



ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

ТУРИЗМА И СЕРВИСА»

СК
РГУТИС

УТВЕРЖДЕНО:
Педагогическим советом
Колледжа

Протокол №4 от «24» февраля 2021 г.
с изм. Протокол №5 от 5 апреля 2021 г.
с изм. Протокол №6 от 18 июня 2021 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДИСЦИПЛИНЫ

ДУД.01.02 ТЕХНОЛОГИЯ ПЛАНИРОВАНИЯ КАРЬЕРЫ

**основной профессиональной образовательной программы среднего
профессионального образования – программы подготовки специалистов среднего
звена**

по специальности: 38.02.01 «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)»

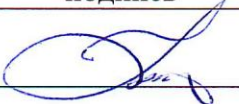
Квалификация: Бухгалтер


год начала подготовки: 2021 г.

Разработчики:

| должность | подпись | ученая степень и звание, ФИО |
|----------------------|---|------------------------------|
| <i>Преподаватель</i> |  | <i>Волкова Н.А.</i> |

Методические указания согласованы и одобрены руководителем ПШССЗ:


| должность | подпись | ученая степень и звание, ФИО |
|----------------------|---|------------------------------|
| <i>Преподаватель</i> |  | <i>Волкова Н.А.</i> |

| | | |
|--|--|-----------------------|
|  | ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ТУРИЗМА И СЕРВИСА» | СК РГУТИС _____ |
|--|--|-----------------------|

1. Паспорт фонда оценочных средств

Освоение содержания учебной дисциплины «Технология планирования карьеры» обеспечивает достижение студентами следующих результатов:

- личностных:
 - сформированность ответственного отношения к обучению и будущей карьере; готовность и способность студентов к саморазвитию и самообразованию на основе мотивации к обучению и познанию;
 - сформированность основ саморазвития и самовоспитания в соответствии общечеловеческими ценностями и идеалами гражданского общества; готовность и способность к самостоятельной, творческой и ответственной деятельности;
 - сформированность коммуникативной компетентности в общении и сотрудничестве со сверстниками и взрослыми в образовательной, общественно полезной, учебно-исследовательской, творческой и других видах деятельности;
 - умение ясно, точно, грамотно излагать свои мысли в устной и письменной речи, понимать смысл поставленной задачи, выстраивать аргументацию, приводить аргументы и контраргументы;
 - критичность мышления, владение первичными навыками анализа и критичной оценки получаемой информации;
 - креативность мышления, инициативность и находчивость;
- метапредметных:
 - умение ориентироваться в различных источниках информации, критически оценивать и интерпретировать информацию, получаемую из различных источников;
 - осознанное владение логическими действиями определения понятий, обобщения, установления аналогий, классификации на основе самостоятельного выбора оснований и критериев;
 - умение устанавливать причинно-следственные связи, строить рассуждение, умозаключение (индуктивное, дедуктивное и по аналогии) и делать аргументированные выводы;
 - представление о необходимости овладения профессиональными знаниями с целью формирования адекватного понимания особенностей развития современного мира;
- предметных:
 - владение представлением об учебном процессе; формах проведения занятий; графике учебного процесса; месте курса в системе подготовки будущего менеджера.
 - сформированность знаний об особенностях и тенденциях индустрии гостеприимства; сущности профессии менеджер в сфере гостиничного сервиса.

| | | |
|--|--|-----------------------|
|  | ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ТУРИЗМА И СЕРВИСА» | СК РГУТИС _____ |
|--|--|-----------------------|

2. Результаты освоения учебной дисциплины, подлежащие проверке

Формы промежуточной аттестации по семестрам:

| № семестра | Форма контроля |
|------------|-----------------------|
| 1 | Другие формы контроля |


2.1. В результате аттестации по учебной дисциплине осуществляется комплексная проверка следующих результатов:

Таблица 1

| Результаты обучения | Показатели оценки результата | Форма контроля и оценивания |
|---|--|--|
| <p>Освоение содержания учебной дисциплины «Технология планирования карьеры» обеспечивает достижение студентами следующих результатов:</p> <ul style="list-style-type: none"> • личностных: <ul style="list-style-type: none"> – сформированность ответственного отношения к обучению и будущей карьере; готовность и способность студентов к саморазвитию и самообразованию на основе мотивации к обучению и познанию; – сформированность основ саморазвития и самовоспитания в соответствии общечеловеческими ценностями и идеалами гражданского общества; готовность и способность к самостоятельной, творческой и ответственной деятельности; – сформированность коммуникативной компетентности в общении и сотрудничестве со сверстниками и взрослыми в образовательной, общественно полезной, учебно-исследовательской, творческой и других видах деятельности; – умение ясно, точно, грамотно | <p>Планируемые результаты обучения в предметно-деятельностной форме определены учебными программами в соответствии требованиями образовательного стандарта по учебному предмету «Введение в специальность».</p> <p>Поурочный контроль результатов учебной деятельности учащихся осуществляется в устной, письменной и практической формах или в их сочетании посредством проведения индивидуального, группового и фронтального опроса, собеседования с использованием контрольных вопросов и заданий, содержащихся в учебниках, учебных, учебно-методических пособиях, дидактических</p> | <p>Текущий контроль в форме:</p> <ul style="list-style-type: none"> - устного опроса на семинарских занятиях; - наблюдения и оценки практических занятий; - контрольных работ - выполнение творческих работ в малых группах; - работа над проектом. <p>Дифференцированный зачет</p> |



