритетную ценность личности человека; уважающий собственную и чужую уникальность в различных ситуациях, во всех формах и видах деятельности.

ЛР 20. Способный генерировать новые идеи для решения задач цифровой экономики, перестраивать сложившиеся способы решения задач, выдвигать альтернативные варианты действий с целью выработки новых оптимальных алгоритмов; позиционирующий себя в сети как результативный и привлекательный участник трудовых отношений.

ЛР 13. Готовый соответствовать ожиданиям работодателей: активный, проектно-мыслящий, эффективно взаимодействующий и сотрудничающий с коллективом, осознанно выполняющий профессиональные требования, ответственный, пунктуальный, дисциплинированный, трудолюбивый, критически мыслящий, демонстрирующий профессиональную жизнестойкость.

ЛР 21. Самостоятельный и ответственный в принятии решений во всех сферах своей деятельности, готовый к исполнению разнообразных социальных ролей, востребованных бизнесом, обществом и государством.

1.2. Описание процедуры оценки и системы оценивания по программе

Система оценивания по программе учебной дисциплины включает в себя текущий контроль и промежуточную аттестацию (итоговую аттестацию по УД). Текущий контроль и промежуточная аттестация проводятся в соответствии с действующим в колледже нормативным локальным актом – Положение о текущем контроле и промежуточной аттестации обучающихся ГБПОУ «Южно-Уральский государственный технический колледж», обучающихся по ФГОС по ТОП-50 и актуализированным ФГОС СПО.

Текущий контроль по учебной дисциплине «Основы карьерного моделирования» включает: тестирование, выполнение практических работ, устный опрос. Текущий контроль проводится системно с целью получения своевременной и достоверной информации об уровне освоения программного содержания и при необходимости своевременных корректив реализации программы.

Оценивание осуществляется по пятибалльной шкале.

1.2.1 Текущий контроль

Формы и методы текущего контроля:

Освоенные умения, усвоенные знания	Формы и средства контроля
Освоенные умения:	
У. 1.2.01 Проектировать карьерное движение	Практические работы № 1-5
Усвоенные знания:	

3. 1.2.01 Нормативные документы сферы труда и системы профессионального образования	Тест № 1, Тест № 2, Тест № 4 Опрос (вопросы №1-7)
3. 1.2.02 Способы карьерного моделирования на различных этапах развития карьеры	Тест № 3 Тест № 4 Тест № 5 Опрос (вопросы № 8-24, №30-35)

2.ОЦЕНОЧНЫЕ (КОНТРОЛЬНО-ИЗМЕРИТЕЛЬНЫЕ) МАТЕРИАЛЫ **ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ**

Тестовое задание № 1

по теме «Тема 1.1 Профессиональный стандарт как инструмент формирования плана карьерного развития»

1. С какой даты в трудовом законодательстве введено понятие Профессиональный стандарт

А с 22.05.2013

Б с 01.06.2016

В с 01.07.2016

Г с 01.07.2017

2. Что такое Профессиональный стандарт?

А Характеристика квалификации, необходимой работнику для выполнения трудовой функции/работы

Б Характеристика выполняемой трудовой функции/работы

В Характеристика знаний, необходимых работнику для выполнения трудовой функции/работы

Г Характеристика условий труда

3. Сколько уровней квалификаций в национальной сетке квалификаций?

А 5

Б 7

В 9

Г 11

4. В каких случаях применение Профессиональных стандартов обязательно?

А Во всех

Б Применение профстандартов не является обязательным

В Применение профстандартов обязательно, если трудовая функция работника связана с предоставлением компенсаций и льгот

Г Применение профстандартов в компании целиком и полностью зависит от решения руководителя.

5. Как утвердить перечень Профессиональных стандартов, применяемых в компании?

А Перечень применяемых в организации профстандартов закрепляется в Правилах внутреннего трудового распорядка

Б Приказ руководителя организации с приложением Профессиональных стандартов

В Перечень профстандартов, применяемых в организации, доводится устно, до сведения работников.

Г Утверждение перечня Профессиональных стандартов, применяемых в организации не требуется

6. Каким информационным ресурсом (ресурсами) можно воспользоваться для определения утвержденных Профессиональных стандартов?

А Сайт Минтруда (www.rosmintrud.ru)

Б Сайт ГИТ (www.git77.rostrud.ru)

В Сайт прокуратуры (www.mosproc.ru)

Г Правовая система "Гарант +"

7. Что такое Дополнительное профессиональное образование?

