Digitally signed by Носырева Галина Александровна
DN: C=RU, OU=Директор, O=ГБПОУ МО "СПК", CN=Носырева Галина Александровна, E=mo_spkoliedzh@mosreg.ru
Reason: Я утверждаю данный документ
Location: Сергиев Посад
Date: 2021-04-22 21:04:57

Министерство образования Московской области
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Московской области
"Сергиево-Посадский колледж"

УТВЕРЖДАЮ
Зам.директора по УР
_____/С.Г.Панова/
«30» августа 2019 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

ОП.17 Способы поиска работы/Коммуникативный практикум

основной профессиональной образовательной программы (ОПОП)
среднего профессионального образования
ГБПОУ МО «Сергиево-Посадский колледж»

15.02.12 Монтаж, техническое обслуживание и ремонт промышленного оборудования

Сергиев Посад

2019

Рассмотрено на заседании ЦК

Технических специальностей

Протокол № 1 от «30» августа 2019г.

Организация-разработчик:

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Московской области «Сергиево-Посадский колледж»

Автор-разработчик:

Горина Руфина Витальевна - преподаватель ГБПОУ МО «Сергиево-Посадский колледж»

Содержание

1. Паспорт фонда оценочных средств …….. 4

1.1. Общие положения ……. 4

1.2 Цели и планируемые результаты освоение дисциплины …… 6

2. Оценочные средства для текущего контроля знаний ……. 7

2.1. Контрольные вопросы и задания по темам ……. 7

2.2. Критерии оценки ответов на контрольные вопросы и решения задач ……. 21

2.3. Критерии оценки выполнения заданий практических занятий ……. 22

3. Оценочные средства для промежуточной аттестации …….. 24

3.1. Вопросы для проведения дифференцированного зачета …….. 24

3.2. Критерии оценивания при промежуточной аттестации
в форме дифференцированного зачета ……... 26

4. Перечень источников ……. 26

1. Паспорт фонда оценочных средств

1.1. Общие положения

Фонд оценочных средств (ФОС) предназначен для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся при освоении ими программы учебной дисциплины «Способы поиска работы».

ФОС включает контрольные материалы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации в форме дифференцированного зачета.

ФОС разработан на основании положений основной образовательной программы - программы подготовки специалистов среднего звена по специальности 15.02.12 Монтаж, техническое обслуживание и ремонт промышленного оборудования (по отраслям) и программы учебной дисциплины «Способы поиска работы».

Дисциплина «Способы поиска работы» входит в число общепрофессиональных дисциплин профессионального цикла, включенных в учебный план за счет вариативной части основной образовательной программы с учетом запросов регионального рынка труда на углубление подготовки обучающихся, расширение основных видов деятельности, необходимых для обеспечения конкурентоспособности выпускника и обеспечивает формирование дополнительных знаний и умений.

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен уметь:

- самостоятельно искать работу, используя различные источники информации о вакансиях;
- ориентироваться в ситуации на рынке труда своего региона;
- составлять резюме, сопроводительное письмо;
- сравнивать свои умения, знания, компетенции, личностные качества с приведенными требованиями работодателей;
- формировать портфолио;
- вести общение, используя различные техники говорения и слушания;
- выбирать модели эффективного поведения на собеседовании (интервью);
- составлять план своей профессиональной карьеры (на ближайшую и среднюю перспективу);

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен знать:

- понятие, виды, этапы карьеры;
- инструменты планирования и развития карьеры;
- основы целеполагания и управления временем;

- способы поиска работы;
- конструктивные стили поведения при поиске работы;
- правила составления резюме и портфолио;
- этапы и технологии отбора в компанию, организацию, на предприятие (резюме, сопроводительное письмо, тестирование, деловые игры, интервью);
- ситуацию на рынке труда и возможности развития карьеры в выбранной сфере деятельности;
- потенциальных работодателей Московской области (в выбранной сфере деятельности);
- виды профессиональной адаптации;
- содержание и порядок заключения трудового договора;
- порядок разрешения трудовых споров.

В ходе освоения учебной дисциплины «Способы поиска работы» должны также формироваться элементы следующих 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 иностранном языках.

ОК 11. Планировать предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере.

1.2 Цели и планируемые результаты освоения дисциплины:

Предметы оценивания	Объект оценивания	Показатели оценки
ПК 1. Систематизировать информацию из различных источников о соответствующих полученной квалификации вакансиях на региональном рынке труда. ПК 2. Оформлять необходимые для трудоустройства документы. ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития	- процесс поиска информации с использованием различных источников - документы, необходимые для трудоустройства	- список вакансий рынка труда; -корректность оформления резюме; - корректность оформления портфолио
ПК. 3. Выбирать эффективные модели поведения и коммуникации при прохождении собеседования с потенциальным работодателем ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес ОК 6. Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями	- поведение в ходе собеседования	- проведение предварительного изучения специфики искомого рабочего места; - корректность выбранного стиля поведения, имиджа; - ответов на вопросы, предложенные в ходе интервью (собеседования)**;** - правильность заполнения анкеты
ПК 4. Использовать различные методы адаптации на рабочем месте ОК 6. Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями	- выбранные методы взаимодействия в ходе групповой работы; - поведение на рабочем месте	- эффективность взаимодействия в ходе групповой работы; - правильность выбранных методов адаптации
ПК 5. Строить план профессиональной карьеры. ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации	- обоснование задач профессионального развития; - построение карьерного плана	- точность составленного плана; - обоснованность выбранных действий и мероприятий

2. Оценочные средства для текущего контроля знаний

Текущий контроль качества обученности студентов осуществляется в устной и письменной формах:

1. экспресс-опросы;
2. фронтальные устные опросы;
3. письменный опрос по отдельным темам или блокам тем;
4. проверка правильности решения задач по образцу и ситуационных задач;
5. оценка результатов работы на лабораторных и практических занятиях.

