

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

_____2024

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

дисциплины: **Технологии успешной профессиональной деятельности**

специальность: **38.05.01 Экономическая безопасность**

специализация: **Экономическая безопасность бизнеса в цифровой экономике**

форма обучения: **очная**

Фонд оценочных средств разработан по специальности 38.05.01 Экономическая безопасность, специализация «Экономическая безопасность бизнеса в цифровой экономике».

Фонд оценочных средств разработал:

Сунгуров П.А., канд. историч. наук, доцент

1. Формы аттестации по дисциплине

1.1. Форма промежуточной аттестации: *зачет*.

Способ проведения промежуточной аттестации: *устный зачет*

1.2. Формы текущей аттестации:

Таблица 1.1

№ п/п	Форма обучения
	ОФО
1	Устный опрос
2	Тестирование
3	Коллоквиум
4	Письменный опрос
5	Тестирование

2. Результаты обучения по дисциплине, подлежащие проверке при проведении текущей и промежуточной аттестации

Таблица 2.1

№ п/п	Структурные элементы дисциплины		Код результата обучения по дисциплине	Оценочные средства	
	Номер раздела	Дидактические единицы (предметные темы)		Текущая аттестация	Промежуточная аттестация
1	1	Основы трудового законодательства	31; У1; В1.	Вопросы к устному опросу	Перечень вопросов к зачету
2	2	Технология профессиональной деятельности	32; У2; В2.	Тест	
3	3	Профессиональная карьера	33; У3; В3.	Коллоквиум	
4	4	Технология трудоустройства	34; У3; У4; В4.	Вопросы к письменному опросу	
5	5	Сущность проектирования профессиональной карьеры	33; У3; В3; 34; У4; В4 35; У5; В5	Тест	

3. Фонд оценочных средств

4.1. Фонд оценочных средств, позволяющие оценить результаты обучения по дисциплине, включает в себя оценочные средства для текущей аттестации.

4.2. Фонд оценочных средств для текущей аттестации включает:

- комплект вопросов для письменного опроса по разделу: «Основы трудового законодательства» - 10 шт. (Приложение 1);

- комплект тестов по разделу: «Технология профессиональной деятельности» - 10 шт. (Приложение 2);

- комплект вопросов для коллоквиума по разделу: «Профессиональная карьера» - 15 шт. Приложение 3);

- комплект вопросов для письменного опроса по разделу: «Технология трудоустройства» - 10 шт. (Приложение 4);

- комплект тестов по разделу: «Сущность проектирования профессиональной карьеры» - 10 шт. (Приложение 5).

4.3. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации включает:

- комплект вопросов для зачета - 40 шт. (Приложение 6)

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт сервиса и отраслевого управления
Кафедра «Экономики и организации производства»

Вопросы для письменного опроса

по разделу 1: «Основы трудового законодательства»

1. Работник как субъект трудового права. Основные права и обязанности.
2. Работодатель как субъект трудового права. Основные права и обязанности.
3. Социальное партнерство в сфере труда: понятие, основные принципы, формы.
4. Уровни социального партнерства в сфере труда. Органы по регулированию социально-трудовых отношений в области социального партнерства.
5. Представители работников и работодателей в социальном партнерстве в сфере труда.
6. Процедура проведения коллективных переговоров. Гарантии и компенсации участвующим сторонам.
7. Соглашения в сфере труда: понятие, виды содержание, порядок принятия.
8. Понятие, содержание и порядок принятия коллективного договора.
9. Коллективные договоры и соглашения как источники трудового права.
10. Трудовой договор как центральный институт трудового права. Понятие и значение трудового договора.

Критерии оценки:

Ответы студентов на вопросы письменного опроса оцениваются от 2 до 20 баллов, в зависимости от полноты ответа.

Задание составил:

канд. историч. наук, доцент

_____ П.А. Сунгуров

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт сервиса и отраслевого управления
Кафедра «Экономики и организации производства»

Комплект тестов

по разделу 2: «Технология профессиональной деятельности»

1. Процесс использования индивидуумов (сотрудников) для достижения целей компании — это:
 - А. Управление кадровым потенциалом.
 - Б. Развитие человеческих ресурсов.
 - В. Общее линейное руководство.
 - Г. Политика компании в области управления кадровым потенциалом.

2. Управление кадровым потенциалом — это:
 - А. Процесс анализа трудовых операций и планирования человеческих ресурсов.
 - Б. Процесс использования индивидуумов (сотрудников) для достижения целей компании.
 - В. Процесс управленческого воздействия на сотрудников.
 - Г. Среди перечисленных вариантов правильного нет.

3. Управление кадровым потенциалом помимо 5 специфических функций включает в себя:
 - А. Политику организации в области управления кадровым потенциалом.
 - Б. Стратегическое управление персоналом.
 - В. Общее линейное руководство.
 - Г. Наличие в организации высококлассного персонала.

