Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Коротков Сергей Леонидович
Должность: Директор филиала СамГУПС в г. Ижевске
Дата подписания: 24.11.2022 07:26:49
Уникальный программный ключ:
d3cff7ec2252b3b19e5caaa8cefa396a11af1dc5

Приложение к ОПОП

Комплект оценочных средств
по учебной дисциплине
«Эффективность поведения на рынке труда»

Общего гуманитарного и социально-экономического цикла

08.02.05 Строительство и эксплуатация автомобильных дорог и аэродромов

(базовый уровень)

Ижевск, 2020

СОДЕРЖАНИЕ

1. Паспорт комплекта контрольно-измерительных материалов 4
2. Результаты освоения учебной дисциплины, подлежащие проверке 6
3. Оценка освоения учебной дисциплины 10
3.1. Формы и методы оценивания 10
3.2. Типовые задания для оценки освоения учебной дисциплины 13
4. Контрольно-измерительные материалы для итоговой аттестации по учебной дисциплине 23

1. Паспорт комплекта контрольно-измерительных материалов

В результате освоения учебной дисциплины «Эффективность поведения на рынке труда» обучающийся должен обладать, предусмотренными ФГОС по специальности 08.02.05 Строительство и эксплуатация автомобильных дорог и аэродромов *(базовый уровень)* следующими умениями, знаниями, которые формируют профессиональную и общую компетенцию:

В результате освоения дисциплины обучающийся должен уметь:

- У1 Давать аргументированную оценку степени востребованности специальности на рынке труда.
- У2 Аргументировать целесообразность использования элементов инфраструктуры для поиска работы.
- У3 Задавать критерии для сравнительного анализа информации для принятия решения о поступлении на работу.
- У4 Составлять структуру заметок для фиксации взаимодействия с потенциальным работодателем. Составлять резюме с учетом специфики работодателя.
- У5 Применять основные правила ведения диалога с работодателем в модельных условиях.
- У6 Корректно отвечать на «неудобные вопросы» потенциального работодателя.
- У7 Оперировать понятиями «горизонтальная карьера» и «вертикальная карьера».
- У8 Объяснять причины, побуждающие работника к построению карьеры.
- У9 Анализировать (формулировать) запрос на внутренние ресурсы для профессионального роста в заданном (определенном направлении).
- У 10 Давать оценку в соответствии с трудовым законодательством законности действий работодателя и работника в произвольно заданной ситуации, пользуясь Трудовым кодексом РФ и нормативными правовыми актами.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен знать:

- З1 Источники информации и их особенности.
- З2 Как происходят процессы получения, преобразования и передачи информации.
- З3 Возможные ошибки при сборе информации и способы их минимизации.
- З4 Обобщенный алгоритм решения различных проблем.
- З5 Как происходит процесс доказательства.
- З6 Выбор оптимальных способов решения проблем, имеющих различные варианты разрешения.
- З7 Способы представления практических результатов.

- З8 Выбор оптимальных способов презентаций полученных результатов

Формируемые общие компетенции:

ОК 01 Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности, применительно к различным контекстам;
ОК 02 Осуществлять поиск, анализ и интерпретацию информации, необходимой для выполнения задач профессиональной деятельности
ОК 03 Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие.
ОК 04 Работать в коллективе и команде, эффективно взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами.
ОК 05 Осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке с учетом особенностей социального и культурного контекста.
ОК 06 Проявлять гражданско-патриотическую позицию, демонстрировать осознанное поведение на основе традиционных общечеловеческих ценностей
ОК 07 Содействовать сохранению окружающей среды, ресурсосбережению, эффективно действовать в чрезвычайных ситуациях.
ОК 08 Использовать средства физической культуры для сохранения и укрепления здоровья в процессе профессиональной деятельности и поддержания необходимого уровня физической подготовленности.
ОК 09 Использовать информационные технологии в профессиональной деятельности
ОК 10 Пользоваться профессиональной документацией на государственном и иностранных языках.
ОК 11 Использовать знания по финансовой грамотности, планировать предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере

Формой аттестации 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:

Таблица 1

Результаты обучения (освоенные умения, усвоенные знания, освоенные компетенции)	**Основные показатели оценки результатов**	**Формы и методы контроля и оценки результатов обучения**
Умения: Эффективное поведение на рынке труда Давать аргументированную оценку	**должен уметь:** Эффективное поведение на рынке	*Текущий контроль, тестирование по разделам и темам, практическая работа, индивидуальные*

степени востребованности на рынке труда.,Освоение основных понятий и задач предмета.Овладения умениями, необходимыми для применения на практике с целью найти необходимую работу и сохранить ее.Овладение умениями грамотного поиска работы: Составление плана поиска работы. Умение вести себя на собеседовании с работодателем. Составление профессионального резюме, автобиографии. ***Знания:*** - Источники информации и их особенности. Как происходят процессы получения, преобразования и передачи информации. Возможные ошибки при сборе информации и способы их минимизации. Обобщенный алгоритм решения различных проблем. Как происходит процесс доказательства. Выбор оптимальных способов решения проблем, имеющих различные варианты разрешения. Способы представления практических результатов. Выбор оптимальных способов презентаций полученных результатов	труда Давать аргументированную оценку степени востребованности на рынке труда.,Освоение основных понятий и задач предмета.Овладения умениями, необходимыми для применения на практике с целью найти необходимую работу и сохранить ее.Овладение умениями грамотного поиска работы: Составление плана поиска работы. Умение вести себя на собеседовании с работодателем. Составление профессионального резюме, автобиографии. **Должен знать**: Источники информации и их особенности. Как происходят процессы получения, преобразования и передачи информации. Возможные ошибки при сборе информации и способы их минимизации. Обобщенный алгоритм решения различных проблем. Как происходит процесс доказательства. Выбор оптимальных способов решения проблем, имеющих различные варианты разрешения. Способы представления практических результатов. Выбор оптимальных способов презентаций полученных результатов	*задания и проекты, контрольные работы.*
ОК 01 Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности, применительно к различным контекстам; ОК 02 Осуществлять поиск, анализ и интерпретацию информации, необходимой для выполнения задач профессиональной деятельности ОК 03 Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие. ОК 04 Работать в коллективе и команде, эффективно взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами. ОК 05 Осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке с учетом особенностей социального и	– демонстрация интереса к будущей профессии, увлеченность инновациями в данной профессиональной области, – выбор и применение методов и способов решения профессиональных задач в области организации сетевого администрирования; оценка эффективности и качества выполнения; – решение стандартных и нестандартных профессиональных задач в администрирования сетевых ресурсов, - принятие на себя ответственности при решении проблемных ситуаций. – организация эффективного поиска необходимой информации;	

культурного контекста. ОК 06 Проявлять гражданско-патриотическую позицию, демонстрировать осознанное поведение на основе традиционных общечеловеческих ценностей ОК 07 Содействовать сохранению окружающей среды, ресурсосбережению, эффективно действовать в чрезвычайных ситуациях. ОК 08 Использовать средства физической культуры для сохранения и укрепления здоровья в процессе профессиональной деятельности и поддержания необходимого уровня физической подготовленности. ОК 09 Использовать информационные технологии в профессиональной деятельности ОК 10 Пользоваться профессиональной документацией на государственном и иностранных языках. ОК 11 Использовать знания по финансовой грамотности, планировать предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере	- умение использовать различных виды источников, в том числе включая электронные; - использование информационно-коммуникативных технологий в профессиональной деятельности при взаимодействии со специалистами смежного профиля; - взаимодействие с обучающимися, преподавателями, специалистами смежных профессий в ходе обучения; - самоанализ и коррекция результатов собственной работы; – организация самостоятельных занятий при изучении профессионального модуля, планирование повышения уровня профессиональной компетентности;	

. Оценка освоения учебной дисциплины:

3.1. Формы и методы оценивания

Предметом оценки служат умения и знания, предусмотренные ФГОС по дисциплины «Эффективность поведения на рынке труда» направленные на формирование общих и профессиональных компетенций.

Контроль и оценка результатов освоения учебной дисциплины осуществляется преподавателем в процессе проведения практических занятий, тестирования, а также выполнения обучающимися индивидуальных занятий и проектов. Итоговая аттестация в форме дифференцированного зачета: все практические работы выполнены на положительные оценки.

