

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ВГУ»)

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой
экономики труда и основ управления



Е.С. Дашкова
24.04.2024 г

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.ДВ.04.03 Саморазвитие и управление карьерой

- 1. Код и наименование направления подготовки/специальности:** 38.03.01 «Экономика»
- 2. Профиль подготовки:** Экономика предприятий и организаций
- 3. Квалификация выпускника:** бакалавр
- 4. Форма обучения:** очная
- 5. Кафедра, отвечающая за реализацию дисциплины:** экономики труда и основ управления
- 6. Составители программы:** Зенкова Олеся Андреевна, к.э.н., ст. преподаватель
- 7. Рекомендована:** НМС экономического факультета протокол №4 от 18.04.2024 г.

8. Учебный год: 2027/2028

Семестр: 8

Целью освоения учебной дисциплины является: формирование знаний, умений и навыков, способствующих достижению успеха в трудоустройстве и профессиональной карьере.

В результате освоения дисциплины обучающиеся должны:

Знать:

- сущность рынка труда;
- организационную культуру предприятий и организаций;
- правовые основы трудовой деятельности.

Уметь:

- анализировать спрос и предложение на рынке труда с оценкой напряженности по различным видам профессий.

Владеть:

- навыками сбора информации о ситуации на рынке труда, предлагаемых предприятиями вакансиями.

Задачи учебной дисциплины:

- формирование системного представления о ситуации на рынке труда;
- формирование мотивации к развитию карьеры;
- формирование умений и навыков ведения дискуссии, общения с трудными интервьюерами, разрешения конфликтных ситуаций
- формирование умений и навыков эффективной самопрезентации.

10. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: Вариативная часть блока Б1.В.ДВ.
– дисциплины модуля

11. Планируемые результаты обучения по дисциплине/модулю (знания, умения, навыки), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями) и индикаторами их достижения:

Код	Название компетенции	Код(ы)	Индикатор(ы)	Планируемые результаты обучения
ПК-2	Способен применять рациональные подходы к осуществлению организационно-экономической и производственной деятельности организации	ПК-2.4	Участвует в реализации мер, необходимых для повышения конкурентоспособности организации	Знать: - сущность рынка труда; - организационную культуру предприятий и организаций; - правовые основы трудовой деятельности. Уметь: - анализировать спрос и предложение на рынке труда с оценкой напряженности по различным видам профессий. Владеть: - навыками сбора информации о ситуации на рынке труда, предлагаемых предприятиями вакансиями.

ПК-3	Способен оценивать результаты организационно-экономической и производственной деятельности организации и выявлять резервы повышения ее эффективности	ПК-3.4	Определяет направления совершенствования организационно-экономической и производственной деятельности организации	Знать: - правовые основы трудовой деятельности. Уметь: - анализировать спрос и предложение на рынке труда с оценкой напряженности по различным видам профессий. Владеть: - навыками сбора информации о ситуации на рынке труда, предлагаемых предприятиями вакансиями.
------	--	--------	---	---

12. Объем дисциплины в зачетных единицах/час. 3/108.

Форма промежуточной аттестации *зачет*

13. Трудоемкость по видам учебной работы

Вид учебной работы		Трудоемкость			
		Всего	По семестрам		
			8 семестр		...
Аудиторные занятия		54	54		
в том числе:	лекции	18	18		
	практические	36	36		
	лабораторные				
Самостоятельная работа		54	54		
в том числе: курсовая работа (проект)					
Форма промежуточной аттестации (<i>зачет</i>)					
Итого:		108	108		

13.1. Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины	Реализация раздела дисциплины с помощью онлайн-курса, ЭУМК*
1. Лекции			
1.	Профессиональная конкурентоспособность молодых специалистов на рынке труда и ее формирование в процессе обучения в высшем учебном заведении	Сущность, этапы построения и поддержания профессиональной конкурентоспособности специалиста Роль профориентации в формировании высокой профессиональной конкурентоспособности Изменение требований, предъявляемых экономикой к профессиональным кадрам	
	Формирование личной профессиональной конкурентоспособности в	Сущность личной профессиональной конкурентоспособности Формирование личной профессиональной	