4. Осознанное воздействие руководителя на своих подчиненных с целью исполнения ими прямых должностных обязанностей и достижения поставленных целей трудовой деятельности, представляет собой:
 - А. Кадровое обеспечение.
 - Б. Развитие человеческих ресурсов.
 - В. Общее линейное руководство.
 - Г. Систему управления персоналом.

5. Система, в которой реализуются функции управления кадровым потенциалом организации — это:
 - А. Система управления персоналом.
 - Б. Система линейного руководства персоналом.
 - В. Система управления предприятием.
 - Г. Система реализации трудового потенциала организации.

6. Управление формированием конкурентоспособного трудового потенциала организации с учетом динамики внутренней и внешней среды, обеспечивающее выживаемость организации и достижение ею целей деятельности в долгосрочном периоде, называется:

- А. Трудовое управление персоналом
- Б. Тактическое управление персоналом.
- В. Стратегическое управление персоналом.
- Г. Административное управление персоналом.

7. Совокупность заданий, которые должны быть выполнены для того, чтобы организация достигла своих целей, составляют:

- А. Работу.
- Б. Должность.
- В. Квалификационные требования.
- Г. Права и обязанности работника

8. Отметьте, что относится к принципам качества трудовой жизни:

- А. Общественная полезность работы.
- Б. Хорошие взаимоотношения в коллективе.
- В. Правовая защищённость работника на предприятии.
- Г. Все ответы верны.

9. Описание основных функций, которые должен выполнять работник, занимающий конкретную должность – это:

- А. Квалификационная карта.
- Б. Должностная инструкция.
- В. Справка о кандидате на должность.

10. Какая схема процесса адаптации верна:

- А. Оценка уровня подготовленности новичка – действенная адаптация – ориентация – функционирование.
- Б. Оценка уровня подготовленности новичка – функционирование – ориентация – действенная адаптация.
- В. Оценка уровня подготовленности новичка – ориентация – действенная адаптация – функционирование.

Критерии оценки:

2 балла – за каждый правильный ответ.

Задание составил:

канд. историч. наук, доцент

_____ П.А. Сунгуров

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт сервиса и отраслевого управления
Кафедра «Экономики и организации производства»

Вопросы для коллоквиума

Для проведения коллоквиума по разделу 3: «Профессиональная карьера»

1. Методология исследования карьеры.
2. Понятие карьеры.
3. Карьера и самореализация.
4. Основные аспекты карьеры.
5. Масштабы социального восхождения.
6. Типы стратегий в карьере.
7. Мероприятия, обеспечивающие восхождение по социальной лестнице.
8. Варианты протекания карьеры.
9. Основные решения, принимаемые для построения карьеры.
10. Стимулы карьеры.
11. Личные качества, необходимые для построения карьеры.
12. Последствия переоценки своих возможностей.
13. Направления развития своей карьеры.
14. Образование и карьера.
15. Профессия и карьера.

Критерии оценки:

Ответы студентов на задаваемые вопросы оцениваются от 2 до 20 баллов, в зависимости от полноты ответа.

Задание составил:

канд. историч. наук, доцент

_____ П.А. Сунгуров

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт сервиса и отраслевого управления
Кафедра «Экономики и организации производства»

Вопросы для письменного опроса

по разделу 4: «Технология трудоустройства»

1. Формы собеседования при трудоустройстве.
2. Как следует готовиться к собеседованию?
3. Возможные вопросы, задаваемые при собеседовании.
4. Как правильно вести себя на собеседовании?
5. Подготовка и проведение презентации на выбранную тему.
6. Способы поиска объявлений о вакансиях. Анализ объявлений о вакансиях.
7. Подготовка и оформление документов необходимых при поиске работы.
8. Подготовка и оформление резюме.
9. Отработка навыков самопрезентации.
10. Подготовка навыков собеседования с работодателем.

Критерии оценки:

Ответы студентов на вопросы письменного опроса оцениваются от 2 до 20 баллов, в зависимости от полноты ответа.

Задание составил:

канд. историч. наук, доцент

_____ П.А. Сунгуров

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт сервиса и отраслевого управления
Кафедра «Экономики и организации производства»

Комплект тестов

по разделу 5: «Сущность проектирования профессиональной карьеры»

1. Ориентация на расширение профиля специалистов характерна для кадрового менеджмента:
 - А. Японии.
 - Б. США.
 - В. Западной Европы.
 - Г. России.

2. Косвенным показателем эффективности работы службы управления персоналом является:
 - А. Компетентности персонала.
 - Б. Текучести персонала.
 - В. Стабильности коллектива.
 - Г. Оборачиваемости.

3. Что является основным фактором мотивации к труду:
 - А. Достижения в труде.
 - Б. Ответственность и самостоятельность.
 - В. Возможность профессионального продвижения.
 - Г. Все ответы верны.