| | | |
|---|--|--|
| <p>излагать свои мысли в устной и письменной речи, понимать смысл поставленной задачи, выстраивать аргументацию, приводить аргументы и контраргументы;</p> <ul style="list-style-type: none">– критичность мышления, владение первичными навыками анализа и критичной оценки получаемой информации;– креативность мышления, инициативность и находчивость;• метапредметных:<ul style="list-style-type: none">– умение ориентироваться в различных источниках информации, критически оценивать и интерпретировать информацию, получаемую из различных источников;– осознанное владение логическими действиями определения понятий, обобщения, установления аналогий, классификации на основе самостоятельного выбора оснований и критериев;– умение устанавливать причинно-следственные связи, строить рассуждение, умозаключение (индуктивное, дедуктивное и по аналогии) и делать аргументированные выводы;– представление о необходимости овладения профессиональными знаниями с целью формирования адекватного понимания особенностей развития современного мира;• предметных:<ul style="list-style-type: none">– владение представлением об учебном процессе; формах проведения занятий; графике учебного процесса; месте курса в системе подготовки будущего менеджера.– сформированность знаний об особенностях и тенденциях индустрии гостеприимства; сущности профессии менеджер в сфере гостиничного сервиса. | <p>материалах и других средств контроля.</p> <p>Тематический контроль результатов учебной деятельности учащихся осуществляется посредством проведения опроса, самостоятельных работ, собеседования и других способов контроля.</p> | |
|---|--|--|

| | | |
|--|--|--|
|  | ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ТУРИЗМА И СЕРВИСА» | СК РГУТИС <hr style="width: 50px; margin: 0 auto;"/> |
|--|--|--|

3. 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:

- для текущего контроля – практические и самостоятельные работы, защита проектов

- для промежуточной аттестации – другие формы контроля

3.1. Типовые задания для оценки освоения учебной дисциплины

1. Охарактеризуйте общие и профессиональные компетенции специалиста по туризму

2. Функции основных служб гостиницы.

Промежуточная аттестация (зачет) осуществляется в форме устного ответа студента на два теоретических вопроса и ряда дополнительных (ситуационных) вопросов преподавателя.

Время выполнения задания – 45 минут для каждого студента

Оборудование: бланки с устными вопросами/тестовые задания


КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

Устный ответ.

Оценка "5" ставится, если студент:

Показывает глубокое и полное знание и понимание всего объёма программного материала; полное понимание сущности рассматриваемых понятий, явлений и закономерностей, теорий, взаимосвязей;

Умеет составить полный и правильный ответ на основе изученного материала; выделять главные положения, самостоятельно подтверждать ответ конкретными примерами, фактами, самостоятельно и аргументировано делать анализ, обобщения, выводы. Устанавливать межпредметные (на основе ранее приобретенных знаний) и внутрипредметные связи, творчески применять полученные знания в незнакомой ситуации. Последовательно, чётко, связно, обоснованно и безошибочно излагать учебный материал; давать ответ в логической последовательности, владеть деловым стилем общения, делать собственные выводы; формулировать точное определение и истолкование основных понятий; при ответе не повторять дословно текст учебных материалов; излагать материал литературным языком; правильно и обстоятельно отвечать на дополнительные вопросы учителя. Самостоятельно и рационально

| | | |
|--|--|--|
|  | ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ТУРИЗМА И СЕРВИСА» | СК РГУТИС <hr style="width: 50px; margin: 0 auto;"/> |
|--|--|--|

использовать наглядные пособия, справочные материалы, дополнительную литературу, первоисточники;

Самостоятельно, уверенно и безошибочно применять термины туристической деятельности, применяет полученные знания в решении проблем на творческом уровне; допускает не более одного недочёта, который легко исправляет по требованию учителя;

Оценка "4" ставится, если студент:

Показывает знания всего изученного программного материала. Даёт полный и правильный ответ на основе изученных теорий; незначительные ошибки и недочёты при воспроизведении изученного материала, определения понятий дал неполные, небольшие неточности при использовании научных терминов или в выводах и обобщениях; материал излагает в определенной логической последовательности, при этом допускает одну негрубую ошибку или не более двух недочетов и может их исправить самостоятельно при требовании или при небольшой помощи преподавателя; в основном усвоил учебный материал; подтверждает ответ конкретными примерами; правильно отвечает на дополнительные вопросы учителя.