	процессе профессионального обучения	конкурентоспособности Планирование успеха в формировании конкурентоспособного на рынке труда выпускника вуза	
3.	Современный рынок труда. Требования, предъявляемые к качеству рабочей силы	Ситуация на рынках труда регионов Российской Федерации Требования, предъявляемые к качеству рабочей силы современным рынком труда Прогноз спроса на специалистов предприятиями и организациями народнохозяйственного комплекса страны	
4.	Этапы поиска работы по окончании высшего учебного заведения	Подготовительный этап к поиску работы Варианты поиска работы Подготовка презентационных документов Установление контактов с работодателями	
5.	Управление карьерой как продолжение поиска рабочего места	Сущность, виды и стадии карьеры Планирование карьеры Построение карьеры	
6.	Правовые основы регулирования социально-трудовых отношений	Понятие трудового договора Рабочее время, режим труда и отдыха Оплата и охрана труда, гарантии и компенсации работникам при расторжении трудового договора	
2. Практические занятия			
1.	Профессиональная конкурентоспособность молодых специалистов на рынке труда и ее формирование в процессе обучения в высшем учебном заведении	Этапы формирования и поддержания конкурентоспособности работников. Сущность первичной и вторичной конкурентоспособности работников Причины и последствия незанятости молодежи Последствия высокой и низкой конкурентоспособности рабочей силы для граждан, предприятий и страны в целом Современные требования, предъявляемые работодателями к молодым специалистам	
2.	Формирование личной профессиональной конкурентоспособности в процессе профессионального обучения	Значение совмещения учебы в высшем учебном заведении с работой Качества, присущие конкурентоспособному на рынке труда специалисту Стратегические и тактические факторы поведения в ходе получения профессии в вузе Структура модели фундаментальной подготовки студентов по направлению обучения Факторы, определяющие успешную учебу студента Методы постановки и достижения цели в ходе получения профессиональной подготовки	
3.	Современный рынок труда. Требования, предъявляемые к качеству рабочей силы	Процессы, характерные для нынешнего рынка труда Российской Федерации Проблемы качества российской рабочей силы, их причины Нелегальная занятость – сущность и её последствия для экономики страны Характеристики рабочей силы, формирующие её качество Качества, предпочитаемые работодателями в работниках Особенности комплектования рабочих мест на малых, средних и на крупных предприятиях	
4.	Этапы поиска работы по окончании высшего учебного заведения	Существующие варианты поиска работы и источники информации вакантных рабочих мест Резюме и его структура: виды резюме и их особенности, правила оформления резюме Варианты поискового (сопроводительного) письма Документы, представляемые в ходе взаимодействия с работодателями Формы взаимодействия с работодателями при	

		<p>поиске работы</p> <p>Порядок общения соискателя рабочего места с работодателем по телефону</p> <p>Основные правила поведения в ходе собеседования с работодателями</p> <p>Наиболее вероятные вопросы, задаваемые работодателями соискателям рабочих мест</p> <p>Анализ своего поведения по завершении собеседования с работодателем</p>	
5.	Управление карьерой как продолжение поиска рабочего места	<p>Модели человека в карьере</p> <p>Особенности, присущие «человеку профессиональному»</p> <p>Типы построения профессиональной карьеры</p> <p>Качества, которыми должен обладать специалист для успешного построения профессиональной карьеры</p> <p>Построение «дерева целей» при планировании профессиональной карьеры</p> <p>Типичные ошибки, допускаемые молодыми специалистами в ходе построения карьеры</p> <p>Особенности психологического поведения молодого специалиста в трудовом коллективе</p> <p>Факторы успешной адаптации молодого специалиста в коллективе</p>	
6.	Правовые основы регулирования социально-трудовых отношений	<p>Условия, обязательные для включения в трудовой договор</p> <p>Сроки и виды трудового договора</p> <p>Государственные гарантии гражданам при заключении ими трудового договора</p> <p>Документы, предъявляемые гражданами при заключении трудового договора</p> <p>Испытание при приеме на работу</p> <p>Основания для прекращения трудового договора</p>	

13.2. Темы (разделы) дисциплины и виды занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Виды занятий (количество часов)			
		Лекции	Практические	Самостоятельная работа	Всего
1	Профессиональная конкурентоспособность молодых специалистов на рынке труда и ее формирование в процессе обучения в высшем учебном заведении	4	6	9	19
2	Формирование личной профессиональной конкурентоспособности в процессе профессионального обучения	4	6	9	19
3	Современный рынок труда. Требования, предъявляемые к качеству рабочей силы	4	6	9	19
4	Этапы поиска работы по окончании высшего учебного заведения	2	6	9	17
5	Управление карьерой как продолжение поиска рабочего места	2	6	9	17
6	Правовые основы регулирования социально-трудовых отношений	2	6	9	17
	Итого:	18	36	54	108

14. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины:

Дисциплина включает в себя лекционные и практические занятия, предполагающие систематизацию знаний.

Методические указания для обучающихся при работе на практическом занятии.