А Программы повышения квалификации

Б Программы профессиональной переподготовки

В Программы профессиональной подготовки

Г Все перечисленное

8. Где можно сдать квалификационные экзамены с целью подтверждения своего профессионального уровня на соответствие требованиям Профессиональных стандартов?

А В Центре оценки квалификации (ЦОК)

Б В Государственной инспекции труда (ГИТ)

В В образовательных учреждениях (любых)

Г В Национальном агентстве развития квалификаций (НАРК)

9. Какие положения Трудового Кодекса можно применить при увольнении работника, уровень квалификации которого не соответствует требованиям Профессионального стандарта?

А Уволить работника по этому основанию нельзя

Б Уволить работника по этому основанию можно, используя положения ст. 82 ТК РФ

В Уволить работника по этому основанию можно, применяя ст. 78 ТК РФ

Г Уволить работника по этому основанию можно, если провести процедуру сокращения численности персонала организации

10. Какая ответственность возложена на работодателя за неприменение Профессиональных стандартов?

А Работодатель не привлекается к ответственности

Б Работодателя могут оштрафовать

В Руководителя организации могут дисквалифицировать на срок от 1 до 3 лет

Г Трудовой договор с должностным лицом работодателя может быть расторгнут.

Тестовое задание № 2

по теме «Тема 1.2 Современное состояние и тенденции развития рынка труда»

1. Отметьте элементы, которые включает в себя современная структура рынка труда?

а) Производственную систему

б) Систему найма

в) Систему подготовки кадров

г) Систему переподготовки и переквалификации

2. От чего зависит спрос на труд и предложение труда?

а) Цен на продукты питания

б) Мировых цен

в) Цены реализации труда

3. Что характеризует трудовой потенциал?

а) Количество и структуру труда

б) Качество и потенциальные возможности труда

4. Что входит в качественную характеристику трудового потенциала?

а) Психическую составляющую

б) Социальную составляющую

в) Интеллектуальную составляющую

г) Физическую составляющую

5. Дайте определение понятия «Рынок труда» –

а) Статическая система, включающая в себя комплекс социально-трудовых отношений по поводу условий найма, использования и обмена рабочей силы на жизненные средства

б) Механизм спроса и предложения, функционирующий на основе информации, поступающей в виде изменений цены труда (заработной платы)

в) Динамическая система, включающая в себя комплекс социально-трудовых отношений по поводу условий найма, использования и обмена рабочей силы на жизненные средства

6. Чем принято определять удовлетворенный спрос на рабочую силу?

а) Числом работников, ищущих работу в течение определенного периода времени

б) Числом работников, нанятых предприятиями в течение определенного периода времени

7. Чем принято определять неудовлетворенный спрос на рабочую силу?

а) Числом работников, ищущих работу

б) Количеством рабочих мест, остающихся свободными

8. Будет ли совокупный объем предложения рабочей силы на рынке труда кроме занятых лиц, которые имеют работу, включать и незанятых лиц, ищущих работу?

а) Нет

б) Да

9. Что такое предложение рабочей силы?

а) Спрос на товары и услуги

б) Спрос на рабочую силу

в) Спрос на рабочие места

10. Откуда происходит финансирование программы занятости граждан РФ?

а) из средств работодателя

б) из средств работника

в) из федерального бюджета

г) из местного бюджета

Тестовое задание № 3

по теме «Тема 2.1 Профессиональная карьера, методы планирования»

1. Профессиональная карьера - это:

а) стремление к достижению цели той степени сложности, на которую человек считает себя способным

б) быстрое достижение известности, успехов в служебной или какой либо другой деятельности, материальной выгоды, благополучия

в) высший уровень профессиональной пригодности

г) активное достижение человека успехов в профессиональной деятельности

2. Назовите социально-экономические факторы, влияющие на профессиональную карьеру:

а) спрос и предложение на рынке труда, конъюнктура, уровень оплаты труда

б) отрасль, продукция, территориальное расположение

в) рентабельность, масштабы предприятия, производственные функции

г) профессиональное самоопределение, уровень притязаний, призвание, пол, возраст, образование, стаж работы