Контроль и оценка освоения учебной дисциплины по темам (разделам) Таблица 2

Элемент учебной дисциплины	**Формы и методы контроля**					
	Текущий контроль		**Рубежный контроль**		**Аттестация**	
	Форма контроля	**Проверяемые ОК, У, З**	**Форма контроля**	**Проверяемые ОК, У, З**	**Форма контроля**	**Проверяемые ОК, У, З**
Введение						
Раздел 1 Экономика и ее роль в жизни общества						
Тема 1.1 Назначение и структура экономики	*Устный опрос*	*У1, З1, ОК3*				
Тема 1.2 Собственность и ее виды	*Тестирование*	*У2,З2, ОК5*				
Тема 1.3 Организация хозяйственной деятельности	*Тестирование*	*У2,З2, ОК5*				
Раздел 2 Микроэкономика						
Тема 2.1 Структура микроэкономики	*Устный опрос*	*У2,З2, ОК4*				
Тема 2.2 Рынок		*У2,З2,ОК7*				
Тема 2.3 Конкуренция и монополия	*Тестирование*	*У2,З2, ОК5*				
Тема 2.4 Экономические основы бизнеса		*У2,З2, ОК7*				
Раздел 3 Распределение доходов в обществе.						
Тема 3.1 Распределение доходов в микроэкономике.		*У3,З3, ОК5*				
Тема 3.2 Государственное перераспределение доходов.	*Тестирование*	*У3,З3, ОК6*				
Тема 3.3 Налоговая система.	*Устный опрос*	*У3,З3, ОК5*				
Раздел 4 Макроэкономика						

Тема 4.1 Структура экономики страны	*Тестирование*	*У4,З4, ОК2*				
Тема 4.2 Экономический рост национального хозяйства.	*Тестирование*	*У4,З4, ОК3*				
Тема 4.3 Неустойчивость и равновесие развития макроэкономики.	*Тестирование*	*У4,З4, ОК4*				
Тема 4.4 Регуляторы национального хозяйства.		*У4,З4, ОК6*				
Тема 4.5 Финансы и денежно-кредитная система.		*У4,З4, ОК6*				
Раздел 5 Современная мировая экономика.						
Тема 5.1 Мировое хозяйство на рубеже XX – XXI столетий	*Устный опрос*	*У5,З5, ОК4*				
Тема 5.2 Мировой рынок товаров, услуг и валют.	*Устный опрос*	*У5,З5, ОК9*				
Тема 5.3 Глобализация мировой экономики.	*Тестирование*	*У5,З5,*				
ДИФФЕРЕНЦИРОВАННЫЙ ЗАЧЕТ						У1-10 ,З1-8, ОК1-8

3.2. Задания для оценки освоения учебной дисциплины

У1 - **о**пределять готовность к профессиональной деятельности, с использованием методик: Мотивы выбора профессии» (Р.В. Овчарова) и «Дифференциально-диагностический опросник» (Е.А.Климов).;
Практическая работа, Проведение анализа востребованности рынка труда в разрезе профессии
У2 - проводить самооценку сильных и слабых сторон, составлять шкалу умений и склонностей.;
Практическая работа, Проведение анализа рейтинга самых популярных мужских и женских профессий (гендерный аспект).
У3 - **с**оставлять характеристику для трудоустройства;
Практическая работа
У4 - **с**оставлять резюме с учетом специфики работодателя;
Практическая работа
У5 - проводить диалог с работодателем в модельных условиях;
Практическая работа
У6 - определять общие права и обязанности работодателя и работника в соответствии с Трудовым кодексом РФ;
Практическая работа
У7 - оценивать законность действий работодателя и работника при приеме на работу и увольнении;
Практическая работа
У8 - анализировать типичные ошибки при ведении кадровой документации.
Практическая работа
У9- давать оценку в соответствии с трудовым законодательством законности действий работодателя и работника в произвольно заданной ситуации, пользуясь Трудовым кодексом РФ и нормативными правовыми актами;
Практическая работа
У10- диагностировать коммуникативные и организаторские способности;
Практическая работа
Практическая работа
З1 - понятие «рынок труда», структуру современного рынка труда РФ;
Тестовый контроль
З2 - реальную ситуацию на рынке труда;
Тестовый контроль
З3 - содержание понятия «карьера» типологии карьеры, стратегии карьерного роста;
Тестовый контроль
З4 - основы проектирования карьерного и профессионального роста, личностного развития;
Тестовый контроль
З5 - основные этапы трудоустройства
Тестовый контроль
З6 - принципы составления резюме;
Тестовый контроль
З7 - этапы карьеры и их специфику;
Тестовый контроль
З8 - правовые аспекты взаимоотношения с работодателем;
Тестовый контроль

3. Распределение оценивания результатов обучения по видам контроля

Наименование элемента умений или знаний
Виды аттестации
Текущий контроль
Промежуточная аттестация

У1 - **о**пределять готовность к п рофессиональной деятельности, с использованием методик: «Мотивы выбора профессии» (Р.В. Овчарова) и «Дифференциально-диагностический опросник» (Е.А.Климов).;

Практическая работа, Проведение анализа востребованности рынка труда в разрезе профессии
Дифференцированный зачет

У2 - проводить самооценку сильных и слабых сторон, составлять шкалу умений и склонностей.;

Практическая работа, Проведение анализа рейтинга самых популярных мужских и женских профессий (гендерный аспект).
Дифференцированный зачет

У3 - **с**оставлять характеристику для трудоустройства;
Практическая работа
Дифференцированный зачет

У4 - **с**оставлять резюме с учетом специфики работодателя;
Практическая работа
Дифференцированный зачет

У5 - проводить диалог с работодателем в модельных условиях;
Практическая работа
Дифференцированный зачет

У6 - определять общие права и обязанности работодателя и работника в соответствии с Трудовым кодексом РФ;
Практическая работа
Дифференцированный зачет

У7 - оценивать законность действий работодателя и работника при приеме на работу и увольнении;
Практическая работа
Дифференцированный зачет

У8 - анализировать типичные ошибки при ведении кадровой документации.
Практическая работа
Дифференцированный зачет

У9- давать оценку в соответствии с трудовым законодательством законности действий работодателя и работника в произвольно заданной ситуации, пользуясь Трудовым кодексом РФ и нормативными правовыми актами;
Практическая работа
Дифференцированный зачет

У10- диагностировать коммуникативные и организаторские способности;
Практическая работа
Дифференцированный зачет

У11- выбирать стратегии поведения в различных конфликтных ситуациях;
Практическая работа
Дифференцированный зачет

У12- выбирать эффективные формы взаимодействия в коллективе.
Практическая работа
Дифференцированный зачет

З1 - понятие «рынок труда», структуру современного рынка труда РФ;
Тестовый контроль
Дифференцированный зачет

З2 - реальную ситуацию на рынке труда;
Тестовый контроль
Дифференцированный зачет

З3 - содержание понятия «карьера» типологии карьеры, стратегии карьерного роста;
Тестовый контроль
Дифференцированный зачет

З4 - основы проектирования карьерного и профессионального роста, личностного развития;
Тестовый контроль

Дифференцированный зачет

З5 - основные этапы трудоустройства

Тестовый контроль
Дифференцированный зачет

З6 - принципы составления резюме;

Тестовый контроль
Дифференцированный зачет

З7 - этапы карьеры и их специфику;

Тестовый контроль
Дифференцированный зачет

З8 - правовые аспекты взаимоотношения с работодателем;

Тестовый контроль
Дифференцированный зачет

З9 - правила поведения в организации

Тестовый контроль
Дифференцированный зачет

4. Оценка освоения УД

Тема 1. Анализ современного рынка труда.

З1 - понятие «рынок труда», структуру современного рынка труда РФ;

З2 - реальную ситуацию на рынке труда;

Вид учебной работы – **аудиторная**

Задание 1.

Тест “Рынок труда”

1. Отметьте понятия, относящиеся к рынку труда:

а) Ликвидность

б) Средства производства

в) Рабочая сила

г) Труд

2. Чем является цена реализации труда или цена реализации рабочей силы?

а) Оптовой ценой

б) Ценой без НДС

в) Заработная плата

3. 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

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

а) Цен на продукты питания

б) Мировых цен

в) Цены реализации труда

5. Отметьте основные подходы к анализу механизма функционирования рынка труда:

а) Ленинизм

б) Монетаристская модель

в) Неоклассический

г) Марксизм

6. К какому понятию относятся «трудовые ресурсы»??

а) «Финансовые ресурсы»

б) «Материальные ресурсы»

в) «Сырьевые ресурсы»

г) «Человеческие ресурсы»

7. Что характеризует трудовой потенциал?

а) Количество и структуру труда

б) Качество и потенциальные возможности труда

8. Что входит в качественную характеристику трудового потенциала?

а) Психическую составляющую

б) Социальную составляющую

в) Интеллектуальную составляющую

г) Физическую составляющую

9. Какие составляющие включает в себя экономически активное население?

а) Все население страны

б) Безработных, не ищущих работу

в) Безработных, активно ищущих работу и готовых приступить к ней

г) Занятых общественно-полезной деятельностью, приносящей доход

10. Главная составная часть трудовых ресурсов:

а) работники

б) предприниматели

в) наемная рабочая сила

г) все население страны

Ключ:

Критерии оценки:

- 100—90 % полученных баллов от максимального количества — «5»;
- 89-75 % - полученных баллов от максимального количества «4»;
- 74-50 % - полученных баллов от максимального количества «3»;
- 49% полученных баллов от максимального количества и ниже - «2».

Задание 2.

Тема 1. Анализ современного рынка труда.