2.1. Контрольные вопросы и задания по темам

Вопросы для контроля и оценивания знаний обучающихся

Особенности правового регулирования трудоустройства в России

Порядок заключения трудового договора, испытательный срок.

Право граждан на содействие обеспечению занятости и трудоустройства

Традиционные каналы поиска работы.

Оформление резюме.

Портфолио для успешной карьеры.

Анализ особенностей государственного регулирования рынка.

Рынок труда и занятость населения.

Коллективный договор как самостоятельный источник, регулирующий вопросы труда и занятости в РФ.

Срочный трудовой договор: понятие, условия заключения, изменения и прекращения.

Способ поиска работы на рынке труда.

Теории о видах деятельности и профессиональных характеристиках

Понятие рынка труда, занятости, трудоустройства и права граждан в области занятости.

Участие работодателей в обеспечении занятости населения

Индивидуальная трудовая деятельность.

Адаптационные ошибки новичка.

Информационные технологии для поиска работы.

Сопроводительные и рекомендательные письма.

Правила написания резюме.

Требования, предъявляемые образованию и опыту.

Оценка профессиональной предрасположенности.

Ситуация на рынке труда Московской области.

Сравнительная характеристика широкого и узкого понимания карьеры по А.К.Марковой.

Имидж. Ценностные функции имиджа.

Технологии, регулирующие речевое поведение в процессе общения

Деловой телефонный разговор. Этика телефонного общения.

Типологии карьер. Возможные цели в карьере.

Карьерный «самоменеджмент».

Психологические показатели карьерной компетентности.

Пути выбора карьеры.

Эволюция представлений о карьере.

Типы и стадии карьеры.

Целеполагание в карьере и карьерное планирование.

Основные модели и стратегии карьеры.

Критерии и факторы карьерного успеха.

Карьерный самоменеджмент.

Технологии карьерного продвижения и оценки карьерного потенциала.

Современные методы самопрезентации и планирования карьеры.

Карьерные кризисы на ранних этапах планирования карьеры и технологии их преодоления.

Признаки профессиональной и внутриорганизационной (горизонтальной, вертикальной и центростремительной) карьеры.

Способы адаптации на рабочем месте

Задания для оценки умений обучающихся

Используя материал телесюжета (Интернет-сюжета) с участием известных людей, определите слагаемые их профессионального успеха.

Составьте резюме.

Напишите образец сопроводительного письма;

Дайте анализ рынка труда Московской области и перспектив его развития на 3-5 лет.

Составьте карьерный план на первые 5 лет работы.

Составьте памятку для молодого человека, готовящегося выйти на свое первое рабочее место.

Выберите с помощью различных источников несколько вакансий, соответствующих Вашей профессии (специальности), охарактеризуйте преимущества и риски каждой из вакансий.

Оцените внутренние и внешние ресурсы для построения собственной карьеры.

Темы рефератов

Пути и средства создания имиджа.

Образ и личность оратора.

Выбор стратегий поиска работы.

Составление карьерного портфолио.

Трудовая занятость российских студентов.

Реализация государственной политики в области социальной поддержки безработного.

«Социальный пакет» как особый вид трудовых гарантий.

Вопросы для творческих работ (эссе)

Что такое «ораторский страх» и каковы способы его преодоления?

Как найти хорошую работу и удержаться на ней?

Понятие карьеры относится ко всем категориям персонала или только к элите управленцев? Обоснуйте свою точку зрения.

Укажите ключевые задачи, которые необходимо решать работнику на каждом этапе его карьеры.

Каковы основные психологические проблемы, возникающие на каждой стадии карьеры, и возможные пути их разрешения?

Иметь свой бизнес: за и против

Оценочные средства для промежуточной аттестации (экзамена по профессиональному модулю)

Задания

ЗАДАНИЕ № 1

Текст задания: Используя различные источники, найдите вакансию, соответствующую вашей профессии (специальности), подготовьте резюме и сопроводительное письмо для этой вакансии.

Предмет(ы) оценивания	Объект(ы) оценивания	Показатели оценки	Критерии оценки
ПК 1. Систематизировать информацию из различных источников о	-процесс поиска информации с использованием	- список вакансий рынка труда; -корректность	- список вакансий рынка труда

соответствующих полученной квалификации вакансиях на региональном рынке труда. ПК 2. Оформлять необходимые для трудоустройства документы. ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития	различных источников - оформленные документы, необходимые для трудоустройства	оформления резюме;	Московской области, соответствующих получаемой квалификации; - соответствие оформленного резюме типовым правилам составления документа такого типа;
Условия выполнения задания 1. Место (время) выполнения задания: учебный кабинет 2. Максимальное время выполнения задания: 60 мин. 3. Вы можете воспользоваться сетью Интернет, газетами, содержащими информацию о вакансиях			

ЗАДАНИЕ № 2

Текст задания: Вам удалось найти работу в соответствии с полученной профессией (специальностью)[1]. Подготовьте план своего карьерного развития на ближайшие 3 года.

Предмет(ы) оценивания	Объект(ы) оценивания	Показатели оценки	Критерии оценки
ПК 5. Строить план профессиональной карьеры. ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации	- обоснование задач профессионального развития; - построение карьерного плана	- точность составленного плана; - обоснованность выбранных действий и мероприятий	- соответствие плана особенностям рабочего места, организации; - учет индивидуальных особенностей при составлении плана
Условия выполнения задания 1. Место (время) выполнения задания: учебный кабинет 2. Максимальное время выполнения задания: 60 мин.			

[1] В зависимости от направленности программы можно указывать более конкретное место работы

ЗАДАНИЕ № 3

Текст задания: Вам предстоит собеседование с потенциальным работодателем[2]. Заполните предложенную анкету и будьте готовы к интервью.