В системе подготовки обучающихся университета практические занятия, являясь дополнением к лекционному курсу, закладывают и формируют основы квалификации бакалавра. Содержание этих занятий и методика их проведения должны обеспечивать развитие творческой активности студентов.

Практическое занятие – это занятие, проводимое под руководством преподавателя в учебной аудитории, направленное на углубление научно-теоретических знаний и овладение определенными методами самостоятельной работы, которое формирует практические умения (вычислений, расчетов, использования таблиц, справочников и др.). В процессе занятия обучающиеся по заданию и под руководством преподавателя выполняют одну или несколько практических работ.

Практические занятия по учебной дисциплине – это коллективные занятия. В овладении теорией вопроса большую и важную роль играет как индивидуальная работа, так и коллективные занятия, опирающиеся на групповое мышление.

Методические рекомендации по выполнению индивидуального задания.

Индивидуальное задание выполняется во время проведения текущей аттестации.

Задание – работа научно-практического характера. Оно позволяет оценить каким образом обучающийся применяет полученные теоретические знания для решения практических проблем в профессиональной области.

Методические указания для обучающихся при самостоятельной работе:

В ходе самостоятельной работы обучающийся должен освоить теоретический материал по изучаемой дисциплине (отдельные темы, отдельные вопросы тем, отдельные положения и т. д.); закрепить знание теоретического материала; применить полученные знания и практические навыки для анализа ситуации и выработки правильного решения (подготовка к групповой дискуссии, подготовленная работа в рамках деловой игры, письменный анализ конкретной ситуации и т.; применить полученные в рамках дисциплины знания, умения и навыки для формирования собственной позиции, теории, модели.

Результаты самостоятельной подготовки проявляются в активности обучающихся на занятиях и качественном уровне выполненных практических, творческих работ, тестовых заданий, при ответах на зачете.

Контроль степени освоения дисциплины носит комплексный характер и осуществляется в различных формах: тестирование, практическое занятие или его элементы, подготовка реферата, выступление на семинарах и конференциях и т.д. Контролю при этом подлежат не только теоретические знания по дисциплине и степень сформированности необходимых навыков, но и способность к анализу и синтезу полученных знаний.

15. Перечень основной и дополнительной литературы, ресурсов интернет, необходимых для освоения дисциплины

а) основная литература:

№ п/п	Источник
1.	Паслер, О. В. Управление карьерой : учебное пособие / О. В. Паслер, О. В. Минкина, А. Н. Шматова. — Ставрополь : Северо-Кавказский федеральный университет, 2022. — 97 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/135755.html (дата обращения: 17.06.2024). — Режим доступа: для авторизир. пользователей
2.	Иванова, С. Искусство подбора персонала: Как оценить человека за час / С. Иванова. — 12-е изд. — Москва : Альпина Паблишер, 2019. — 272 с. — ISBN 978-5-9614-5100-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/82964.html . — Режим доступа: для авторизир. Пользователей
3.	Технология поиска работы и построения карьеры [Текст] : учебник / А.М. Донецкий и др. ; под ред. О.А. Колесниковой, И.Я. Львовича. – Воронеж : Издательско-полиграфический центр «Научная книга», 2017. – 324 с.

4.	Региональный рынок труда в условиях социально-экономических преобразований : монография / Е. С. Дашкова, Н. В. Дорохова, О. А. Зенкова ; Воронежский государственный университет. – 2-е изд., стер. – Воронеж : Издательский дом ВГУ, 2024. – 160 с
5.	Региональный рынок труда: мониторинг и прогнозирование [текст] / О.А. Колесникова, О.А. Зенкова. – Воронеж: Издательский дом ВГУ, 2024. – 200 с.
6.	Технология поиска работы : учебное пособие : для студентов, обучающихся по направлению 38.03.01 "Экономика" / О. А. Колесникова, О. А. Зенкова ; Воронежский государственный университет Воронеж : Воронежский государственный университет, 2021. Режим доступа: для зарегистрированных читателей ВГУ http://www.lib.vsu.ru/elib/texts/method/vsu/m21-273.pdf Текст : электронный

б) дополнительная литература:

№ п/п	Источник
7.	Дж., Фокс Не торопитесь посылать резюме: Нетрадиционные советы тем, кто хочет найти работу своей мечты / Джеффри Фокс Дж. ; перевод А. Лисицина. — 4-е изд. — Москва : Альпина Бизнес Букс, 2019. — 189 с. — ISBN 978-5-9614-0591-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/82746.html . — Режим доступа: для авторизир. Пользователей
8.	Иванова, С. Как найти своих людей: искусство подбора и оценки персонала для руководителя / С. Иванова. — Москва : Альпина Паблишер, 2020. — 184 с. — ISBN 978-5-9614-2240-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/93053.html