31 - понятие «рынок труда», структуру современного рынка труда РФ;

32 - реальную ситуацию на рынке труда;

Вид учебной работы – внеаудиторная Самостоятельная работа.

Составление таблицы на тему «Проведение анализа востребованности рынка труда в разрезе профессии»

http://www.proforientator.ru

http://www.mkc.ampirk.ru

http://www.students.ru

http://www.profosvita.org.ua

Критерии оценки:

Максимальное количество баллов **«отлично»** студент получает, если:

1. обстоятельно с достаточной полнотой излагает соответствующую тему;
2. дает правильные формулировки, точные определения, понятия терминов;
3. может обосновать свой ответ, привести необходимые примеры;
4. правильно отвечает на дополнительные вопросы преподавателя, имеющие целью выяснить степень понимания студентом
данного материала.

Оценку **«хорошо»** студент получает, если:

3. неполно, но правильно изложено задание;
4. при изложении были допущены 1-2 несущественные ошибки, которые он исправляет после замечания преподавателя;
5. дает правильные формулировки, точные определения,
понятия терминов;
6. может обосновать свой ответ, привести необходимые примеры;
7. правильно отвечает на дополнительные вопросы преподавателя, имеющие целью выяснить степень понимания студентом
данного материала.

Оценку **«удовлетворительно»** студент получает, если:

8. неполно, но правильно изложено задание;
9. при изложении была допущена 1 существенная ошибка;
10. знает и понимает основные положения данной темы, но
допускает неточности в формулировке понятий;
11. излагает выполнение задания недостаточно логично и последовательно;
12. затрудняется при ответах на вопросы преподавателя.

Оценка **«неудовлетворительно»** студент получает, если:

13. неполно изложено задание;
14. при изложении были допущены существенные ошибки, т.е. если оно не удовлетворяет требованиям, установленным преподавателем к данному виду работы.

<u>Тема 2. Тенденции развития мира профессий</u>

З4 - основы проектирования карьерного и профессионального роста, личностного развития;

Вид учебной работы - **аудиторная**

Тест по теме «Классификация профессий»

1. В мире насчитывается

А) более 100 тыс профессий;

Б) около 20 тыс профессий;

В) 10 тыс. профессий;

Г) около 40 тыс. профессий.

2. Предметом труда геолога является:

А) природа;

Б) техника;

В) знак;

Г) человек.

3. Цели труда, заключающиеся в проверке, сортировке, оценке:

А) преобразующие;

Б) изыскательные;

В) гностические.

4. Учитель работает

А)в условиях повышенной моральной ответственности;

Б) на открытом воздухе;

В) в необычных условиях;

Г) в бытовых условиях.

5. Предметом труда дизайнера является

А) художественный образ;

Б) знак;

В) техника;

Г) человек.

6. Цели труда в работе следователя:

А) гностические;

Б) изыскательные;

В) преобразующие.

7. Автор известной в нашей стране классификации профессий

А) И. Павлов;

Б) Е. Климов;

В) А. Маслоу;

Г) Г. Селье.

8. Предмет труда в профессиях, связанных с тестами, формулами, расчетами, чертежами

А) человек;

Б) техника;

В) художественный образ;

Г) знак.

9. Осмысленный порядок вещей

А) Классификация;

Б) Сравнение;

В) Индукция.

10. Цели труда, направленные на изменение предметов, материалов, процессов:

А) гностические;

Б) изыскательные;

В) преобразующие.

Ключ:

Критерии оценки:

- 100—90 % полученных баллов от максимального количества — «5»;
- 89-75 % - полученных баллов от максимального количества «4»;
- 74-50 % - полученных баллов от максимального количества «3»;
- 49% полученных баллов от максимального количества и ниже - «2».

Задание 2

Практическая работа №1

Определение готовность к профессиональной деятельности, с использованием методик: «Мотивы выбора профессии» (Р.В. Овчарова) и «Дифференциально-диагностический опросник» (Е.А.Климов).

У1 - **о**пределять готовность к профессиональной деятельности, с использованием методик: Мотивы выбора профессии» (Р.В. Овчарова) и «Дифференциально-диагностический опросник» (Е.А.Климов).

Вид учебной работы – **аудиторная практическая работа**

Цель работы: проанализировать профессиональную пригодность и определить степень готовности в профессиональной деятельности с использованием методик Р.В. Овчарова и Е.А. Климова.

Задание 1. Дифференциально диагностический опросник (ДДО; Е.А.Климов)

Инструкция к тесту

«Предположим, что после соответствующего обучения Вы сможете выполнить любую работу. Но если бы Вам пришлось выбирать только из двух возможностей, что бы Вы предпочли?» Короткий опросник, состоящий из 20 суждений позволит Вам вывить склонность (предрасположенность) к одному из 5 типов профессии: человек - природа; человек - техника; человек - человек; человек – знаковая система; человек - художественный образ. Время обследования не ограничивается. Хотя, испытуемого следует предупредить о том, что над вопросами не следует долго задумываться и обычно на выполнение задания требуется 20–30 мин.

Обработка и интерпретация результатов теста

Ключ к тесту

Типы профессий Номера вопросов

Человек-природа 1а, 3б, 6а, 10а, 11а, 13б, 16а, 20а

Человек-техника 1б, 4а, 7б, 9а, 11б, 14а, 17б, 19а

Человек-человек 2а, 4б, 6б, 8а, 12а, 14б, 16б, 18а

Человек-знаковая система 2б, 5а, 9б, 10б, 12б,15а, 19б, 20б

Человек-художественный образ 3а, 5б, 7а, 8б, 13а, 15б, 17а, 18б

За каждое совпадение с ключом начисляется один балл.

Интерпретация результатов теста

Испытуемому рекомендуется выбрать тот тип профессий, который получил максимальное количество знаков баллов. Название типов профессий:

• «человек–природа» – все профессии, связанные с растениеводством, животноводством и лесным хозяйством;

• «человек–техника» – все технические профессии;

• «человек–человек» – все профессии, связанные с обслуживанием людей, с общением;

• «человек–знак» - все профессии, связанные с обсчетами, цифровыми и буквенными знаками, в том числе и музыкальные специальности;

• «человек–художественный образ» – все творческие специальности.

Краткое описание типов профессий

I. «Человек-природа». Если вы любите работать в саду, огороде, ухаживать за растениями, животными, любите предмет биологию, то ознакомьтесь с профессиями типа «человек-природа».

Предметом труда для представителей большинства профессий типа «человек природа» являются:

• животные, условия их роста, жизни;

• растения, условия их произрастания.

Специалистам в этой области приходится выполнять следующие виды деятельности:

• изучать, исследовать, анализировать состояние, условия жизни растений или животных (агроном, микробиолог, зоотехник, гидробиолог, агрохимик, фитопатолог);

• выращивать растения, ухаживать за животными (лесовод, полевод, цветовод, овощевод, птицевод, животновод, садовод, пчеловод);

• проводить профилактику заболеваний растений и животных (ветеринар, врач карантинной службы).

Психологические требования профессий «человек-природа»:

• развитое воображение, наглядно-образное мышление, хорошая зрительная память, наблюдательность, способность предвидеть и оценивать изменчивые природные факторы;

• поскольку результаты деятельности выявляются по прошествии довольно длительного времени, специалист должен обладать терпением, настойчивостью, должен быть готовым работать вне коллективов, иногда в трудных погодных условиях, в грязи и т. п.

II. «Человек-техника». Если вам нравятся лабораторные работы по физике, химии, электротехнике, если вы делаете модели, разбираетесь в бытовой технике, если вы хотите

создавать, эксплуатировать или ремонтировать машины, механизмы, аппараты, станки, то ознакомьтесь с профессиями «человек-техника».

Предметом труда для представителей большинства профессий типа «человек техника» являются:

• технические объекты (машины, механизмы);

• материалы, виды энергии.

Специалистам в этой области приходится выполнять следующие виды деятельности:

• создание, монтаж, сборка технических устройств (специалисты проектируют, конструируют технические системы, устройства, разрабатывают процессы их изготовления. Из отдельных узлов, деталей собирают машины, механизмы, приборы, регулируют и налаживают их);

• эксплуатация технических устройств (специалисты работают на станках, управляют транспортом, автоматическими системами);

• ремонт технических устройств (специалисты выявляют, распознают неисправности технических систем, приборов, механизмов, ремонтируют, регулируют, налаживают их).

Психологические требования профессий «человек-техника»:

• хорошая координация движений;

• точное зрительное, слуховое, вибрационное и кинестетическое восприятие;

• развитое техническое и творческое мышление и воображение;

• умение переключать и концентрировать внимание;

• наблюдательность.

III. «Человек-знаковая система». Если вы любите выполнять вычисления, чертежи, схемы, вести картотеки, систематизировать различные сведения, если вы хотите заниматься программированием, экономикой или статистикой и т. п., то знакомьтесь с профессиями типа «человек - знаковая система». Большинство профессий этого типа связано с переработкой информации.