Предмет(ы) оценивания	Объект(ы) оценивания	Показатели оценки	Критерии оценки
ПК. 3. Выбирать эффективные модели поведения и коммуникации при прохождении собеседования с потенциальным работодателем ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес	- поведение в ходе собеседования	- проведение предварительного изучения специфики искомого рабочего места; - корректность выбранного стиля поведения, имиджа; - ответов на вопросы, предложенные в ходе интервью (собеседования)**;** - правильность заполнения анкеты	- результаты предварительного изучения специфики рабочего места; - соответствие выбранного стиля, поведения, имиджа требованиям делового общения; - заполнение анкеты в соответствии с требованиями; - - точность и четкость ответов в ходе интервью
Условия выполнения задания 1. Место (время) выполнения задания: учебный кабинет 2. Максимальное время выполнения задания: 60 мин. 3. Вы можете воспользоваться сетью Интернет, газетами, содержащими информацию о вакансиях			

2.2.Подготовка и защита портфолио

2.2.1.

Перечень документов, входящих в портфолио: **1.** Видеозаписи выполнения работ на практике 2. Документы, подтверждающие участие в конкурсах профессионального мастерства, олимпиадах и др. 3. Характеристики с мест прохождения практики 4. Результаты выполнения профессионально ориентированных проектов 5. Документы, содержащие информацию о результатах освоения профессиональных модулей **Требования к оформлению портфолио**: в соответствии с Положением о портфолио, принятым в образовательное организации		
Оценка портфолио (включая требования к оформлению)		
Предмет(ы) оценивания	**Показатели оценки**	**Критерии оценки**
ПК 2. Оформлять необходимые для трудоустройства документы. ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей	- корректность составления потрфолио	соответствие портфолио требованиям к его оформлению; - рациональность выбора артефактов для

[2] Конкретное рабочее место указывается в каждом варианте

будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития		портфолио

2.2. Подготовка и защита проекта

2.2.2.

Перечень документов, входящих в портфолио: **1.** Видеозаписи работы в группе (в течение практики и на практических занятиях). 2. Характеристики с мест прохождения практики 3. Результаты выполнения проектов по тематике, связанной с адаптацией на рабочем месте 4. Самоанализ результатов прохождения практики **Требования к оформлению портфолио**: в соответствии с Положением о портфолио, принятым в образовательное организации		
Оценка портфолио (включая оформление)		
Предмет(ы) оценивания	**Показатели оценки**	**Критерии оценки**
ПК 4. Использовать различные методы адаптации на рабочем месте ОК 6. Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями	- эффективность взаимодействия в ходе групповой работы; - правильность выбранных методов адаптации	- соответствие содержания проекта тематике; - соответствие предложенных решений поставленной проблеме; -

Устный опрос

Опрос можно рассматривать как один из самых распространённых методов получения информации об усвоении студентами изученного материала. К особенностям устного опроса можно причислить его массовость Массовость обуславливается тем, что преподавателю, как правило, требуется получение сведений от группы студентов.

Правила составления вопросов:

Каждый вопрос должен быть логичным и отдельным.

Вопросы должны быть краткими.

Вопросы должны быть конкретными.

Вопросы не должны содержать подсказку.

Формулировка вопроса должна предотвратить получение шаблонных ответов.

Язык вопросов не должен вызывать отвращение (к примеру, быть слишком экспрессивным).

Время на выполнение задания: 20 мин

Критерии оценки

Оценка «пять» ставится за ответ, показавший осознанность и полноту знаний, их безошибочность, умение применять знания и излагать их логичность в соответствии с нормами литературной речи. Оценка не снижается, если в развернутом ответе имеют место одна-две несущественные неточности (оговорки, описки и т.п.)

Оценка «четыре» ставится за ответ такого же уровня, что и при оценке «пять», но при наличии некоторой неполноты знаний или одной-двух несущественных ошибок.
Оценка «три»ставится за ответ, показавший знание основных положений темы, но при наличии значительной неполноты знаний, одной-двух значительных ошибок, нарушение логики изложения.
Оценка «два» ставится за ответ, показавший незнание большей части материала темы или наиболее существенных ее вопросов.

Контрольная работа

Контрольная работа проводится на 2 или более варианта. Вначале занятия диктуется (или даётся в виде таблицы) для всех вариантов условие, которое включает любые по сложности вопросы из темы или раздела.

Студенты дают ответы в любом порядке за определенное время.

При проверке такой работы преподаватель не только оценивает знания, но и получает определённое психологическое удовлетворение от возможности видеть степень логического усвоения темы (раздела) студентами.

Время на выполнение задания: 45 мин

Вариант 1

1. Кто может претендовать на получение пособия по безработице?

1) строитель, утративший трудоспособность в результате производственной травмы

2) многодетная мать, которая не работает и не ищет работу

3) бухгалтер, который не работает, но ищет работу

4) электромонтер, работающий неполный рабочий день

Пояснение.

Только при вынужденной безработице человек получает по ней пособие от государства.

Строитель из варианта 1 получит не пособие по безработице, а пособие по нетрудоспособности.

2. Если численность занятых в стране равна 29 млн человек, численность рабочей силы — 30 млн человек, то уровень безработицы равен

1) 10%

2) 8%

3) 5,5%

4) 3,3%

Пояснение.

Расчет безработицы происходит по *следующей формуле*

Уровень безработицы = *Количество безработных / рабочая сила * 100%*

Количество безработных = численность рабочей силы — численность занятых = 30 — 29 = 1 млн

У. б = 1/30*100% = 3,3%

3. Если численность безработных в стране равна 5 млн человек, численность занятых — 45 млн человек, то уровень безработицы равен

1) 10%

2) 11%

3) 15%

4) 20%

Пояснение.

Рассчитывается по формуле: u= (U / L)*100%

u — уровень безработицы

U — число безработных

L — рабочая сила (занятые + безработные)

u= (5 / (45+5))*100% = 10%

4. Кто из перечисленных ниже граждан является структурным безработным?

1) уволившийся учитель, рассчитывающий найти более легкую работу

2) женщина, находящаяся в отпуске по уходу за ребенком

3) шахтер, уволенный в связи с закрытием нерентабельной шахты

4) медсестра, переехавшая с мужем в другой город

Пояснение.