Умеет самостоятельно выделять главные положения в изученном материале; на основании фактов и примеров обобщать, делать выводы, устанавливать внутрипредметные связи. Применять полученные знания на практике в видоизменённой ситуации, соблюдать основные правила культуры устной деловой речи и сопровождающей письменной.

Ответ самостоятельный;

Наличие не грубых неточностей в изложении материала;


Определения понятий неполные, допущены незначительные нарушения последовательности изложения, небольшие неточности при использовании научных терминов или в выводах и обобщениях;

Связное и последовательное изложение; при помощи наводящих вопросов учителя восполняются сделанные пропуски;

Наличие конкретных представлений в современном туризме.

Понимание основных процессов туристической деятельности;

Оценка "3" ставится, если студент:

| | | |
|--|--|--|
|  | ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ТУРИЗМА И СЕРВИСА» | СК РГУТИС <hr style="width: 50px; margin: 0 auto;"/> |
|--|--|--|

Усвоил основное содержание учебного материала, имеет пробелы в усвоении материала, не препятствующие дальнейшему усвоению программного материала;

Материал излагает несистематизированно, фрагментарно, не всегда последовательно;

Показывает недостаточную сформированность отдельных знаний и умений; выводы и обобщения аргументирует слабо, допускает в них ошибки.

Допустил ошибки и неточности в использовании научной терминологии, определения понятий дал недостаточно четкие;

Не использовал в качестве доказательства выводы и обобщения из наблюдений, фактов, опытов или допустил ошибки при их изложении;

Испытывает затруднения в применении знаний, необходимых для решения задач различных типов;

Отвечает неполно на вопросы учителя (упуская и основное), или воспроизводит содержание текста учебного материала, но недостаточно понимает отдельные положения, имеющие важное значение в этом тексте;

Обнаруживает недостаточное понимание отдельных положений при воспроизведении записей, первоисточников или отвечает неполно на вопросы учителя, допуская одну-две грубые ошибки.

Слабое знание о предмете;

Скудны представления об туристической деятельности в России и за рубежом;

Только при помощи наводящих вопросов ученик улавливает связи.

Оценка "2" ставится, если студент:

Не усвоил и не раскрыл основное содержание материала;

Не делает выводов и обобщений.


Не знает и не понимает значительную или основную часть программного материала в пределах поставленных вопросов;

Имеет слабо сформированные и неполные знания и не умеет применять их к решению конкретных вопросов и задач по образцу;

При ответе (на один вопрос) допускает более двух грубых ошибок, которые не может исправить даже при помощи учителя.

Имеются грубые смысловые ошибки в терминах и понятиях.


Не может самостоятельно составить определенный документ.

| | | |
|--|--|-----------------------|
|  | ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ТУРИЗМА И СЕРВИСА» | СК РГУТИС _____ |
|--|--|-----------------------|

Список вопросов, вынесенных на зачет

Вопросы к зачету дисциплины «Технология планирование карьеры»

1. Понятие «карьера», «деловая карьера».
2. Планирование и управление карьерой персонала: какая бывает карьера, виды карьеры, типы карьеры.
3. Карьера как объект управления.
4. Что означает карьера для работников управления?
5. Роль руководителя в управлении карьерой: виды управленческого воздействия на работников, на чем они основаны.
6. Современный менеджер, менеджер.
7. Основные показатели качества управления персоналом.
8. Понятие «кадровое планирование». Основная задача кадрового планирования и ее обеспечение.
9. Виды управленческих работ в туристских организациях.
10. Построение организационной структуры управления.
11. Личные качества работника индустрии туризма.
12. Виды деловой карьеры и ее задачи.
13. Основные показатели профессионализма персонала.
14. Понятие «развитие», факторы развития персонала.
16. Планирование деловой и профессиональной карьеры.
17. Факторы, структура и условия профессионального самоопределения.
18. Процесс осмысления и планирования собственной профессиональной карьеры.
19. Реализация карьерных стратегий в условиях рыночной экономики.
20. Карьера и карьерная стратегия в туризме.
21. Туристский рынок образовательных услуг.
22. Проектная деятельность как способ планирования карьеры.
23. Личное и профессиональное планирование жизни.
24. Понятие успеха и факторы, определяющие успешность деятельности личности.
25. Аттестация персонала.
26. Формирование кадрового резерва.
27. Планирование карьеры работника.
28. Разработка программ стимулирования труда.
29. Принципы планирования времени и обучение персонала.
30. Управление мотивационными процессами.
31. Стили руководства.
32. Коммуникационные средства руководства.
33. Формирование имиджа лидера.
34. Понятия, цели и методы управления.
35. Основные этапы формирования команды.
36. Формирование кадрового резерва руководства организации.
37. Инновационный потенциал работника.
38. Подбор персонала с помощью своих сотрудников.
39. Управление адаптацией персонала.

| | | |
|--|--|-----------------------|
|  | ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ТУРИЗМА И СЕРВИСА» | СК РГУТИС <hr/> |
|--|--|-----------------------|