Предметом труда для представителей большинства профессий типа «человек знаковая система» являются:

• тексты на родном или иностранном языках (редактор, корректор, машинистка, делопроизводитель, телеграфист, наборщик);

• цифры, формулы, таблицы (программист, оператор ЗВМ, экономист, бухгалтер, статистик);

• чертежи, схемы, карты (конструктор, инженер-технолог, чертежник, копировальщик, штурман, геодезист);

• звуковые сигналы (радист, стенографист, телефонист, звукооператор).

Психологические требования профессий «человек-знаковая система»:

• хорошая оперативная и механическая память;

•способность к длительной концентрации внимания на отвлеченном (знаковом) материале;

• хорошее распределение и переключение внимания;

• точность восприятия, умение видеть то, что стоит за условными знаками;

• усидчивость, терпение;

• логическое мышление.

IV. «Человек-художественный образ».

Предметом труда для представителей большинства профессий типа «человек знаковая система» является:

• художественный образ, способы его построения.

Специалистам в этой области приходится выполнять следующие виды деятельности:

•создание, проектирование художественных произведений (писатель, художник, композитор, модельер, архитектор, скульптор, журналист, хореограф);

•воспроизведение, изготовление различных изделий по образцу (ювелир, реставратор, гравер, музыкант, актер, столяр-краснодеревщик);

•размножение художественных произведений в массовом производстве (мастер по росписи фарфора, шлифовщик по камню и хрусталю, маляр, печатник).

Психологические требования профессий «человек-художественный образ»:

• художественные способности; развитое зрительное восприятие;

•наблюдательность, зрительная память; наглядно-образное мышление; творческое воображение;

•знание психологических законов эмоционального воздействия на людей.

V. «Человек-человек».

Предметом труда для представителей большинства профессий типа «человек человек» являются:

• люди.

Специалистам в этой области приходится выполнять следующие виды деятельности:

• воспитание, обучение людей (воспитатель, учитель, спортивный тренер);

• медицинское обслуживание (врач, фельдшер, медсестра, няня);

• бытовое обслуживание (продавец, парикмахер, официант, вахтер);

• информационное обслуживание (библиотекарь, экскурсовод, лектор);

• защита общества и государства (юрист, милиционер, инспектор, военнослужащий).

Психологические требования профессий «человек-человек»:

• стремление к общению, умение легко вступать в контакт с незнакомыми людьми;

• устойчивое хорошее самочувствие при работе с людьми;

• доброжелательность, отзывчивость;

• выдержка;

• умение сдерживать эмоции;

• способность анализировать поведение окружающих и свое собственное, понимать намерения и настроение других людей, способность разбираться во взаимоотношениях людей, умение улаживать разногласия между ними, организовывать их взаимодействие;
• способность мысленно ставить себя на место другого человека, умение слушать, учитывать мнение другого человека;
• способность владеть речью, мимикой, жестами;
• развитая речь, способность находить общий язык с разными людьми;
• умение убеждать людей;
• аккуратность, пунктуальность, собранность;
• знание психологии людей.

Задание 2.Тест «Мотивы выбора профессии» (Р.В. Овчарова)

При выборе профессии важно узнать истинные мотивы выбора. Ведь зачастую на наш выбор влияют родители, друзья, знакомые и различные «внешние факторы». А учится, и работать по полученной профессии придется нам.

Предложенная методика позволит максимально точно узнать, почему мы хотим получить конкретную, уже выбранную профессию и понять действительно ли мы сделали правильный и независимый профессиональный выбор.ё

Инструкция: ниже приведены утверждения, характеризующие любую профессию. Прочтите и оцените, в какой мере каждое из них повлияло на ваш выбор профессии. Назовите эту профессию, специальность. Ответы могут быть 5 видов:

«очень сильно повлияло» - 5 баллов;

«сильно повлияло» - 4 балла;

«средне повлияло» - 3 балла;

«слабо повлияло» - 2 балла;

«никак не повлияло» - 1 балл.

Поставьте напротив каждого утверждения соответствующий вашему ответу балл.

Обработка данных

1, 5, 8, 15, 20

Внутренние социально значимые мотивы

3, 7, 12, 14, 17.

Внешние положительные мотивы

4, 9, 10, 16, 19.

Внешние отрицательные мотивы:

2, 6, 11, 13, 18.

Внутренние мотивы выбора той или иной профессии - ее общественная и личная значимость; удовлетворение, которое приносит работа благодаря ее творческому характеру; возможность общения, руководства другими людьми и т.д. Внутренняя мотивация возникает

из потребностей самого человека, поэтому на ее основе человек трудится с удовольствием, без внешнего давления.

Внешняя мотивация - это заработок, стремление к престижу, боязнь осуждения, неудачи и т.д. Внешние мотивы можно разделить на положительные и отрицательные. К положительным мотивам относятся: материальное стимулирование, возможность продвижения по службе, одобрение коллектива, престиж, т.е. стимулы, ради которых человек считает нужным приложить свои усилия. К отрицательным мотивам относятся воздействия на личность путем давления, наказаний, критики, осуждения и других санкций негативного характера.

Исследования показывают, что **преобладание внутренних мотивов наиболее эффективно с точки зрения удовлетворенности трудо**м и его производительности. То же самое можно сказать и относительно положительной внешней мотивации.

Инструкция: ниже приведены утверждения, характеризующие любую профессию. Прочтите и оцените, в какой мере каждое из них повлияло на ваш выбор профессии. Назовите эту профессию, специальность. Ответы могут быть 5 видов:

«очень сильно повлияло» - 5 баллов;

«сильно повлияло» - 4 балла;

«средне повлияло» - 3 балла;

«слабо повлияло» - 2 балла;

«никак не повлияло» - 1 балл.

Поставьте напротив каждого утверждения соответствующий вашему ответу балл.

Вывод.

Критерии оценки:

- При оценке надо руководствоваться следующими критериями, учитывать:
- 1) полноту и правильность ответа;
- 2) степень осознанности, понимания изученного;
- 3) логичность, аргументированность.
- Отметка **"5"** ставится, если студент:
- 1) полно излагает материал, даёт правильное определение понятий;
- 2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только по учебнику, но и самостоятельно составленные;
- 3) излагает материал последовательно и правильно.
- Отметка **"4"** ставится, если студент даёт ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для отметки "5", но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1-2 недочёта в последовательности оформления излагаемого.

- Отметка "3" ставится, если студент обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но:
- 1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;
- 2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;
- 3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.
- Отметка "2" ставится, если студент обнаруживает незнание большей части соответствующего раздела изучаемого материала, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Отметка "2" отмечает такие недостатки в подготовке студента, которые являются серьёзным препятствием к успешному овладению последующим материалом.

Задание 3.

Тема 2. Тенденции развития мира профессий

З4 - основы проектирования карьерного и профессионального роста, личностного развития;
Вид учебной работы – **внеаудиторная самостоятельная работа**
Составление таблицы на тему «Проведение анализа рейтинга самых популярных мужских и женских профессий (гендерный аспект)»

http://www.proforientator.ru

http://www.mkc.ampirk.ru

http://www.students.ru

http://www.profosvita.org.ua

Критерии оценки:

Максимальное количество баллов **«отлично»** студент получает, если:

1.обстоятельно с достаточной полнотой излагает соответствующую тему;

2.дает правильные формулировки, точные определения, понятия терминов;

3.может обосновать свой ответ, привести необходимые примеры;

4.правильно отвечает на дополнительные вопросы преподавателя, имеющие целью выяснить степень понимания студентом
данного материала.

Оценку **«хорошо»** студент получает, если:

5.неполно, но правильно изложено задание;

6.при изложении были допущены 1-2 несущественные ошибки, которые он исправляет после замечания преподавателя;

7.дает правильные формулировки, точные определения,
понятия терминов;

8.может обосновать свой ответ, привести необходимые примеры;

9.правильно отвечает на дополнительные вопросы преподавателя, имеющие целью выяснить степень понимания студентом
данного материала.

Оценку **«удовлетворительно»** студент получает, если:

10.неполно, но правильно изложено задание;

11.при изложении была допущена 1 существенная ошибка;

12.знает и понимает основные положения данной темы, но

допускает неточности в формулировке понятий;

13.излагает выполнение задания недостаточно логично и последовательно;

14.затрудняется при ответах на вопросы преподавателя.

Оценка **«неудовлетворительно»** студент получает, если:

15.неполно изложено задание;

16.при изложении были допущены существенные ошибки, т.е. если оно не удовлетворяет

требованиям, установленным преподавателем к данному виду работы.

Тема 3. Понятие карьеры и карьерная стратегия

33 - содержание понятия «карьера» типологии карьеры, стратегии карьерного роста;

34 - основы проектирования карьерного и профессионального роста, личностного развития.

Вид учебной работы – **аудиторная**

Задание 1

Тест по теме «Понятие карьеры и карьерная стратегия»

1. Карьера – это:
а. последовательность должностей, занимаемых сотрудником в одной организации;
б. последовательность должностей в рамках всей профессиональной жизни человека;
в. постепенное продвижение по служебной лестнице,
сопровождающееся изменением навыков, способностей, квалификационных возможностей работника;
г. продвижение человека по ступеням производственной, социальной, административной или иной иерархии;
д. путь к успеху, видному положению в обществе, на служебном поприще, а также само достижение такого положения;
е. изменение социального статуса человека, сопровождающееся увеличением его доходов.