4. Отметьте, что относится к принципам качества трудовой жизни:
 - А. Общественная полезность работы.
 - Б. Хорошие взаимоотношение в коллективе.
 - В. Правовая защищённость работника на предприятии.
 - Г. Все ответы верны.

5. Предоставление людям рабочих мест в нужный момент времени в необходимом количестве в соответствии с их способностями и потребностями производства – это сущность:
 - А. Кадрового планирования.
 - Б. Этапа адаптации персонала.
 - В. Этапа обучения персонала.

6. Сколько выделяют этапов становления личности в карьере:
 - А. Четыре.
 - Б. Пять.
 - В. Шесть.
 - Г. Семь.

7. Процесс выбора субъектом целей – это:

- А. Целеустремленность.
- Б. Целеполагание.
- В. Мотивация.

8. Выделите верное:

- А. Самооценка = Успех / Уровень притязаний.
- Б. Самосознание = Успех / Уровень притязаний.

9. Возможность и способность индивида узнать о различных видах и способах труда (профессиях), умение ориентироваться в них и выбирать наиболее подходящие для своей трудовой деятельности – это:

- А. Профессиональная ориентация.
- Б. Профессиональный опыт.
- В. Профессиональное развитие.

10. Цели труда:

- А. Гностическая.
- Б. Преобразующая.
- В. Изыскательская.
- Г. Все ответы верны.

Критерии оценки:

2 балла – за каждый правильный ответ.

Задание составил:

канд. историч. наук, доцент

_____ П.А. Сунгуров

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт сервиса и отраслевого управления
Кафедра «Экономики и организации производства»

**Вопросы к зачету по дисциплине
«Технологии успешной профессиональной деятельности»**

1. Понятие и виды карьеры. Конус карьеры.
2. Стадии карьеры, их содержание, наиболее важные потребности.
3. Этапы жизни и стадии карьеры.
4. Объективные и субъективные факторы должностного и профессионального продвижения.
5. Пять аспектов, интересующих работников в процессе карьеры.
6. Самооценка как первая ступень развития успешной профессиональной деятельности.
7. Тестирование как метод самооценки.
8. Права и обязанности работника и работодателя.
9. Способы защиты прав работника.
10. Профессиональная ориентация, ее направления.
11. Типы личностной ориентации при выборе карьеры.
12. Модель типов профессиональной личности Голланда.
13. Выбор карьеры. Определяющие факторы.
14. Точечные ориентиры карьеры.
15. Сущность понятия «профессиональная деятельность»
16. Понятие «развитие персонала».
17. Показатели профессионально-должностного продвижения.
18. Конфликт возрастов. Пути преодоления.
19. Организационное управление карьерой. Понятие, цели.
20. Динамика карьеры. Кривые прогресса карьеры.
21. Политика управления карьерой. Политика инвестирования в карьеры индивидов.
22. Оценка персонала. Содержание и принципы. Проблемы оценок.
23. Методы оценки персонала, их сущность.
24. Сущность профессиональной карьеры.
25. Понятие профессиональной карьеры.
26. Типы и виды профессиональных карьер.
27. Оценка потенциала сотрудников. Методы, критерии оценки.
28. Аттестация руководителей и специалистов: порядок оценки руководителей.
29. Аттестация руководителей и специалистов: порядок оценки специалистов.
30. Организация работ по аттестации персонала.
31. Планирование последовательности. Схемы замещения должностей.
32. Резерв персонала на выдвижение. Порядок формирования и учета.
33. Формы подготовки резерва на выдвижение.
34. Организационное планирование карьеры: основной принцип, преимущества, этапы.
35. Индивидуальное планирование карьеры. Этапы, план роста.
36. Компоненты технологической культуры и их роль в проектировании профессиональной карьеры.

37. Организационное и индивидуальное планирование карьеры.
38. Перемещения, способные вывести персонал из кризисной ситуации.
39. Наставничество в профессиональной деятельности. Преимущества. Организация системы наставничества.
40. Государство и общество как субъекты управления карьерными процессами.

Особенности проведения: на зачет выносятся два вопроса из представленного перечня.

Итоговый контроль знаний по дисциплине проводится в виде устного ответа на вопросы из представленного перечня.

На зачете студент должен продемонстрировать:

- способность к восприятию, обобщению, анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения;
- умение логически верно, аргументировано и ясно строить устную речь;
- понимание общей логики процессов, сопровождающих успешную профессиональную деятельность.

Критерии оценки:

- балл 61-100 (зачтено) выставляется обучающемуся, если он показал всесторонние, систематизированные, глубокие знания учебной программы дисциплины и умение уверенно применять их на практике при решении конкретных задач, свободное и правильное обоснование принятых решений;

- балл 0-60 (не зачтено) выставляется обучающемуся, если он не знает большей части основного содержания учебной программы дисциплины, допускает грубые ошибки в формулировках основных понятий дисциплины и не умеет использовать полученные знания при решении типовых практических задач.