40. Предварительный этап карьеры – понятие, основные удовлетворяемые потребности.
41. Этап становления карьеры – понятие, основные удовлетворяемые потребности.
42. Этап продвижения карьеры – понятие, основные удовлетворяемые потребности.
43. Этап сохранения карьеры – понятие, основные удовлетворяемые потребности.
44. Этап завершения карьеры – понятие, основные удовлетворяемые потребности.
45. Виды внутриорганизационной карьеры.
46. Личностная подструктура, ее составляющие.
47. Качества, необходимые хорошему менеджеру для успешной карьеры.
48. Профессиональное самоопределение, методы.
49. Что такое карьерный якорь.
50. Методы поиска работы.
51. Правила телефонного собеседования при поиске работы.
52. Основные принципы составления профессионального резюме.
53. Наиболее распространенные типы профессионального резюме, их структура.
54. Сопроводительное письмо и правила его составления.
55. Техника проведения собеседования с работодателем.
56. Почему и за что уважают коллеги по работе.
57. Как сделать так, чтобы начальник заметил молодого специалиста.

Перечень вопросов для подготовки к промежуточной аттестации

Текст задания для дифференцированного зачета

Вариант 1

1. Термин «карьера» означает:

- а) добиться высокого уровня дохода;
- б) бег, жизненный путь, поприще;
- в) получение более высокого статуса.

2. Кто до сер.90-х г. выполнял функцию планирования карьеры:

- а) государственные органы;
- б) партийные комитеты;
- в) советские граждане.

3. Когда работник все стадии развития проходит в стенах одной организации, это карьера:


- а) неспециализированная;
- б) внутриорганизационная;
- в) горизонтальная.

4. Подъем на более высокую ступень структурной иерархии – это карьера:

- а) межорганизационная;
- б) скрытая;
- в) вертикальная.

5. Теорию выбора карьеры предложил

- а) Д.Карнеги;
- б) Д.Голланд;
- в) З.Фрейд.

| | | |
|--|--|-----------------------|
|  | ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ТУРИЗМА И СЕРВИСА» | СК РГУТИС <hr/> |
|--|--|-----------------------|

6. Заполните предложение: «Существуют 3 сектора рынка труда: частный, государственный и _____».

7. Что объединяют эти понятия?

Работодатели и их представители (союзы), работники и их представители (профсоюзы), государство и его органы.

8. Заполните пропуски: «Обеспечение нормального уровня доходов и благосостояния людей – это _____ функция рынка».

9. Определите тип личности по теории выбора карьеры Голланда: «Человек, имеющий атлетические или механические способности, любит работать с предметами, машинами»

- а) стандартный;
- б) реалистический;
- в) предпринимательский.

10. Особенностью современного карьерного продвижения является:

- а) обязательное высшее образование;
- б) опыт работы;
- в) многовариативность карьеры.

11. Продолжите фразу: «По форме резюме подразделяются на хронологические, функциональные и _____».

12. Определите тип личности по теории выбора карьеры Голланда: «Люди, искусные в речах, любящие работать с людьми, целенаправленно избегают систематическую деятельность, включая механическую – это

- а) исследовательский тип;
- б) предпринимательский тип;
- в) социальный тип.

13. Рынок труда основанный на движении персонала внутри предприятия – это

- а) внутренний рынок;
- б) открытый рынок;
- в) вторичный рынок.

14. Что означает мобильность трудовых ресурсов?

- а) их высокая эффективность;
- б) реальная возможность работников и их семей переехать в другие местности для проживания, чтобы получить более выгодные предложения по найму;
- в) увольнение работников в любой момент.

15. Предложение труда зависит от:

- а) уровня оплаты труда;
- б) от номенклатуры изделий, производимых предприятиями;
- в) эффективного использования труда работников.

16. Временная работа – это работа


- а) в командировках;
- б) которая длится от нескольких часов до 3 месяцев;
- в) внеурочная работа.

17. Поливариативность карьеры – это:

- а) способность работника быстро перепрофилироваться вслед за потребностями рыночной экономики;
- б) многообразие шансов проявить себя;
- в) непрерывное повышение квалификации.

18. Профессиональная компетентность – это:

- а) быть успешным на карьерном поприще;

| | | |
|--|---|-----------------------|
|  | ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ТУРИЗМА И СЕРВИСА» | СК РГУТИС _____ |
|--|---|-----------------------|

- б) знания и эрудиция, позволяющие человеку квалифицированно судить о вопросах сферы своей профессиональной деятельности;
 в) способность быть успешно трудоустроенным.

19. Заполните пропуски в предложении: «Одной из характеристик современного рынка труда является несоответствие между _____ и _____ специалистов».

20. Заполните пропуски: «Одной из составных частей профессиональной компетентности является _____ компетентность»

Вариант 2

1. Заполните пропуски: «Одной из составных частей профессиональной компетентности является _____ компетентность».