2. Возможные цели карьеры:
а. получить работу или должность, которая усиливает возможности человека и способствует его развитию;
б. иметь работу или должность, которая носит творческий характер;
в. работать по профессии или занимать должность, способствующую достижению определенной степени независимости;
г. получить работу или должность, хорошо оплачиваемую или позволяющую одновременно иметь большие побочные доходы;
д. иметь работу или должность, которая позволит продолжать активное обучение;
е. получить работу или должность, допускающую заниматься домашним хозяйством, воспитанием детей;
ж. удовлетворение потребности человека во власти.

3. Существуют следующие модели карьеры (автор концепции А.Егоршин) – это:
а. «Лестница» - постепенный подъем по служебной иерархии (рост потенциала работника; занимание высоких должностей, а затем постепенное снижение по служебной лестнице);
б. «Трамплин» - подъем по служебной лестнице до высшей управленческой должности; пребывание в этой должности вплоть до ухода
на пенсию;
в. «Змея» - последовательная и сравнительно быстрая смена разных функциональных должностей по горизонтали с вертикальным продвижением по служебной лестнице;
г. «Перепутье» - пребывание в каждой должности ограниченный срок (до 5 лет) с последующей оценкой потенциала и принятием решения о повышении, сохранении или понижении должностного уровня;
д. «Рулетка» - случайный выбор должности, обусловленный благоприятным стечением обстоятельств.

4. Карьера как стратегия – это:
а. такой способ организации карьеры, который, с одной стороны, обеспечивает оптимальное использование движущих механизмов, а с другой – ослабляет действие факторов торможения. Стратегической целью является обеспечение устойчивости карьерного процесса;
б. такой способ карьеры, который, несмотря на различные обстоятельства, в том числе и негативные, способствует обязательному удовлетворению потребностей человека.
5. Важнейшее условие служебной карьеры – это:
а. нахождение и совмещение смысла личной жизни, службы и социальных процессов;
б. получение высокого статуса в организации и признание вышестоящим руководством.
6. Принцип соразмерности в карьере означает, что:
а. скорость карьерного продвижения поддерживается соразмерностью с общим движением группы, производственной команды. Именно такое движение обеспечивает устойчивость;
б. соотношение размера заработной платы лидера с заработной платой высшего руководства.
7. Принцип маневренности карьеры означает, что:
а. продвижение по служебной лестнице с соответствующими корректировками поведения, уступками обстоятельствам и т.д.;
б. отсрочка продвижения по карьерной лестнице из-за несходства характера с вышестоящим руководством.
8. Принцип экономичности карьеры означает, что:
а. выбор такого способа деятельности и продвижения по карьерной лестнице, который дает наибольший результат при наименьших затратах ресурсов, распределение сил, ритмичная смена состояний напряжения и расслабления, физическая, психологическая и интеллектуальная тренировки, избегание лишних (нерациональных) действий;
б. достижение максимального успеха в жизни за минимально короткий
срок.
9. Принцип заметности означает, что:
а. представление результатов своего труда как мастера своего дела, профессионала, широкой общественности;
б. создание соответствующего имиджа делового человека.
10. К этапам карьеры относятся:
а. начало карьеры, связанное с адаптацией к рабочим условиям, овладением необходимыми навыками и информацией, деловыми качествами;
б. середина карьеры, связанная с упрочением профессионального положения: освоением должности, осознанием своих реальных возможностей;
в. конец карьеры (выход на пенсию), связанный со значительным изменением статуса, изменением привычного порядка и ритма жизни;
г. подготовительный этап карьеры, связанный с усвоением необходимых знаний, навыков и умений.
11. К негативным явлениям, сопровождающим карьеру, относятся:
а. профессиональное «выгорание», т.е. состояние эмоционального истощения, сопровождаемое крайним цинизмом;
б. признаки «выгорания», сопровождающиеся ощущением работы как бремени, плохим настроением на работе и после нее, развитием 12 психосоматических заболеваний, снижением производительности труда и
профессионального уровня;
в. завышенная самооценка человека, восприятие себя как незаменимого;
г. страх перед отставкой как отказом от всего важного и ценного в жизни; появление психосоматических заболеваний, а в ряде случаев – подавленности и депрессии.
12. Гендерный подход в карьере – это:
а. «гендер» (пер. с лат. – «социальный пол») как совокупность норм поведения и позиций, которые ассоциируются с лицами мужского и женского пола в любом данном обществе. Гендер, т.е. социальный пол, является основной областью, в которой или при помощи которой выражается власть;
б. успех продвижения в карьере в зависимости от принадлежности к конкретному полу.
13. Формирование резерва на замещение вышестоящей должности в организации включает следующие этапы:
а. взаимная оценка работников (по контактным группам);
б. оценка качества работника непосредственными руководителями;
в. получение обобщенных экспертных оценок всех работников;
г. выделение работников, получивших высокие оценки, кадровые данные которых удовлетворяют нормативным требованиям к
соответствующим должностям;
д. принятие решения о включении работников в резерв, утверждение состава резерва
е. обучение кандидата, организация стажировки;

ж. выполнение конкурсных разработок, предложенных работникам, находящимся в резерве, или участие в различных проектах;
з. уточнение, корректировка информации о кандидатах, включенных в резерв по результатам обучения, стажировки, конкурсов;
е. назначение на руководящие должности;
ж. прекращение трудового контракта, увольнение, сокращение.
14. 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.
15. 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).

Критерии оценки:

- 100—90 % полученных баллов от максимального количества — «5»;
- 89-75 % - полученных баллов от максимального количества «4»;
- 74-50 % - полученных баллов от максимального количества «3»;
- 49% полученных баллов от максимального количества и ниже - «2».

Задание 2

Тема 3. Понятие карьеры и карьерная стратегия

33 - содержание понятия «карьера» типологии карьеры, стратегии карьерного роста;

34 - основы проектирования карьерного и профессионального роста, личностного развития.

Вид учебной работы – **внеаудиторная Самостоятельная работа**

Составление мультимедиа презентации по теме «Иллюстрации к профессии».

http://www.proforientator.ru

http://www.mkc.ampirk.ru

http://www.students.ru

http://www.profosvita.org.ua

Критерии оценки:

Максимальное количество баллов **«отлично»** студент получает, если:

1.обстоятельно с достаточной полнотой излагает соответствующую тему;

2.дает правильные формулировки, точные определения, понятия терминов;

3.может обосновать свой ответ, привести необходимые примеры;

4.правильно отвечает на дополнительные вопросы преподавателя, имеющие целью выяснить степень понимания студентом
данного материала.

Оценку **«хорошо»** студент получает, если:

5.неполно, но правильно изложено задание;

6.при изложении были допущены 1-2 несущественные ошибки, которые он исправляет после замечания преподавателя;

7.дает правильные формулировки, точные определения,

понятия терминов;

8.может обосновать свой ответ, привести необходимые примеры;

9.правильно отвечает на дополнительные вопросы преподавателя, имеющие целью выяснить степень понимания студентом
данного материала.

Оценку **«удовлетворительно»** студент получает, если:

10.неполно, но правильно изложено задание;

11.при изложении была допущена 1 существенная ошибка;

12.знает и понимает основные положения данной темы, но

допускает неточности в формулировке понятий;

13.излагает выполнение задания недостаточно логично и последовательно;

14.затрудняется при ответах на вопросы преподавателя.

Оценка **«неудовлетворительно»** студент получает, если:

15.неполно изложено задание;

16.при изложении были допущены существенные ошибки, т.е. если оно не удовлетворяет требованиям, установленным преподавателем к данному виду работы.

Тема 4. Проектирование карьеры

З3 - содержание понятия «карьера» типологии карьеры, стратегии карьерного роста; З4 - основы проектирования карьерного и профессионального роста, личностного развития.

Вид учебной работы – **аудиторная**

Задание 1.

Тест «Проектирование карьеры»

1:Сфера формирования спроса и предложения на рабочую силу называется

1 рынок

2 бизнес

3 труд

4 рынок труда

2: Какие характеристики трудовой деятельности человека не являются объективными:

1 профессионализм;

2 производительность;

3 эффективность;

4 место в системе общественного разделения труда.

3: Оценка трудовой деятельности определяется степенью соответствия

1 трудовой дисциплины

2 квалификации

3 договорной дисциплины

4 все ответы верны

4: Социально-трудовые отношения – это

1 отношения между трудом и обществом;

2 взаимозависимость субъектов в процессе труда;

3 взаимодействие субъектов в процессе труда;

4 взаимозависимость и взаимодействие субъектов в процессе труда, нацеленные на регулирование качества трудовой жизни.