Структурны безработный не может работать из-за невостребованной квалификации.

5. Повторяющиеся спады производства порождают безработицу

1) сезонную

2) структурную

3) циклическую

4) фрикционную

Пояснение.

Цикл — повторяющаяся единица.

Сезонная — тоже повторяется, но она постоянна, т. к. зависит от времён года. например — работа в парке.

Структурная — всвязи с устарением каких — либо организация или технологий.

Фрикционная — когда человек ищет работу.

6. К неэкономическим отрицательным последствиям безработицы относится

1) рост числа правонарушений

2) повышение конкуренции на рынке труда

3) недополученный выпуск продукции

4) уменьшение шансов найти высокооплачиваемую работу в будущем

Пояснение.

Варианты 2, 3, 4 не подходят, т. к. они относятся к экономическим отрицательным последствиям безработицы, а вариант 1 — к неэкономическим.

7. Кто из перечисленных ниже граждан является циклическим безработным?

1) банковский служащий, уволенный в связи с банкротством банка во время финансово-экономического кризиса

2) инженер, уволившийся в связи с переездом в другой город

3) программист, уволенный из-за конфликта с руководством фирмы

4) студент дневного отделения вуза

Пояснение.

Безработица — социально-экономическое явления, при котором часть рабочей силы не занята в производстве товаров и услуг.

Фрикционная безработица — связана с затратами времени на поиск новой работы и длится 1-3 месяца.

Структурная безработица — связана с технологическими изменениями в производстве, которые изменяют стурктуру спроса на рабочую силу (возникает если работник уволенный из одной отрасли не может устроиться в другой).

Циклическая безработица — возникает в период циклического экономического спада и недостатка спроса. Возникает с связи с уменьшением реального ВНП и высвобождением части рабочей силы.

Институциональная безработица — возникает из-за ограниченности рабочей силы и работодателей в актуальной информации о вакансиях и желании работников.

8. При определении качества такого фактора производства, как «труд» обязательно обращают внимание на

1) наличие у работника определенных умений и навыков

2) готовность работника участвовать в жизни коллектива

3) эффективность используемого оборудования

4) наличие на предприятии системы охраны труда

Пояснение.

9. К рынку экономических ресурсов относится

1) рынок труда

2) товарный рынок

3) фондовый рынок

4) валютный рынок

Пояснение.

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ — совокупность материальных и нематериальных факторов и средств, обеспечивающих функционирование общественного производства, бесперебойный процесс общественного производства и воспроизводства.

Выделяют следующие их виды: природные (сырьевые, географические); трудовые (человеческий капитал); капитальные (физический капитал); оборотные средства; финансовый капитал; предпринимательские способности; интеллектуальный потенциал и др.

10. В стране А. уголь перестал использоваться в энергетической отрасли. Закрылось большинство шахт, шахтёры потеряли работу. Какого типа безработица наблюдается в стране А.?

1) циклическая

2) структурная

3) фрикционная

4) сезонная

Пояснение.

Структурная безработица обусловлена изменениями в структуре спроса на труд, когда образуется структурное несовпадение между квалификацией безработных и требованием свободных рабочих мест.

Циклическая обусловлена определенной фазой экономического цикла — кризисом, спадом.

Фрикционная — время добровольного поиска работником нового места работы, которое устраивает его в большей степени, нежели прежнее рабочее место.

Сезонная возникает в связи с изменением спроса на рабочую силу в зависимости от времени года, объясняется особенностями функционирования сельского хозяйства, лесного хозяйства, рыболовства.

11. Рост занятости женщин, имеющих малолетних детей, в процессе производства сопровождается увеличением спроса на услуги профессиональных нянь. Это пример функционирования рынка

1) труда

2) товаров

3) капиталов

4) фондового

Пояснение.

Няня — это рабочая сила.

Рабочая сила — это товар на рынке труда.

12. Спрос на услуги специалистов по рекламе формируется на рынке

1) информации

2) товаров и услуг

3) капитала

4) труда

Пояснение.

Рынок труда — сфера формирования спроса и предложения на рабочую силу. Через него осуществляется продажа рабочей силы на определенный срок. Особенность рынка труда и его механизма: объектом купли-продажи на нем является право на использование рабочей силы, знаний, квалификации и способностей к трудовому процессу.

Рынок капиталов (рынок капитала) — часть финансового рынка, на котором обращаются длинные деньги, то есть денежные средства со сроком обращения более года. На рынке

капиталов происходит перераспределение свободных капиталов и их инвестирование в различные доходные финансовые активы.

Рынок товаров и услуг — это организованная структура, посредством которой спрос на товары со стороны домашних хозяйств и правительства встречается с предложением со стороны бизнеса.

Рынок информации — сфера формирования спроса и предложения на информацию.

13. В связи с финансовым кризисом в области Н. руководство региона приняло решение о снятии доплат учителям и сокращении стимулирующей части фонда заработной платы. Какое изменение произойдет на рынке труда в сфере образования данной области?

1) уровень конкуренции на рынке труда возрастет

2) в массовом порядке начнется приток педагогов из соседних, более богатых, регионов

3) предложение рабочей силы возрастет

4) из отрасли начнется отток рабочей силы

Пояснение.

14. Ферма после уборки урожая сократила количество работников. Механизаторы и комбайнеры вновь будут набираться на ферму только весной следующего года. Приведенный пример иллюстрирует безработицу

1) фрикционную

2) сезонную

3) циклическую

4) структурную

Вариант 2

Пояснение.

Дадим определение каждому из вариантов.

Фрикционная безработица — время добровольного поиска работником нового места работы, которое устраивает его в большей степени, нежели прежнее рабочее место.

Сезонная безработица — зависит от колебаний в уровне экономической активности в течение года, характерных для некоторых отраслей экономики.

Циклическая безработица — вызывается повторяющимися спадами производства в стране или регионе. Представляет собой разницу между уровнем безработицы в текущий момент экономического цикла и естественным уровнем безработицы. Для разных стран естественным признаётся разный уровень безработицы.