2. Заполните пропуски в предложении «Одной из характеристик современного рынка труда является несоответствие между _____ и _____ специалистов».

3. Профессиональная компетентность – это:

- а) быть успешным на карьерном поприще;
 б) знания и эрудиция, позволяющие человеку квалифицированно судить о вопросах сферы своей профессиональной деятельности;
 в) способность быть успешно трудоустроенным.

4. Поливариативность карьеры – это

- а) способность работника быстро перепрофилироваться вслед за потребностями рыночной экономики;
 б) многообразие шансов проявить себя;
 в) непрерывное повышение квалификации.

5. Временная работа – это работа:

- а) в командировках;
 б) которая длится от нескольких часов до 3 месяцев;
 в) внеурочная работа.

6. Предложение труда зависит от

- а) уровня оплаты труда;
 б) от номенклатуры изделий, производимых предприятиями;
 в) от эффективного использования труда работников.

7. Что означает мобильность трудовых ресурсов?


- а) их высокая эффективность;
 б) реальная возможность работников и их семей переехать в другие местности для проживания, чтобы получить более выгодные предложения по найму;
 в) увольнение работников в любой момент.

8. Рынок труда, основанный на движении персонала внутри предприятия – это

- а) внутренний рынок;
 б) открытый рынок;
 в) вторичный рынок.

9. Определите тип личности по теории выбора карьеры Голланда : “Люди, искусные в речах, любящие работать с людьми, целенаправленно избегают систематическую деятельность, включая механическую – это

- а) исследовательский тип
 б) предпринимательский тип

| | | |
|--|--|-----------------------|
|  | ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ТУРИЗМА И СЕРВИСА» | СК РГУТИС <hr/> |
|--|--|-----------------------|

в)социальный тип

10.Продолжите фразу:" По форме резюме подразделяются на хронологические , функциональные и ..."

11.Особенностью современного карьерного продвижения является :

- а)обязательное высшее образование
- б)опыт работы
- в)многовариантность карьеры

12.Определите тип личности по теории выбора карьеры Голланда : “ Человек , имеющий атлетические или механические способности , любит работать с предметами, машинами “

- а)стандартный
- б)реалистический
- в)предпринимательский

13. Заполните пропуски : “ Обеспечение нормального уровня доходов и благосостояния людей – это... функция рынка “

14.Что объединяют эти понятия? Работодатели и их представители (союзы), работники и их представители (профсоюзы), государство и его органы

15.Заполните предложение : “Существуют 3 сектора рынка труда: частный,государственный и ...”

16.Теорию выбора карьеры предложил

- а)Д.Карнеги
- б)Д.Голланд
- в)З.Фрейд

17.Подъем на более высокую ступень структурной иерархии – это карьера:

- а)межорганизационная
- б)скрытая
- в)вертикальная

18.Когда работник все стадии развития проходит в стенах одной организации, это карьера:

- а)неспециализированная
- б)внутриорганизационная
- в)горизонтальная

19.Кто до сер. 90-х г. выполнял функцию планирования карьеры:

- а)государственные органы
- б)партийные комитеты
- в)советские граждане

20.Термин “Карьера” означает:


- а)добиться высокого уровня дохода
- б)бег, жизненный путь, поприще
- в)получение более высокого статуса

Вариант 3

1.временная работа-это работа

- а) в командировках
- б)которая длится от нескольких часов до 3 месяцев
- в)внеурочная работа

2.Рынок труда, основанный на движении персонала внутри предприятия – это

| | | |
|--|---|-----------------------|
|  | ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ТУРИЗМА И СЕРВИСА» | СК РГУТИС <hr/> |
|--|---|-----------------------|

а)внутренний рынок

б)открытый рынок

в)вторичный рынок

3.Заполните пропуски : “Обеспечение нормального уровня доходов и благосостояния людей – это... функция рынка”

4.Предложение труда зависит от

а)уровня оплаты труда

б)от номенклатуры изделий, производимых предприятиями

в)от эффективного использования труда работников

5.Заполните пропуски : “Одной из составных частей профессиональной компетентности является ... компетентность”

6.Поливариативность карьеры – это

а)способность работника быстро перепрофилироваться вслед за потребностями рыночной экономики

б)многообразие шансов проявить себя

в)непрерывное повышение квалификации

7.Термин “карьера” означает :

а)добиться высокого уровня дохода

б)бег, жизненный путь , поприще

в)получение более высокого статуса

8.Заполните пропуски в предложении “Одной их характеристик современного рынка труда является не соответствие между ... и ... специалистов”

9.Кто до сер. 90-х г. выполнял функцию планирования карьеры:

а)государственные органы

б)партийные комитеты

в)советские граждане

10.Заполните предложение :”Существуют 3 сектора рынка труда : частный, государственный и ...”

11.Что объединяют эти понятия : работодатели и их представители (союзы) , работники и их представители (профсоюзы), государство и его органы.