5: Предложение труда напрямую зависит от

1 уровня оплаты труда

2 конкурентоспособности фирмы

3 престижа фирмы

4 характера работ

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

1 государство;

2 работодатель;

3 наемный работник;

4 бизнесмен.

7: Социально-трудовые отношения могут иметь следующие уровни

1 индивидуальный

2 групповой

3 смешанный

4 все ответы верны

8: Какой уровень не могут иметь социально-трудовые отношения?

1 простой;

2 групповой;

3 смешанный;

4 индивидуальный.

9: Сфера формирования спроса и предложения на рабочую силу называется

1 рынком земли;

2 рынком труда;

3 рынком капитала;

4 рынком ценных бумаг.

10: Карьера – это

1 процесс профессионального роста человека

2 отношения между предпринимателями

3 процесс труда

4 система общественного труда

11: Какие две группы условий влияют на формирование карьеры:

1 объективные и особенные

2 субъективные и объективные

3 особенные и специфические

4 специфические и субъективные

12: Результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом

1 труд

2 карьера

3 работа

4 заработная плата

13: По мнению какого автора выбор карьеры – это выражение личности?

1 Дж.Голланд

2 Дж.Локк

3 К.Маркс

4 М.Вебер

14: Какие условия формирования карьеры не относятся к объективным:

1 общие

2 личностные

3 кризисные

4 кадровые

15: Какие объективные условия формирования карьеры связаны с особыми требованиями к профессии?

1 социально-экономические

2 кризисные

3 общие

4 кадровые

16: Какие объективные условия формирования карьеры связаны с повышенным риском, угрожающим жизни?

1 социально-экономические

2 кризисные

3 общие

4 кадровые

17: Сколько типов подходов построения карьеры наиболее часто встречается в реальной жизни?

1- 2

2- 4

3- 6

4- 8

18: Какие виды карьеры можно выделить в процессе карьерного движения?

1 властная, квалификационная, профессиональная, реальная

2 статусная, властная, образовательная, перспективная

3 квалификационная, статусная, властная, монетарная

4 властная, монетарная, статусная, образовательная

19: По характеру протекания различают типы карьеры

1 прямолинейный и криволинейный

2 линейный и нелинейный

3 горизонтальный и вертикальный

4 продвигающийся и непродвигающийся

20: По содержанию происходящих изменений в процессе карьерного движения выделяют следующие виды карьеры (уберите лишнее)

1 властная

2 статусная

3 монетарная

4 собственноручная

21: Определите вид карьеры, предполагающий профессиональный рост движения по разрядам тарифной сетки

1 властная

2 квалификационная

3 статусная

4 монетарная

22: Какого типа целей нет при планировании карьеры?

1 личные

2 общие

3 предметные

4 инструментальные

23: Каким процессом является процесс формирования целей карьеры?

1 временным

2 периодическим

3 постоянным

24: Какая характеристика не входит в типологию построения карьеры?

1 уровень притязаний

2 самооценка

3 управление

-: локус контроля

25: Управление деловой карьерой является

1 стимулом к труду

2 формой развития персонала

3 разновидностью кадрового планирования

4 всем перечисленным

Ключ:

Критерии оценки:

- 100—90 % полученных баллов от максимального количества — «5»;
- 89-75 % - полученных баллов от максимального количества «4»;
- 74-50 % - полученных баллов от максимального количества «3»;
- 49% полученных баллов от максимального количества и ниже - «2».
-

Задание 2.

Тема 4. Проектирование карьеры

33 - содержание понятия «карьера» типологии карьеры, стратегии карьерного роста; 34 - основы проектирования карьерного и профессионального роста, личностного развития.

Вид учебной работы – **внеаудиторная Самостоятельная работа**
Составление схемы на тему «Проведение самооценки сильных и слабых сторон. Составление шкалы умений и склонностей»

http://www.proforientator.ru

http://www.mkc.ampirk.ru

http://www.students.ru

http://www.profosvita.org.ua

Критерии оценки:

Максимальное количество баллов **«отлично»** студент получает, если:

5. обстоятельно с достаточной полнотой излагает соответствующую тему;
6. дает правильные формулировки, точные определения, понятия терминов;
7. может обосновать свой ответ, привести необходимые примеры;
8. правильно отвечает на дополнительные вопросы преподавателя, имеющие целью выяснить степень понимания студентом
данного материала.

Оценку **«хорошо»** студент получает, если:

3. неполно, но правильно изложено задание;

4. при изложении были допущены 1-2 несущественные ошибки, которые он исправляет после замечания преподавателя;
5. дает правильные формулировки, точные определения, понятия терминов;
6. может обосновать свой ответ, привести необходимые примеры;
7. правильно отвечает на дополнительные вопросы преподавателя, имеющие целью выяснить степень понимания студентом данного материала.

Оценку **«удовлетворительно»** студент получает, если:

8. неполно, но правильно изложено задание;
9. при изложении была допущена 1 существенная ошибка;
10. знает и понимает основные положения данной темы, но допускает неточности в формулировке понятий;
11. излагает выполнение задания недостаточно логично и последовательно;
12. затрудняется при ответах на вопросы преподавателя.

Оценка **«неудовлетворительно»** студент получает, если:

13. неполно изложено задание;
14. при изложении были допущены существенные ошибки, т.е. если оно не удовлетворяет требованиям, установленным преподавателем к данному виду работы.

Тема 5.
Принятие решения о поиске работы
Задание 1.

Практическая работа №2 по теме:

Просмотр и обсуждение видеофильма «Как найти работу», «Трудоустройство молодежи».
Составление характеристики для трудоустройства
У3 - **с**оставлять характеристику для трудоустройства;
У4 - **с**оставлять резюме с учетом специфики работодателя.
Вид учебной работы – **аудиторная**
Задание №1.
Просмотр и обсуждение видеофильма «Как найти работу» https://www.youtube.com/watch?v=dVzuLlf6hW4

Задание №2.

Составление характеристики для трудоустройства.

Задание №3.

Вывод.

Критерии оценки:

- При оценке надо руководствоваться следующими критериями, учитывать:

- 1) полноту и правильность ответа;
- 2) степень осознанности, понимания изученного;
- 3) логичность, аргументированность.
- Отметка "5" ставится, если студент:
- 1) полно излагает материал, даёт правильное определение понятий;
- 2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только по учебнику, но и самостоятельно составленные;
- 3) излагает материал последовательно и правильно.
- Отметка "4" ставится, если студент даёт ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для отметки "5", но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1-2 недочёта в последовательности оформления излагаемого.
- Отметка "3" ставится, если студент обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но:
- 1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;
- 2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;
- 3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.
- Отметка "2" ставится, если студент обнаруживает незнание большей части соответствующего раздела изучаемого материала, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Отметка "2" отмечает такие недостатки в подготовке студента, которые являются серьёзным препятствием к успешному овладению последующим материалом.

Тема 6. Правила составления резюме.

Задание 1.

Практическая работа №3 по теме:

Составление резюме с учетом специфики работодателя.

У4 - **с**оставлять резюме с учетом специфики работодателя;

Вид учебной работы – **аудиторная**

Цель: Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес и умение составлять документы для трудоустройства.

Приобретение учащимися навыков составления резюме с учётом требований, предъявляемых должностью.

1. **Оборудование и материалы:** ручка, листы бумаги формата А4.
2. **Алгоритм действий:**

Прочитать инструкцию к практической работе
Самостоятельно ознакомиться с учебной и нормативной литературой, рекомендованной для выполнения данной работы и приступить к выполнению задания.

Время на выполнение задания – 45 минут
Предоставить результат выполненной работы

Задание:

1. изучить структуру резюме;

2. По приведенному ниже образцу составьте собственное резюме и сопроводительное письмо.

Пример сопроводительного письма к резюме

Добрый день, уважаемая Татьяна!

На сайте http://hh.ru я узнал, что в Вашей компании открыта вакансия торгового представителя. Ознакомившись с перечнем квалификационных требований, я пришел к выводу, что могу претендовать на данную должность, учитывая тот факт, что уже почти 2 года работаю в сфере продаж, при этом эффективно выполняя поставленные передо мной планы и задачи.

Желаемый уровень заработной платы: от 1000$.
Более детальную информацию о моих обязанностях и достижениях на должности торгового представителя Вы можете увидеть в приложенном резюме. С удовольствием приму предложение встретиться с Вами и рассказать более подробно о своем профессиональном опыте работы и возможном потенциале. Вы можете связаться со мной по телефону (495) 111-11-11.

Заранее благодарю Вас за внимание к письму и уделенное моей кандидатуре время.

С уважением,
Комаров Юрий Викторович

Рекомендации по составлению резюме
ОБРАЗЕЦ РЕЗЮМЕ

Резюме
Иванов Петр Михайлович

Вакансия: менеджер по продажам

Дата рождения: 24.02.1985. г.

Город: Ставрополь

Семейное положение: не женат

Телефон: +7-ххх-ххх-хх-хх

E-mail: mail@mail.ru

Образование:

Высшее (очное) 2005-2010 г.г. Новосибирский Социальный Институт

Специальность: реклама

Дополнительное к высшему образование (очное) 2005-2008 г.г.