3. Сфера формирования спроса и предложения на рабочую силу называется –

а) рынок

б) бизнес

в) труд

г) рынок труда

4. Способы поиска работы включают

а) с помощью частных служб

б) через знакомых

в) с помощью государственной службы трудоустройства

г) все ответы верны

5. Место человека в экономических отношениях в первую очередь характеризует

а) его роль в процессе труда

- б) его положение в отношениях собственности
- в) его участие в бизнесе
- г) все ответы верны**

6. Человек , работающий самостоятельно и постоянно нанимающий для работы одного или нескольких лиц, называется:

- а) государство
- б) работодатель**
- в) наемный работник
- г) бизнесмен

7. Определите вид карьеры, предполагающий профессиональный рост движения по разрядам тарифной сетки

- а) властная
- б) квалификационная**
- в) статусная
- г) монетарная

8. Когда работник все стадии своего профессионального развития последовательно проходит в стенах одной организации - это карьера

- а) внутриорганизационная**
- б) специализированная
- в) горизонтальная
- г) скрытая

9. При включении в кадровый резерв для последующего замещения руководящей должности учитываются следующие параметры:

- а. образование, стаж, опыт руководящей работы конкретного работника;**
- б. результаты личной деятельности работника;
- в. результаты деятельности руководимого коллектива;
- г. обобщенные результаты последней аттестации работника;**
- д. результаты повышения квалификации; результаты стажировки;**
- е. возраст, состояние здоровья;
- ж. характер межличностных отношений с подчиненными и вышестоящим руководством.

10. Работа с резервом кадров планируется на конкретный период:
- а. короткий (от 1 до 2 лет);
 - б. длительный (от 5 до 10 лет);
 - в. наиболее оптимальный (от 0,5 лет до 1 года).**

Тестовое задание № 4

по теме «Тема 2.2 Подготовка к трудоустройству на работу»

1. Искусство создания положительного имиджа о себе называется
 - 1) самореклама
 - 2) самопрезентация
 - 3) самостоятельность
 - 4) самореализация

2. Присчитывание предполагаемых результатов деятельности называется
 - 1) анализ целей
 - 2) анализ деятельности
 - 3) анализ результатов
 - 4) анализ последствий

3. Что из перечисленного может помешать установлению контакта с собеседником?
 - 1) приветствие
 - 2) улыбка
 - 3) поиск взаимных интересов
 - 4) постоянное подчеркивание собственной значимости

4. Какую реплику при вручении визитной карточки следует признать корректной?
 - 1) вот моя визитка
 - 2) прочтите мою визитку, там все написано
 - 3) позвольте вручить вам мою визитную карточку

4) вот моя визитка, у Вас такой точно нет

5. На деловую встречу нужно одеваться

1) так, как вам удобно

2) чтобы выглядеть необычно

3) подчеркивая свою индивидуальность

4) соответственно содержанию разговора

6. Какой из перечисленных советов для развития уверенности в себе нельзя признать удачным?

1) перестаньте критиковать себя

2) критически относитесь к партнеру

3) старайтесь быть позитивным

4) перестаньте жаловаться

7. Признаком открытого к общению человека является

1) неуверенность в себе

2) доверие к людям

3) мысли только о своей выгоде

4) стремление говорить в основном о себе

8. Признаком закрытого для общения человека можно считать

1) уверенность в себе

2) позитивность

3) понимание интересов других людей

4) избирательность в общении

9. Деловой партнер, воспринимающий жизнь в основном положительно, характеризуется как

1) позитивный тип

2) респектабельный тип

- 3) оптимально настроенный тип
- 4) радикально настроенный тип

10. Деловой человек, эффективно организующий свою деятельность, характеризуется как

- 1) позитивный тип
- 2) респектабельный тип
- 3) оптимально настроенный тип
- 4) радикально настроенный тип

Тестовое задание № 5

по теме «Тема 2.3 Трудовой коллектив»

1. Как называются двое или более лиц, взаимодействующих и имеющих взаимное влияние друг на друга:

- а) группа +
- б) коллектив
- в) трудовой коллектив

2. Как называется форма социальной организации, которая формируется на основе совместной работы и в рамках которой реализуются основные функции личности:

- а) коллектив
- б) трудовой коллектив +
- в) группа

3. Как называется одна из основных функций личности, реализуемая в трудовом коллективе:

- а) благородная функция
- б) социальная функция
- в) общественная функция +

4. Как называется одна из основных функций личности, реализуемая в трудовом коллективе:

- а) трудовая функция +
- б) полезная функция
- в) испытательная функция

5. По степени подчиненности трудовые коллективы бывают:

- а) постоянными и временными
- б) стабильные и не стабильные
- в) первичные и вторичные +

6. Социально-психологический климат трудового коллектива-это:

- а) характер ценностных ориентаций, личностных отношений и взаимных ожиданий работников коллектива +
- б) моральные ценности, принятые большинством представителей коллектива
- в) характер неофициальной атмосферы в коллективе

7. Какой бывает трудовая адаптация:

- а) прямой
- б) первичной +
- в) прерывистой
- г) вторичной+

8. Идентификация личности и трудового коллектива происходит на этой стадии:

- а) ознакомления
- б) ассимиляции +
- в) приспособления

2. Основными предпосылками успешной трудовой адаптации является:

- а) профессиональная ориентация +
- б) профессиональный отбор
- в) престиж и привлекательность профессии

10. Что относят к социально-демографическим личностным факторам трудовой адаптации:

- а) уровень притязаний, восприятие самого себя
- б) форма организации труда, разделение труда, уровень инновационности производства +
- в) степень материальной заинтересованности, степень профессионального интереса

ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ ДЛЯ ОПРОСА

1. Понятие кадровой политики.
2. Виды кадровой политики.
3. Стратегия формирования, развития и рационального использования кадров (персонала).
4. Концепция кадровой политики.
5. Понятие карьеры в широком и узком смысле.
6. Типология карьерных процессов.
7. Механизмы карьерного роста.
8. Общие принципы карьерной стратегии.
9. Карьерная тактика.
10. Профессиональная и должностная карьера.
11. Должностная карьера: возможность осуществления, время осуществления, характер
12. осуществления.
13. Понятия «должностная компетенция», «компетентность».
14. Имидж и авторитет работника.
15. Факторы, влияющие на карьерное продвижение: внешние и внутренние.

16. Виды карьерного роста.
17. Типовые модели карьеры.
18. Разработка карьерограммы.
19. Элементы системы управления карьерой.
20. Цели управления карьерой.
21. Условия управления карьерой.
22. Процесс управления карьерой.
23. Техника управления карьерой.
24. Оценка персонала – инструмент управления карьерой.
25. Оценка кадров в процессе отбора, методы оценки персонала.
26. Определение понятия «кадровый резерв».
27. Цели формирования кадрового резерва.
28. Кадры, входящие в кадровый резерв.
29. Управленческий кадровый резерв.
30. Трактовка понятия "механизм лидерства".

Перечень практических работ

№ работы	Наименование практических работ	Кол-во часов
1.	Сопоставление требований к квалификации выпускника ФГОС СПО и требований к квалификации на рынке труда в соответствии с профессиональными стандартами специальности	2
2.	Формирование портфолио карьерного продвижения	2
3.	Построение индивидуального плана карьерного развития	2
4.	Проведение собеседования с потенциальным работодателем	2
5.	Разрешение конфликтных ситуаций в коллективе	2
ВСЕГО		10

Список литературы

Основные печатные издания

1. Корягин А.М. Технология поиска работы и трудоустройства (3-е изд., стер.) учеб. пособие / [А.М. Корягин, Н.Ю. Бариева, И.В. Грибенюкова, А.И. Колпаков]. – М.: Академия, 2018 – 112с.

Основные электронные издания

1. Электронный учебник «Конструктор карьеры» <https://new-acc-space-1353.ispring.ru/app/preview/97f9fb44-8b2d-11ec-86e4-f64ca6f7a7a8>

Дополнительные источники

1. Щербина М. Школа карьеры [Текст]: учебное пособие/ М. Щербина. – М.: Фонд «Евразия», 2016. - 1520 с.
2. Программно-аппаратный комплекс «Профессиональные стандарты» <http://profstandart.rosmintrud.ru>
3. Портал Федеральных государственных образовательных стандартов <http://fgos.ru>
4. Национальная рамка квалификаций. <https://nok-nark.ru/>
5. Атлас новых профессий. Доступ: <http://atlas100.ru/>
6. Справочник профессий Доступ: <http://spravochnik.rosmintrud.ru/professions>
7. Общероссийская база данных «Работа в России» Доступ: www.trudvsem.ru
8. Сайт министерства экономического развития Российской Федерации
9. Доступ: <http://economy.gov.ru/minec/activity/sections/econreg/investproject>
10. Сайт «Инновации в России» Доступ: <http://innovation.gov.ru/map>