12.Когда работник все стадии развития проходит в стенах одной организации, это карьера:

а)неспециализированная

б)внутриорганизационная

в)горизонтальная

13.профессиональная компетентность означает :

а)быть успешным на карьерном поприще

б)знания и эрудиция, позволяющие человеку квалифицированно судить о вопросах сферы своей профессиональной деятельности

в)способность быть успешно трудоустроенным


14.Особенностью современного карьерного продвижения является :

а)обязательное высшее образование

б)опыт работы

в)многовариативность карьеры

15.Продолжите фразу :”По форме резюме подразделяются на хронологические, функциональные и ...”

| | | |
|--|--|-----------------------|
|  | ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ТУРИЗМА И СЕРВИСА» | СК РГУТИС <hr/> |
|--|--|-----------------------|

16. Определите тип личности по теории Голланда : “ Люди, искусные в речах, любящие работать с людьми, целенаправленно избегают систематическую деятельность, включая механическую – это

- а)исследовательский тип
- б)предпринимательский тип
- в)социальный тип

17. Теорию выбора карьеры предложил

- а)Д.Карнеги
- б)Д.Голланд
- в)З.Фрейд

18. Подъем на более высокую ступень структурной иерархии – это карьера :

- а)межорганизационная
- б)скрытая
- в)вертикальная

19. Определите тип личности по теории Голланда : “ Люди, искусные в речах, любящие работать с людьми, целенаправленно избегают систематическую деятельность, включая механическую –это

- а)исследовательский тип
- б)предпринимательский тип
- в)социальный тип

20. Что означает мобильность трудовых ресурсов?

- а)их высокая эффективность
- б)реальная возможность работников и их семей переехать в другие местности для проживания, чтобы получить более выгодные предложения по найму.
- в)увольнение работников в любой момент

Вариант 4

1. Теорию выбора карьеры предложил

- а) Д.Карнеги
- б)Д.Голланд
- в)З.Фрейд

2. Заполните пропуски : “Обеспечение нормального уровня доходов и благосостояния людей – это ... функция рынка”

3. Рынок труда, основанный на движении персонала внутри предприятия- это

- а)внутренний рынок
- б)открытый рынок
- в)вторичный рынок


4. Заполните предложение : “Существует 3 сектора рынка труда: частный, государственный и ... “

5. Термин “карьера” означает:

- а)добиться высокого уровня дохода
- б)бег, жизненный путь , поприще
- в)получение более высокого статуса

6. Подъем на более высокую степень структурной иерархии – это карьера:

- а)межорганизационная
- б)скрытая

| | | |
|--|---|-----------------------|
|  | ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ТУРИЗМА И СЕРВИСА» | СК РГУТИС <hr/> |
|--|---|-----------------------|

в)вертикальная

7.Заполните пропуски: “Одной из составных частей профессиональной компетентности является ... компетентность.”

8.Кто до сер. 90-х г. выполнял функцию планирования карьеры :

- а)государственные органы
- б)партийные комитеты
- в)советские граждане

9.Заполните пропуски в предложении “Одной из характеристик современного рынка труда является несоответствие между ... и ... специалистов”.

10.Предложение труда зависит от

- а)уровня оплаты труда
- б)от номенклатуры изделий, производимых предприятиями
- а)эффективного использования труда работников

11.Что означает мобильность трудовых ресурсов?

- а)их высокая эффективность
- б)реальная возможность работников и их семей переехать в другие местности для проживания, чтобы получить более выгодные предложения по найму
- в)Увольнение работников в любой момент

12.Определите тип личности по теории Голланда : “Люди, искусные в речах, любящие работать с людьми, целенаправленно избегают систематическую деятельность, включая механическую – это”

- а)исследовательский тип
- б)предпринимательский тип
- в)социальный тип

13.Когда работник все стадии развития проходит в стенах одной организации, это карьера:

- а)неспециализированная
- б)внутриорганизационная
- в)горизонтальная

14.Продолжите фразу: “По форме резюме подразделяются на хронологические, функциональные и ... “

15.Особенностью современного карьерного продвижения является :

- а)обязательное высшее образование
- б)опыт работы
- в)многовариативность карьеры

16.Поливариативность карьеры


- а)Способность работника быстро перепрофилироваться вслед за потребностями рыночной экономики
- б)многообразие шансов проявить себя
- в)непрерывное повышение квалификации

17.Временная работа – это работа

- а)в командировках
- б)которая длится от нескольких часов до 3 месяцев
- в)внеурочная работа

18.Профессиональная компетентность – это

- а)быть успешным на карьерном поприще
- б)знания и эрудиция, позволяющие человеку квалифицированно судить о вопросах сферы своей профессиональной деятельности

| | | |
|--|---|-----------------------|
|  | ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ТУРИЗМА И СЕРВИСА» | СК РГУТИС <hr/> |
|--|---|-----------------------|

в) способность быть успешно трудоустроенным

19. Определите тип личности по теории Голланда : “Человек, имеющий атлетические или механические способности, любит работать с предметами, машинами”

а) стандартный

б) реалистический

в) предпринимательский

20. Что объединяют эти понятия: работодатели и их представители (союзы), работники и их представители (профсоюзы), государство и его органы.