Структурная безработица — обусловлена изменениями в структуре спроса на труд, когда образуется структурное несовпадение между квалификацией безработных и требованием свободных рабочих мест.

1. Гражданка Р., квалифицированный бухгалтер после продолжительного перерыва в работе не может найти работу по специальности. От предложенных ей вакансий секретаря и консьержки она отказалась и ожидает предложений по специальности. Приведенный пример иллюстрирует безработицу

1) фрикционную

2) сезонную

3) циклическую

4) структурную

Пояснение.

Приведем значения терминов.

Фрикционная безработица — время добровольного поиска работником нового места работы, которое устраивает его в большей степени, нежели прежнее рабочее место.

Сезонная безработица — зависит от колебаний в уровне экономической активности в течение года, характерных для некоторых отраслей экономики.

Циклическая безработица — вызывается повторяющимися спадами производства в стране или регионе. Представляет собой разницу между уровнем безработицы в текущий момент экономического цикла и естественным уровнем безработицы. Для разных стран естественным признаётся разный уровень безработицы.

Структурная безработица — обусловлена изменениями в структуре спроса на труд, когда образуется структурное несовпадение между квалификацией безработных и требованием свободных рабочих мест.

2. В банковском секторе экономики наступил период роста, возрос спрос на банковские услуги. Какое изменение произойдёт на рынке труда в данной отрасли?

1) начнётся активный набор персонала и открытие новых филиалов

2) снизится активность молодых кадров

3) возрастёт количество сотрудников, переходящих в другие сектора экономики

4) будет отменён социальный пакет для работников

Пояснение.

В данном случае речь идет об этапе роста. Для него характерен активный рост, набор персонала, чему соответствует вариант 1.

3. Какой из приведённых примеров деятельности фирмы «Крендели и халы» характеризует такой фактор производства, как труд?

1) эксклюзивные рецепты выпечки традиционных хлебобулочных изделий к праздникам

2) договора с сетью кафе домашней кухни на поставку горячей выпечки

3) персонал хлебопёков и кондитеров, имеющий международные сертификаты

4) арендуемые фирмой помещения, в которых располагаются пекарни

Пояснение.

Труд — умственные и физические способности людей, их опыт и навыки, используемые для производства экономических благ.

4. К негативным последствиям безработицы относится

1) стремление работников к повышению своей квалификации

2) создание и деятельность государственных служб занятости

3) утрата частью трудоспособного населения трудовых навыков и стимулов к труду

4) расширение возможностей для женщин заниматься домашним хозяйством и воспитанием детей

Пояснение.

Понятно, что к негативным последствиям безработицы относятся утрата частью трудоспособного населения трудовых навыков и стимулов к труду.

5. Повышение востребованности специалистов в области юридических наук иллюстрирует ситуацию на рынке

1) труда

2) инноваций

3) средств производства

4) капиталов

Пояснение.

Труд — это физические и умственные способности человека, используемые для производства экономических благ. Так как речь идет о людях, их специализации, следовательно это пример иллюстрирующий рынок труда.

6. Рост популярности кафе с разнообразным ассортиментом чая, кофе и сладостей резко повысил потребность в таких специалистах, как кондитеры, бармены и официанты. Какое свойство рынка труда проявилось в данном факте?

1) связь спроса на труд со спросом на услуги

2) установление определённого уровня безработицы

3) государственное регулирование занятости

4) высокая конкуренция работников

Пояснение.

В данном случае указана связь спроса на труд (повышение потребности на кондитеров, барменов, официантов) со спросом на услуги (рост популярности кафе).

7. Повышение уровня безработицы в традиционных отраслях и наличие свободных мест в сфере высоких технологий и услуг характеризуют ситуацию на рынке

1) товаров и услуг

2) труда

3) средств производства

4) информации

Пояснение.

В данном случае проиллюстрировано изменение на рынке труда.

8. Экономический кризис привёл к закрытию предприятий и росту безработицы во многих отраслях. Какой вид безработицы иллюстрируется этим примером?

1) структурная

2) фрикционная

3) циклическая

4) сезонная

Пояснение.

Основные виды безработицы.

Структурная − невозможность трудоустройства из-за различий в структуре спроса и предложения рабочей силы разной квалификации.

Фрикционная − работнику, уволенному или покинувшему предприятие по своей воле требуется время для нахождения нового рабочего места.

Циклическая − характерна для экономического кризиса, возникает в результате спада производства.

Сезонная − возникает в результате изменения спроса на рабочую силу в зависимости от времени года.

9. Человек, который болен бронхитом, оформил больничный лист и в период его действия временно не работает, относится к категории

1) безработных

2) временно безработных

3) не включаемых в общую численность рабочей силы

4) занятых

Пояснение.

Рабочая сила − общее число лиц, занятых и безработных в возрасте от 16 до принятого возраста выхода на пенсию, исключая недееспособных.

К категории *безработных* относятся люди, потерявшие работу, состоящие на учете в центрах занятости, но активно ее ищущие и готовые к ней приступить немедленно.

К категории *занятых* относятся люди, имеющие работу, в том числе занятые неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. В эту группу входят работающие по найму, те кто занят частным бизнесом, люди, находящиеся на государственной службе.

К категории *выбывших из состава рабочей силы* относятся студенты, домохозяйки, пенсионеры не по возрасту.

Человек, оформивший больничный лист относится к категории занятых.

10. К экономически активному трудоспособному населению относятся

1) старшеклассники общеобразовательных школ

2) выпускники университетов

3) владеющие собственностью пенсионеры

4) студенты дневных отделений вузов

Пояснение.

Экономически активное население (рабочая сила) − общее число лиц, занятых и безработных в возрасте от 16 до принятого возраста выхода на пенсию, исключая недееспособных.

К категории *выбывших из состава рабочей силы* относятся студенты, домохозяйки, пенсионеры не по возрасту.

Таким образом к экономически активному трудоспособному населению относятся выпускники университетов.