Специальность: переводчик в сфере профессиональной коммуникации

Опыт работы:

ООО «Рекламная компания №1»

Должность: менеджер по продажам рекламных услуг

Должностные обязанности:

- анализ рынка, проведение встреч с клиентами
- заключение сделок, контроль дебиторской задолженности
- постпродажное обслуживание клиентов

03.05.2008-04.02.2011

ООО «Рекламная компания №2»

Должность: менеджер по продажам финансовых продуктов

Должностные обязанности:

- работа с клиентской базой;
- проведение переговоров и презентаций услуг компании;
- выполнение плановых показателей и заключение договоров;

Дополнительная информация:

Тренинги и курсы: в 2013 году прошел персональный коучинг у сертифицированного НЛП-тренера Станислава Макаренкова на тему «Специалист по продажам» (Тренинг-центр «Консалдер» г. Ставрополь)

Знания иностранных языков: английский разговорный

Владение компьютером: на уровне опытного пользователя (Microsoft Office, Интернет, Adobe Photoshop)

Личные качества: умение устанавливать деловые контакты и развивать их, ответственность, внимательность, лидерские качества, высокая работоспособность.

Рекомендации с предыдущего места работы:

ООО «ООО Рекламная компания №1»

Генеральный директор: **Цыганок Виталий Сергеевич**

т. +7-ххх-ххх-хх-хх

Ожидаемый уровень заработной платы: 50 000 рублей.

Готов приступить к работе в ближайшее время.

Вывод.

Критерии оценки:

- При оценке надо руководствоваться следующими критериями, учитывать:
- 1) полноту и правильность ответа;
- 2) степень осознанности, понимания изученного;
- 3) логичность, аргументированность.

- Отметка "5" ставится, если студент:
- 1) полно излагает материал, даёт правильное определение понятий;
- 2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только по учебнику, но и самостоятельно составленные;
- 3) излагает материал последовательно и правильно.
- Отметка "4" ставится, если студент даёт ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для отметки "5", но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1-2 недочёта в последовательности оформления излагаемого.
- Отметка "3" ставится, если студент обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но:
- 1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;
- 2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;
- 3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.
- Отметка "2" ставится, если студент обнаруживает незнание большей части соответствующего раздела изучаемого материала, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Отметка "2" отмечает такие недостатки в подготовке студента, которые являются серьёзным препятствием к успешному овладению последующим материалом.

Задание 2.

Практическая работа №4 по теме:

Телефонные переговоры с потенциальным работодателем в модельной ситуации.

У5 - проводить диалог с работодателем в модельных условиях;

Вид учебной работы – **аудиторная**

Цель: изучить правила проведения телефонных разговоров с потенциальным работодателем. Составить телефонный разговор с потенциальным работодателем.

1. Задание. Изучите правила составления телефонного разговора с потенциальным работодателем.

   Этикет представляет свои требования и к владельцам мобильных телефонов. Неприличен не разговор по мобильному аппарату, а игнорирование окружающих, создание для них помех, неловкой ситуации.

   1. Во время служебных совещаний различного рода следует отключать телефон или убирать звонок, оставляя вибратор.

2. В случае необходимости телефонного разговора в этой ситуации следует извиниться и попросить разрешения выйти, чтобы поговорить, не мешая другим.
3. Просить своих близких и друзей звонить вам в рабочее время только в экстренных случаях.
4. Деловым партнерам можно звонить по мобильному телефону только в тех случаях, когда вы не смогли дозвониться по служебному и если они сами разрешили вам такую связь. О времени деловых разговоров говорилось ранее, это относится и к мобильной связи.
5. Деловой звонок по мобильному аппарату должен быть кратким. В первую очередь следует спросить собеседника, может ли он в данный момент говорить с вами.
6. Все, что имеет отношение к работе, нежелательно обсуждать по телефону на дружеских вечеринках, тем более на концертах и в театре. В первом случае крайне необходимый разговор требует выйти для обсуждения своих проблем. Во втором случае рекомендуется отключать свой аппарат, чтобы не портить себе и окружающим впечатления от представления или концерта.
7. Вести разговор во время еды возможно только в том случае, если вы за столом в одиночестве. Если за столом присутствуют другие, такое поведение неприлично. Еще никто не отменил старинного правила, запрещающего разговаривать с полным ртом.
8. Поскольку при разговоре по мобильному телефону платить надо за исходящий звонок, то не настаивайте, чтобы звонили вам.
9. Если вам сообщают номер мобильного телефона, следует поинтересоваться, в каких случаях его можно использовать.
10. Следует воздерживаться от использования чужого мобильного телефона, вежливо отказываясь от подобных предложений и не обращаясь с подобными просьбами. Исключение – экстренные ситуации, которые, дай вам Бог, с вами не случатся.

Моделирование делового телефонного разговора и обработка основных правил его ведения

1. Звоните Вы:

Правильно набрав номер абонента и получив ответ-подтверждение, нужно назвать себя, организацию, которую Вы представляете, и фамилию нужного Вам сотрудника (в некоторых случаях требуется указание должности).

Как представиться в телефонном разговоре

правильно

неправильно

Добрый день, Маслова Анна Ивановна – секретарь генерального директора фирмы «Вега»

Вас беспокоят из фирмы «Вега»

Здравствуйте, я из фирмы «Вега»

Во время междугородного разговора сначала называют город, из которого звонят, затем себя, должность своего руководителя и наименование организации; после взаимных представлений следует назвать цель своего звонка.

Как сформулировать цель звонка
правильно
неправильно
Мне поручено выяснить …

Скажите. Кто у Вас занимается оформлением виз?

По поручению моего руководителя я хотела бы уточнить …

Если вы получили конкретную информацию – уточните имена, даты, цифры.

Запись информации по телефону
правильная
неправильная

Я Вас правильно поняла? Г-н Базен прибывает из Парижа рейсом № 345 «Air France»?

Спасибо!

Разговор заканчивает звонивший.

Как закончить разговор
правильно
неправильно

Спасибо за информацию. До свидания.

Все. До свидания. Понятно.

Благодарю Вас. Всего доброго.

Если Вам не представились или Вы не туда попали, извинитесь, уточните название фирмы и проверьте набранный Вами номер.

Как уточнить информацию
правильно
неправильно

Простите, это фирма «Бис»?

Скажите, какие у Вас есть кондиционеры в продаже?

Извините, видимо, я не туда попала. Это номер 425-77-63?

Ой, я не туда попала. А какой у Вас номер?

Если разговор случайно прервался, повторно набирает номер тот, кто позвонил. Если Вам приходится звонить повторно, информацию повторяют.

Повторение информации при повторном звонке
правильно
неправильно

Назвать фирму, фамилию и снова представить свое предложение

Это опять фирма «Маяк»?

В телефонном разговоре последнее слово должно прозвучать так, чтобы захотелось увидеть того, с кем было так приятно разговаривать.

Никогда не оставляйте сообщений через третье лицо. Лучше несколько раз перезвонить, чтобы быть уверенным, что информация дошла по назначению.

Если разговор слишком затягивается, а участник телефонного диалога не собирается завершать беседу, нужно составлять вопросы таким образом, чтобы «болтуну» ничего не

оставалось, кроме односложного «да» или «нет». Кроме того, можно попробовать отвечать «завершающими» предложениями, например: Таким образом, мы решили … . Итак, мы договорились, что … .

2. Звонят вам:

Если абонент не представился, вежливо, но настойчиво предложите ему это сделать.

Форма просьбы представиться
правильная
неправильная

Представьтесь, пожалуйста

А кто звонит?

Как Вас представить?

А кто Вы?

Далее Вам нужно узнать цель телефонного звонка.

Как спросить о цели телефонного звонка
правильно
неправильно

По какому вопросу Вы звоните?

Что Вы хотите?

Вы не расслышали фразу.

Как переспросить
правильно
неправильно

Простите, я не расслышала

Что? Я не поняла

Будьте любезны, повторите

Говорите громче

Абонент просит Вас соединить его с руководителем, но Вы не можете этого сделать по одной из причин:

1) руководителя нет на месте;

2) руководитель занят;

3) руководитель не хочет говорить с этим человеком.

Ответ об отсутствии руководителя
правильно
неправильно

К сожалению, Иван Петрович сейчас занят – у него совещание. Вы могли бы перезвонить в 15.00?

Он занят, перезвоните позже

Петра Ивановича сейчас нет в офисе. Будьте любезны, оставьте номер телефона, по которому он мог бы с Вами связаться

Его сейчас нет … Не знаю, когда будет

Если по телефону Вам диктуют информацию: «Передайте, пожалуйста, что звонил Борис Семенович и просил с ним связаться до 19.00 по телефону 473-22-56», то обязательно повторите имена, даты, цифры.

Прием информации по телефону

правильный

неправильный

473-22-56 (Вы повторяете вслух номер телефона)*. Спасибо, Борис Семенович, я все передам*

Спасибо, я все записала. Хорошо, передам

Вам необходимо срочно прервать разговор.