Вариант 5

1. Особенностью современного карьерного продвижения является:

а) обязательное высшее образование

б) опыт работы

в) многовариативность

2. Поливариативность карьеры

а) способность работника быстро перепрофилироваться в след за потребностями рыночной экономики

б) многообразие шансов проявить себя

в) непрерывное повышение квалификации

3. Профессиональная компетентность – это

а) быть успешным на карьерном поприще

б) знания и эрудиция, позволяющие человеку квалифицированно судить о вопросах сферы своей профессиональной деятельности

в) способность быть успешно трудоустроенным

4. Определите тип личности по теории Голланда : “Люди, искусные в речах, любящие работать с людьми, целенаправленно избегают систематическую деятельность, включая механическую – это

а) исследовательский тип

б) предпринимательский тип

в) социальный тип

5. Заполните пропуски в предложении “ Одной из характеристик современного рынка труда является не соответствие между ... и ... специалистов”

6. продолжите фразу : “По форме резюме подразделяются на хронологические, функциональные и ... “

7. Что означает мобильность трудовых ресурсов?

а) их высокая эффективность

б) реальная возможность работников и их семей переехать в другие местности для проживания, чтобы получить более выгодные предложения по найму.

в) увольнение работников в любой момент

8. Когда работник все стадии развития проходит в стенах одной организации, это карьера:

а) неспециализированная


б) внутриорганизационная

в) горизонтальная

9. Термин “карьера” означает:

а) добиться высокого уровня дохода

б) бег, жизненный путь, поприще

| | | |
|--|--|-----------------------|
|  | ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ТУРИЗМА И СЕРВИСА» | СК РГУТИС <hr/> |
|--|--|-----------------------|

в)получение более высокого статуса

10.Что объединяют эти понятия: работодатели и их представители(союзы), работники и их представители (профсоюзы), государство и его органы

11.Заполните предложение: “Существует 3 сектора рынка труда : частный, государственный и ...”

12.Подъем на более высокую степень структурной иерархии – это карьера:

- а)межорганизационная в)вертикальная
- б)скрытая

13.Кто до сер. 90-х г. выполнял функцию планирования карьеры:

- а)государственные органы
- б)партийные комитеты
- в)советские граждане

14.Заполните пропуски : ” Одной из составных частей профессиональной компетентности является ... компетентностью.”

15.Теорию выбора карьеры предложил

- а) Д.Карнеги
- б)Д.Голланда
- в)З.Фрейд

16.Заполните пропуски : “ Обеспечение нормального уровня доходов и благосостояния людей – это ... функция рынка”

17.Определите тип личности по теории Голланда : “Человек, имеющий атлетические или механические способности, любит работать с предметами, машинами”

- а)стандартный
- б)реалистический
- в)предпринимательский

18.Рынок труда, основанный на движении персонала внутри предприятия – это

- а)внутренний рынок
- б)открытый рынок
- в)вторичный рынок

19.Временная работа – это работа

- а)в командировках
- б)которая длится от нескольких часов до 3 месяцев
- в)внеурочная работа

20.Предложение труда зависит от

- а)уровня оплаты труда
- б)от номенклатуры изделий, производимых предприятиями
- в)эффективного использования труда работников.


Время на подготовку и выполнение:

подготовка 5 мин. ;
 выполнение 00 часа 45 мин. ;
 оформление и сдача 5 мин. ;
 всего 00 часов 55 мин.

Критерии оценки заданий

Критерии оценки:

тестирования;

| | | |
|--|--|--|
|  | ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ТУРИЗМА И СЕРВИСА» | СК РГУТИС <hr style="width: 50px; margin: 0 auto;"/> |
|--|--|--|

Критерии оценки тестового задания

Оценка **«отлично»** выставляется обучающемуся, если он справился с работой на 100 - 90 % от общего количества.

Оценка **«хорошо»** выставляется обучающемуся, если верные ответы составляют 80 %-70% от общего количества.

Оценка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся если верные ответы составляют 50 %-60% от общего количества;

Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если верные ответы составляют менее 50 % от общего количества;

Перечень основной и дополнительной учебной литературы и перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. Технология поиска работы и трудоустройства: учебное пособие / (А.М. Корягин, Н.Ю. Бариева, И.В. Грибенюкова, А.И. Колпаков) - 4 -е изд., стер. М.: Издательский центр

«Академия», 2017- 112с.

2. Абдуллина, А.Д., Рабцевич, А.А. Управление карьерой работника в современных организациях / А.Д. Абдуллина, А.А. Рабцевич // Гуманитарные научные исследования. 2019. № 3 С. 87-89
 Абдулхаирова, Э.М. Мотивация персонала через управление деловой карьерой / Э.М. Абдулхаирова// Символ науки. 2017. № 5. С. 75-76.