11. Экономический кризис привёл к закрытию предприятий и росту безработицы во многих отраслях. Какой вид безработицы иллюстрируется этим примером?

1) фрикционная

2) сезонная

3) структурная

4) циклическая

Пояснение.

Основные виды безработицы.

Структурная − невозможность трудоустройства из-за различий в структуре спроса и предложения рабочей силы разной квалификации.

Фрикционная − работнику, уволенному или покинувшему предприятие по своей воле требуется время для нахождения нового рабочего места.

Циклическая − характерна для экономического кризиса, возникает в результате спада производства.

Сезонная − возникает в результате изменения спроса на рабочую силу в зависимости от времени года.

2. После замужества дочери Анна уволилась из бухгалтерии, намереваясь, устроиться на работу с более гибким графиком, чтобы нянчить внуков. Какой вид безработицы иллюстрирует данная ситуация?

1) сезонную

2) циклическую

3) фрикционную

4) структурную

Пояснение.

Безработица — наличие лиц, трудоспособного возраста, не имеющих работы, пригодных к ней и ищущих её.

Виды безработицы:

1. Фрикционная — самостоятельное перемещение работника с одного места на другое.

2. Структурная — связана с переквалификацией работников и структурными изменениями в экономике. Фрикционная + структурная = естественная безработица или полная занятость.

3. Циклическая — в условиях кризиса

4. Сезонная

5. Скрытая — переход на сокращённый режим работы.

13. Рост популярности ресторанов с разнообразным ассортиментом резко повысил потребность в таких специалистах, как повара. Какую особенность рынка труда иллюстрирует этот пример?

1) установление определённого уровня безработицы

2) высокую конкуренцию работников

3) мобильность работников

4) связь спроса на труд со спросом на товары и услуги

Пояснение.

В данном случае данный пример иллюстрирует такую особенность как связь спроса на труд со спросом на товары и услуги.

14. Гражданка К. уволилась со своего предприятия и ищет новое место работы.

О каком виде безработицы идёт речь?

1) циклическая

2) структурная

3) скрытая

4) фрикционная

2.2. Критерии оценки ответов на контрольные вопросы и решения задач

Оценка «пять» ставится за ответ, показавший осознанность и полноту знаний, их безошибочность, умение применять знания и излагать их логичность в соответствии с нормами литературной речи. Оценка не снижается, если в развернутом ответе имеют место одна-две несущественные неточности (оговорки, описки и т.п.)

Оценка «четыре» ставится за ответ такого же уровня, что и при оценке «пять», но при наличии некоторой неполноты знаний или одной-двух несущественных ошибок.

Оценка «три»ставится за ответ, показавший знание основных положений темы, но при наличии значительной неполноты знаний, одной-двух значительных ошибок, нарушение логики изложения.

Оценка «два» ставится за ответ, показавший незнание большей части материала темы или наиболее существенных ее вопросов.

Тест

Технологическое преимущество заданий тестовой формы проявляется в их соответствии требованиям автоматизации рутинных компонентов обучения и контроля знаний. Если в каждом задании автоматически ставить, в зависимости от ответа, 1 или 0, то легко видеть преимущества, вытекающие из применения такой оценки. Это позволяет быстро регистрировать ответы и объективно их оценивать по заранее разработанным правилам, применяемым ко всем без исключений одинаково.

Тесты, отвечающие высоким критериям качества, обладают несомненными преимуществами перед традиционными формами контроля уровня обученности студентов:

индивидуальный характер контроля

возможность регулярного проведения тестового контроля

возможность сочетания его с другими традиционными формами педагогического контроля

тест может охватывать все разделы учебной программы, обеспечивая полную проверку теоретических знаний, умений и навыков учащихся

объективность тестового контроля

единство требований ко всем испытуемым

тестовый контроль стимулирует постоянную работу всех учащихся.

В процессе прохождения тестирования студенту разрешается пользоваться только ручкой и тестовыми материалами

Время на выполнение задания: 20 мин

Шкала оценки

Процент результативности (правильных ответов)	Оценка уровня подготовки	
	балл (отметка)	вербальный аналог
90 ÷ 100	5	отлично
80 ÷ 89	4	хорошо
70 ÷ 79	3	удовлетворительно
менее 70	2	неудовлетворительно

2.4. Критерии оценки выполнения заданий практических занятий

Оценка	Критерий оценки
«5» (отлично)	обучающийся свободно применяет полученные знания при выполнении практических заданий; выполнил работу в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности действий; в письменном отчете по работе правильно и аккуратно выполнены все записи; при ответах на контрольные вопросы правильно понимает их сущность, дает точное определение и истолкование основных понятий, использует специальную терминологию дисциплины, не затрудняется при ответах на видоизмененные вопросы, сопровождает ответ примерами.
«4» (хорошо)	выполнены требования к оценке «отлично», но допущены 3-5 недочетов при выполнении практических заданий и обучающийся может их исправить самостоятельно или при небольшой помощи преподавателя; в письменном отчете по работе делает незначительные ошибки; при ответах на контрольные вопросы не допускает серьезных ошибок, легко устраняет отдельные неточности, но затрудняется в применении знаний в новой ситуации, приведении примеров.
«3» (удовлетворительно)	практическая работа выполнена не полностью, но объем выполненной части позволяет получить правильные результаты и выводы; в ходе выполнения работы обучающийся продемонстрировал слабые практические навыки, были допущены ошибки; обучающийся умеет применять полученные знания при решении простых задач по готовому алгоритму; в письменном отчете по работе допущены ошибки; при ответах на контрольные вопросы правильно понимает их сущность, но в ответе имеются отдельные пробелы и при самостоятельном воспроизведении материала требует дополнительных и уточняющих вопросов преподавателя.
«2» (неудовлетворительно)	практическая работа выполнена не полностью и объем выполненной работы не позволяет сделать правильных выводов, у обучающегося имеются лишь отдельные представления об изученном материале, большая часть

	материала не усвоена; в письменном отчете по работе допущены грубые ошибки, либо он вообще отсутствует; на контрольные вопросы обучающийся не может дать ответов, так как не овладел основными знаниями и умениями в соответствии с требованиями программы.