Как прервать разговор по телефону

правильно

неправильно

Простите, Вы не могли бы подождать, пока я отвечу на другой звонок? (не кладите трубку, пока абонент не ответит: «Да»)

Подождите секундочку

Подождите, пожалуйста. Я уточню это у менеджера (Ваше отсутствие не должно быть больше минуты)*. Мне необходимо время, чтобы получить эту информацию. Я могу Вам перезвонить через 15 минут?*

Одну минуту. Сейчас я узнаю (и исчезаете на несколько минут). *Я не знаю, перезвоните позже.*

Вам задали вопрос, ответа на который Вы не знаете.

Как сообщить, что Вы не знаете ответа на вопрос

правильно

неправильно

Хороший вопрос … Разрешите, я уточню для Вас.

Я не знаю. Я не в курсе.

Если необходимо навести справки для того, чтобы дать ответ абоненту, то нужно предупредить его о продолжительности времени поиска. На время поиска информации не забудьте включить кнопку «Hold», которая исключает утечку информации из офиса.

Если невозможно быстро найти нужную информацию, лучше назвать абоненту точное время, когда он может перезвонить, или попросить его номер телефона и позвонить самой.

Вам нужно подсказать, что звонящий должен сделать.

Как подсказать звонящему, что ему следует сделать

правильно

неправильно

Для Вас имеет смысл…

Вы должны…

Лучше всего Вам…

Вам нужно…

Если Вам звонит чем-то рассерженный человек, Вы можете:

1) прервать собеседника в подходящем месте и спросить: «Простите, если я могу Вам чем-нибудь помочь, скажите, что я должна сейчас сделать?» (подобные фразы настраивают, как правило, на конструктивный разговор без лишних эмоций);

2) вежливо ответьте, сохраняя самообладание и терпение даже в том случае, когда Вас не понимают или просто ошиблись номером;

3) в том случае, если Вы переадресуете телефонный вызов другому сотруднику, следует назвать фамилию, имя, отчество этого сотрудника, его должность и телефон;

4) в конце разговора следует подвести итог, выделить самое главное из сказанного; заканчивает разговор тот, кто позвонил (он же перезванивает, если разговор был прерван по каким-либо причинам);

5) в заключение разговора уместны будут фразы: «Спасибо, что позвонили», «Рад(а) был(а) Вас слышать», «Успехов Вам» и т.п.

2 задание. Составить телефонный разговор с потенциальным работодателем.

3 задание. Вывод.

Критерии оценки:

- При оценке надо руководствоваться следующими критериями, учитывать:
- 1) полноту и правильность ответа;
- 2) степень осознанности, понимания изученного;
- 3) логичность, аргументированность.
- Отметка "5" ставится, если студент:
- 1) полно излагает материал, даёт правильное определение понятий;
- 2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только по учебнику, но и самостоятельно составленные;
- 3) излагает материал последовательно и правильно.
- Отметка "4" ставится, если студент даёт ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для отметки "5", но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1-2 недочёта в последовательности оформления излагаемого.
- Отметка "3" ставится, если студент обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но:
- 1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;
- 2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;
- 3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.

- Отметка "2" ставится, если студент обнаруживает незнание большей части соответствующего раздела изучаемого материала, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Отметка "2" отмечает такие недостатки в подготовке студента, которые являются серьёзным препятствием к успешному овладению последующим материалом.

Задание 3.

Тема 6. Правила составления резюме.

37 - этапы карьеры и их специфику;

38 - правовые аспекты взаимоотношения с работодателем;

Вид учебной работы – **внеаудиторная самостоятельная работа на тему** «Составление сопроводительного письма и заметки по предварительному телефонному разговору с потенциальным работодателем»

http://blanker.ru

Критерии оценки:

Максимальное количество баллов **«отлично»** студент получает, если:

9. обстоятельно с достаточной полнотой излагает соответствующую тему;
10. дает правильные формулировки, точные определения, понятия терминов;
11. может обосновать свой ответ, привести необходимые примеры;
12. правильно отвечает на дополнительные вопросы преподавателя, имеющие целью выяснить степень понимания студентом данного материала.

Оценку **«хорошо»** студент получает, если:

3. неполно, но правильно изложено задание;
4. при изложении были допущены 1-2 несущественные ошибки, которые он исправляет после замечания преподавателя;
5. дает правильные формулировки, точные определения, понятия терминов;
6. может обосновать свой ответ, привести необходимые примеры;
7. правильно отвечает на дополнительные вопросы преподавателя, имеющие целью выяснить степень понимания студентом данного материала.

Оценку **«удовлетворительно»** студент получает, если:

8. неполно, но правильно изложено задание;
9. при изложении была допущена 1 существенная ошибка;
10. знает и понимает основные положения данной темы, но допускает неточности в формулировке понятий;
11. излагает выполнение задания недостаточно логично и последовательно;

12. затрудняется при ответах на вопросы преподавателя.

Оценка **«неудовлетворительно»** студент получает, если:

13. неполно изложено задание;
14. при изложении были допущены существенные ошибки, т.е. если оно не удовлетворяет требованиям, установленным преподавателем к данному виду работы.

К терминам из левой колонки найдите соответствующие определения в правой колонке (около цифры поставьте букву).

Вариант 3

К терминам из левой колонки найдите соответствующие определения в правой колонке (около цифры поставьте букву).

4. Контрольно-измерительные материалы для итоговой аттестации по учебной дисциплине

Предметом оценки являются умения и знания. Контроль и оценка осуществляются с использованием следующих форм и методов: практические занятия, устный ответ у доски, тестирование, самостоятельная работа.

Оценка освоения дисциплины предусматривает использование накопительной / рейтинговой системы оценивания и проведение дифференцированного зачета; в зависимости от рейтингового балла студент может быть освобожден от написания зачетной работы.

I. ПАСПОРТ

Назначение:

Предназначен для контроля и оценки результатов освоения учебной дисциплины « Основы экономики» по специальности 09.02.02 Компьютерные сети *(базовый уровень)* следующими умениями, знаниями, которые формируют профессиональную компетенцию, и общими компетенциями:

Умения

У1. Анализировать факторы производства и производственные возможности; выявлять достоинства и недостатки разных видов собственности; подсчитывать эффективность кооперации и разделения труда.

У2. Анализировать взаимодействие домашних хозяйств и предприятий в циклических потоках; определять закономерные зависимости спроса и предложения от рыночной цены; подсчитывать амортизацию основного капитала; выявлять эффективность накопления капитала в условиях научно-технической революции.

У3. Подсчитывать размер повременной и сдельной заработной платы; определять норму прибыли в производственном, торговом *я* банковском бизнесе; устанавливать курс акций и цену земли,

У4. Пользоваться новыми показателями макроэкономики; определять пути преодоления неустойчивости макроэкономики; устанавливать способы эффективного экономического роста и улучшения управления хозяйством России.

У5. Анализировать формы международной миграции капитала и рабочей силы; устанавливать валютный курс; характеризовать пути повышения эффективности внешней политики; определять пути достижения международной экономической безопасности.

Знания

З1. Главную функцию экономики, структуру потребностей общества и виды экономических благ; роль собственности в развитии социально-экономических отношений; различия между натуральным и товарным производством; место управления в организации хозяйственной деятельности.
З2. Основные формы хозяйственной деятельности и составные черты современного рынка; взаимосвязь конкуренции *к* монополии; экономические основы бизнеса и условия воспроизводства капитала фирмы.
З3. Принципы распределения доходов в микроэкономике и макроэкономике; сущность и формы заработной платы; процесс образования и распределения прибыли; значение государственного перераспределения доходов и налоговой системы.
З4. Особенности структуры макроэкономики; основные направления экономической политики государства; виды регуляторов национального хозяйства; значение финансовой и денежно-кредитной системы в регулировании хозяйственной деятельности и количества денег в обращения.
З5. Особенности развития мировой экономики на рубеже XX-XXI столетий; характерные черты развития мирового рынка товаров, услуг и валюты; сущность « новейшие тенденции глобализации мирового хозяйства.

III б. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

Оценка «5» (отлично) выставляется студенту, ответившему на вопросы тестового задания самостоятельно, полностью. На предложенные дополнительные вопросы студент ответил правильно.

Оценка «4» (хорошо) выставляется студенту, ответившему на вопросы экзаменационного билета самостоятельно или с помощью наводящих вопросов преподавателя. На большинство предложенных дополнительных вопросов студент ответил правильно.

Оценка «3» (удовлетворительно) выставляется студенту, ответившему на большую часть вопросов экзаменационного билета с помощью наводящих вопросов преподавателя.. На большинство предложенных дополнительных вопросов студент ответил правильно.
Оценка «2» (неудовлетворительно) выставляется студенту, раскрывшему менее 60% вопросов тестового задания. При этом ответ имел непоследовательную структуру и содержал фактические ошибки. На большинство предложенных дополнительных вопросов студент ответил неправильно.