3. Березина, Е.С. Особенности управления деловой карьерой персонала в современных компаниях на примере Приволжского филиала OSTIN // Е.С. Березина // Экономика и современный менеджмент: теория и практика: сб. ст. по матер. LIV-LV междунар. науч.-практ. конф. № 10-11(53). Часть II. – Новосибирск: СибАК, 2019.


4. Генкин, Б. М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: Учебник для вузов / Б.М. Генкин. // 6-е изд., изм. и доп. — М.: Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2018. — 416 с.

5. Глухенькая, Н.М. Обучение и развитие персонала: принципы, подходы, методы / Н.М. Глухенькая // Профессиональное образование. Столица. – 2019. — №1. – С. 42 – 44

6. Гребенюк, Т. А., Бусоедов, И. А. Подбор персонала и рекрутинг / Т.А. Гребенюк, И.А. Бусоедов // Молодой ученый. -2018. -№11. -С. 682-684.

7. Какадий, И.И., Шамина, А.К.. Управление развитием и карьерой персонала в организации социальной сферы / И.И. Какадий, А.К. Шамина // Научный журнал Дискурс. 2017. № 2 (4). С. 133-140.

8. Каштанова, Е.В. Методы развития персонала при различных типах стратегии организации / Е.В. Каштанова // Управление человеческими ресурсами – основа развития инновационной

| | | |
|--|--|--|
|  | ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ТУРИЗМА И СЕРВИСА» | СК РГУТИС <hr style="width: 50px; margin: 0 auto;"/> |
|--|--|--|

экономики. 2017. № 7. С. 129-136.

9. Каштанова, Е.В. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом. – М.: Проспект, 2019. – 64 с. Кокин, Ю. П., Шлендер П. Э. Экономика труда. Учебник. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Магистр, 2018. — 686 с.

10. Кончатова, Я. А. Управление карьерой как инструмент мотивации персонала / Я.А. Кончатова // Молодой ученый. -2017. -№5. — С. 180-183. Лядченко, А.В. Профессиональное развитие персонала в организации и построение деловой карьеры / А.В. Лядченко // Образование и наука без границ: социально-гуманитарные науки. 2017. № 6. С. 112-115.

11. Мазманова, Б.Г. Управление оплатой труда: Учебное пособие. – М.: Финансы и статистика, 2019. – 368 с.

12. Майорова, И.Д. Управление карьерой персонала организации / И.Д. Майорова // Материалы Ивановских чтений. 2017. № 4 (16). С. 64-70.

13. Малюгина, А. Н. Современные тенденции управления персоналом в сфере подбора персонала / А.Н. Малюгина //Управление человеческими ресурсами — основа развития инновационной экономики. 2019. № 5. С. 213–217.

14. Маслова, С. Ю. Управление профессиональной карьерой как способ повышения эффективности деятельности организации / С.Ю. Маслова // Экономика, управление, финансы: материалы II Междунар. науч. конф. (г. Пермь, декабрь 2017 г.). -Пермь: Меркурий, 2017. -С. 1-2.


15. Миллер, А.И. Проблемы управления карьерой сотрудников / А.И. Миллер // Наука через призму времени. 2017. № 8 (8). С. 40-45. Михайлина, Г.И. Управление персоналом: учебное пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Дашков и К0, 2018. – 281 с.

16. Одегов, Ю. Подходы к управлению человеческими ресурсами и их влияние на оценку эффективности работы с персоналом / Ю. Одегов, Л. Котова // Кадровик. – 2019. — №2. – С.82-90.

17. Поворина, Е.В. Ротация кадров как метод развития персонала / Е.В. Поворина // Материалы Ивановских чтений. 2020. № 2 (6). С. 123-129 Рафикова, Р. Р. Управление трудовой карьерой молодых специалистов / Р.Р. Рафикова // Молодой ученый. -2019. -№2. — С. 178-180.

18. Рогожин, М.Ю. Управление персоналом: практическое пособие. – М.: Проспект, 2018. – 308 с. Селезнева, А.Ю. Понятие деловой карьеры в управлении персоналом / А.Ю. Селезнева // Вопросы науки и образования. 2017. № 11 (12). С. 107-110.

19. Сотникова, С.И. Управление персоналом: деловая карьера: Учеб. пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: РИОР: ИНФРА-М, 2019. — 328 с.

| | | |
|--|--|--|
|  | <p style="text-align: center;">ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ</p> <p style="text-align: center;">«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ТУРИЗМА И СЕРВИСА»</p> | <p style="text-align: center;">СК РГУТИС</p> <hr style="width: 50%; margin: auto;"/> |
|--|--|--|

20. Якимова, З. В. Управление трудовыми ресурсами. Учебное пособие. Владивосток: Издательство ВГУЭС, 2019. — 841с.



ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ТУРИЗМА И СЕРВИСА»

СМК
РГУТИС

Лист 21