3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по учебной дисциплине «Способы поиска работы» проводится в форме дифференцированного зачета.

3.1. Задания для проведения дифференцированного зачета

Задания с выбором ответа:

1. Важнейшими методами экономического исследования (познания) не являются:
а) наблюдения
б) эксперимент
в) метод научных абстракций
г) метод эффективного производства
д) моделирование
е) метод анализа и синтеза

2. Демография – это:
а) наука о народонаселении;
б) наука о природных ресурсах;
в) наука о доходах населения;
г) наука об эффективности производства.

3. Уровень безработицы – это:
а) отношение численности безработных к численности рабочей силы;
б) сумма уровней фрикционной и структурной безработицы;
в) доля безработных, которая соответствует целесообразному уровню занятости.

Задание на решение задач

Задача 1. В стране насчитывается 76 млн. человек в трудоспособном возрасте. Из них 30 млн. человек не работают и не ищут работу. (домохозяйки, инвалиды, пенсионеры, студенты.). В стране 4 млн. 600 тыс. человек безработных и 1 млн. человек - работники, занятые неполный рабочий день и желающие работать полный рабочий день. Определите уровень безработицы в стране.

Ответ: Численность рабочей силы = 76 – 30 = 46 млн. человек.

Задача 2. В стране в августе было 10 млн. человек безработных и 90 млн. человек занятых.

Определить численность рабочей силы, уровень безработицы и уровень занятости.

В сентябре этого же года из 90 млн. человек, имевших работу, было уволено 0,5 млн. человек. При этом дополнительного найма на работу в течение сентября зарегистрировано не было. Определите численность занятых в новой ситуации.

В течение сентября 1 млн. человек из числа безработных прекратили поиски работы, поскольку им постоянно отказывали в рабочих местах из-за того, что они имели карие глаза. Определите численность рабочей силы, количество безработных и уровень безработицы в стране в сентябре.

Ответ: 1. Численность рабочей силы: 90 млн. + 10 млн. = 100 млн. человек.
Уровень безработицы =
Уровень занятости =
2. Численность занятых = 90 – 0,5 = 89,5 млн. человек.
3. Количество безработных = 10 – 1 + 0,5 = 9,5 млн. человек.
Численность рабочей силы = 89,5 + 9,5 = 99 млн. человек.
Уровень безработицы =

Задание на знание основных определений

1. Положение в экономике, когда часть способных и желающих трудиться людей не может найти работу. (Безработица).

2. Синоним “рабочей силы”? (экономически активное население).

3. К какой категории относятся люди, имеющие работу хотя бы 1 час в день или временно отсутствующие на работе? (Занятые).

4. К какой категории относят людей в трудоспособном возрасте, не имеющих работу, но активно ее ищущих? (Безработные).

5. К какой категории относят людей в трудоспособном возрасте, не имеющих работу и ее не ищущих. (Выбывшие из состава рабочей силы).

6. Безработица, вызванная тем, что в любой промежуток времени какая-то часть людей ищет соответствующую их квалификации и целям работу. (Фрикционная безработица).

7. Что означает структурная безработица?

8. Дайте определение циклической безработицы.

9. Какой закон гласит, если фактическая безработица превышает естественный ее уровень на 1%, то производство сокращается на 2,5%. (Закон Артура Оукена).

10. По какой формуле определяется уровень безработицы?

11. По какой формуле определяется уровень занятости?

12. Виды безработицы. (Фрикционная, структурная, циклическая).

Задания на установление соответствия

Установите соответствие между понятиями «трудовое правоотношение» , «источник трудового права» и их существенными признаками: к каждой позиции, данной в первом столбце, подберите соответствующую позицию из второго столбца.

Существенные признаки	Понятия
А. В его основе лежит принцип прав работников	1.Трудовое правоотношение. 2.Источник трудового права
Б. Субъектами являются работник и работодатель	
В. Применяется для регулирования поведения работника и работодателя.	
Г. Возникает в результате заключения трудового договора.	
Д. Является результатом деятельности правотворческого органа.	

Выполнение практического задания

Прочтите текст, в котором пропущен ряд слов. Выберите из предлагаемого списка слов и вставьте их на место пропусков.

« прием на работу оформляется……(1)работодателя, который издается на основании заключенного с работником……(2).При заключении трудового договора работник должен представить работодателю……(3).., страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, документ об образовании,……(4)..,документы воинского учета. Трудовая книжка является основным документом о трудовой деятельности и трудовом …(5)… работника. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под……(6)… в трехдневный срок со дня подписания трудового договора»

Список слов: а) трудовая книжка; б) паспорт; в) организация; г)трудовой договор; д) приказ; е) работодатель; ж) трудоустройство; з) стаж; и) расписка.

3.2. Критерии оценивания при промежуточной аттестации в форме дифференцированного зачета

«Отлично» - теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, умения сформированы, все предусмотренные программой практические учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено высоко.

«Хорошо» - теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые умения сформированы недостаточно, все предусмотренные программой практические учебные задания выполнены, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.

«Удовлетворительно» - теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые умения работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения практических учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий содержат ошибки.

«Неудовлетворительно» - теоретическое содержание курса не освоено, необходимые умения не сформированы, выполненные практические учебные задания содержат грубые ошибки.

Перечень источников

Основная литература

1. Шеламова Г.М. Культура делового общения при трудоустройстве: учебное пособие – 2-е изд., стер. – М.: Академия, 2009.

Дополнительная литература

1. Абульханова-Славская К.А. Стратегии жизни. М.: Мысль, 2001.
2. Акмеология: Учебник. Изд. 2-е, перераб. / Под общ. ред. А. А. Деркача. М.: Изд-во РАГС, 2006.
3. Архангельский Г.А. Организация времени: от личной эффективности к развитию фирмы. – СПб.: Питер, 2003.
4. Архангельский Г.А. Тайм-драйв: как успевать жить и работать. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2005.
5. Баева О.А. Ораторское искусство и деловое общение. – Минск: Новое знание, 1999.
6. Беликова О. И. Работа: трудоустройство и увольнение / О. И. Беликова. — Москва: Эксмо, 2011.
7. Бендас Татьяна Владимировна. Психология лидерства : [теория и практика]. - Москва [и др.] : Питер, 2009.
8. Бодалев А.А., Рудкевич Л.А. О содержательном наполнении понятия «карьера» и ее вариантах //Как становятся великими или выдающимися? М.: КВАНТ, 1997. С. 53-57.
9. Вайссман Дж. Мастерство презентаций. – М.: Вершина, 2004.
10. Веснин В. Р. По ступенькам деловой карьеры //Менеджмент для всех. М.: Юрист, 1994. С. 158-169.
11. Вировец Ю.А. Успешный поиск работы. – СПб.: Питер, 2012.
12. Даннинг Д. Твой тип карьеры: секреты личности для профессионального успеха. – Ростов н/Д: Феникс, 2009.
13. Зайцев Г.Г. Управление деловой карьерой: учебное пособие для студентов высших учебных заведений. – М.: Просвещение, 2007.

14. Катаева Л.И., Полозова Т. А. Проблема профессионального и личностного самоопределения в контексте профессионального развития и самосовершенствования. М.: Изд-во РАГС, 2006.
15. Кови Ст. Семь навыков высокоэффективных людей. – М.: Альпина Паблишер, 2010.
16. Кови Ст. СУПЕРработа, СУПЕРкарьера. – М.: Эксмо, 2011.
17. Коллинз Дж. От хорошего к великому. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2011.
18. Кузнецова И.А. Вверх! Практический подход к карьерному росту. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2011.
19. Льюис Д. Тренинг эффективного общения. – М.: Эксмо, 2002.
20. Максвелл Дж. 21 неопровержимый закон лидерства. – М.: Попурри, 2005.
21. Могилёвкин Е.А. Карьера как путь к «акме» //Общая и прикладная акмеология: Учеб. пособие. Ч. I. М., 2001.
22. Могилевкин Е.А. Карьерный рост. Диагностика, технологии, тренинг. - СПб: «Речь», 2007.
23. Могилёвкин Е.А. Определение целей и планирование карьеры в системе государственного и муниципального управления //Актуализация потребности в личностно-про-фессиональном развитии государственных служащих / Под общ. ред. А. А. Деркача. М.: Изд-во РАГС, 2001.
24. Могилёвкин Е.А. Профессиональная и деловая карьера / Очерки организационной психологии / Под общ. ред. А. С. Огнева. Воронеж, 1998.
25. Могилёвкин Е.А., Божин А.С. Развитие карьерной компетентности молодых специалистов //Трудоустройство, планирование и реализация карьеры выпускников вузов: Сб. науч. материалов. Вып. 3 / Отв. ред. Е. А. Могилёвкин. Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2006.
26. Моргенстерн Дж. Тайм-менеджмент. Искусство планирования и управления своим временем и своей жизнью. – М.: Издательство «Добрая книга», 2007.
27. Мослов Е. В. Управление персоналом предприятия: Учеб. пособие / Под ред. П.В. Шеметова. М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 2000.
28. Основные навыки поведения на рынке труда [Текст]: пособие по повышению конкурентоспособности молодежи Кузбасса на рынке труда в рамках целевой региональной программы «Трамплин». - Кемерово, 2002.
29. Петрушин В.И. Настольная книга карьериста: Учеб. пособие. – СПб., 2002.
30. Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. М.: Изд-во «Институт практической психологии»; Воронеж: НПО «МОДЭК». 1996.
31. Рогов Е.И. Выбор профессии: Становление профессионала. – М.: ВЛАДОС ПРЕСС, 2003.
32. Рогожин М. Ю. Как правильно и быстро подготовить резюме, характеристики, рекомендации, отзывы / М. Ю. Рогожин. — СПб.: Питер, 2009.
33. Розанова В.А. Психология управления: Учеб. пособие. Изд. 2-е, перераб. и доп. М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2000. 384 с.
34. Румянцева Е.В. Руководство по поиску работы, самопрезентации и развитию карьеры. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2008.
35. Силбер Л. Карьера для творческого человека: Курс выживания в джунглях современного бизнеса. Средство для высокоэффективной жизни. – М., 2002.
36. Сотникова С.И. Управление карьерой: Учеб. пособие. – Новосибирск: ИНФРА, 2001.
37. Технология: твоя профессиональная карьера: дидактические материалы: кн. для учителя / под ред. С.Н. Чистяковой – 4-е изд. – М.: Просвещение, 2008.
38. Трудоустройство: поиск работы [Текст] : учебное пособие для студентов / под ред. Ю. Г. Одегова ; Российская экономическая академия им. Г. В. Плеханова. - М.: Экзамен, 2002.
39. Турчинов А.И. Отбор персонала и карьера госслужащего //Кадровый менеджмент: Научно-методическое пособие. М.: Изд-во РАГС, 1997.

40. Уткин Э. А. Мотивационный менеджмент. М.: Ассоциация авторов и издателей «ТАНДЕМ»; Изд-во ЭКМОС, 1999.
41. Хьюитт Л. Цельная жизнь для студентов. Как инвестировать образование в ваш успех. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2011.
42. Циммерман Х.-П. Вверх по служебной лестнице. М.: АО «Интерэксперт», 1996.
43. Чижов Н. А. Кадровые технологии. М.: Экзамен, 2000.
44. Швальбе Б., Швальбе Х. Личность, карьера, успех. М.: АО Издательская группа «Прогресс», «Прогресс-Интер», 2006.

Интернет-ресурсы
1. http://www.consultant.ru
2. http://www.garant.ru
3. http://www. career.ru
4. http://www. e-graduate.ru
5. http://www. job.ru
6. http://www. superjob.ru
7. http://www. professia.ru