в) информационные электронно-образовательные ресурсы (официальные ресурсы интернет)*:

№ п/п	Ресурс
9.	Образовательный портал "Электронный университет ВГУ" https://edu.vsu.ru/
10.	Электронные каталоги зональной научной библиотеки ВГУ http://www.lib.vsu.ru
11.	Национальный цифровой ресурс "РУКОНТ" - межотраслевая электронная библиотека https://rucont.ru
12.	Электронно-библиотечная система "Университетская библиотека online" http://biblioclub.ru/ ,
13.	Электронно-библиотечная система "Лань" https://e.lanbook.com/
14.	Электронно-библиотечная система «ЮРАЙТ» https://urait.ru
15.	Научная электронная библиотека https://elibrary.ru/
16.	Информационно-правовая система Гарант www.garant.ru
17.	Официальный сайт Госкомстата РФ www.gks.ru
18.	Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты РФ www.rosmintrud.ru
19.	Официальный сайт Бюро МОТ www.ilo.org
20.	Официальный сайт Воронежоблстата – (http:// voronezhstat.gks.ru/).
21.	Всероссийский центр уровня жизни – (http:// www.vcug.ru/).
22.	Человеческие ресурсы. Портал – http:// www.rhr.ru/ .

16. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы (учебно-методические рекомендации, пособия, задачки, методические указания по выполнению практических (контрольных), курсовых работ и др.)

№ п/п	Источник
23.	Региональный рынок труда: особенности формирования и регулирования : учебник : [для студентов вузов, обучающихся по направлениям подготовки 38.03.01. и 38.04.01 - "Экономика", 38.03.03 - "Управление персоналом"] / [А.М. Донецкий и др.] ; Воронеж. ин-т высоких технологий ; под ред. О.А. Колесниковой, И.Я. Львовича.— Воронеж : Научная книга, 2016. — 371 с.
24.	Демонстрационные и методические материалы, план семинаров, темы докладов на портале edu.vsu.ru < https://edu.vsu.ru/ >

17. Образовательные технологии, используемые при реализации учебной дисциплины, включая дистанционные образовательные технологии (ДОТ, электронное обучение (ЭО), смешанное обучение):

При реализации дисциплины проводятся обзорные лекции, проблемные и дискуссионные семинарские занятия с помощью Office, Win и других программных продуктов, установленных в университете (ПО: Win7, MS Office Профессиональный плюс 2010).

Программа курса может реализоваться с применением дистанционных образовательных технологий через Образовательный портал "Электронный университет ВГУ"

<https://edu.vsu.ru/>, где представлены следующие материалы: программа дисциплины, план семинаров, задания для самостоятельной работы; а также предоставляется возможность в режиме онлайн проводить занятия в соответствии с расписанием.

18. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Учебная аудитория / специальное помещение для занятий лекционного типа	Учебная аудитория, специализированная мебель, проектор NEC PA500U, экран для проектора, компьютер Shuttle с возможностью подключения к сети "Интернет" (ПО: Win7, MS Office Профессиональный плюс 2010), проводной микрофон, комплект активных громкоговорителей
Учебная аудитория – компьютерный класс	Компьютеры с выходом в сеть Интернет, мультимедиа-проектор, экран для проектора, специализированная мебель (столы ученические, стулья, доска)
Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования	Специализированная мебель
Помещения для самостоятельной работы обучающихся	Компьютеры с выходом в сеть Интернет и доступом в электронную информационно-образовательную среду, специализированная мебель (столы ученические, стулья, доска)

19. Оценочные средства для проведения текущей и промежуточной аттестаций

Порядок оценки освоения обучающимися учебного материала определяется содержанием следующих разделов дисциплины:

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Компетенция(и)	Индикатор(ы) достижения компетенции	Оценочные средства
1.	Профессиональная конкурентоспособность молодых специалистов на рынке труда и ее формирование в процессе обучения в высшем учебном заведении	ПК-2 ПК-3	ПК-2.4 ПК-3.4	опрос
2.	Формирование личной профессиональной конкурентоспособности в процессе профессионального обучения	ПК-2 ПК-3	ПК-2.4 ПК-3.4	опрос
3.	Современный рынок труда. Требования, предъявляемые к качеству рабочей силы	ПК-2 ПК-3	ПК-2.4 ПК-3.4	опрос, индивидуальное задание
4.	Этапы поиска работы по окончании высшего учебного заведения	ПК-2 ПК-3	ПК-2.4 ПК-3.4	опрос, индивидуальное задание
5.	Управление карьерой как продолжение поиска рабочего места	ПК-2 ПК-3	ПК-1.1	опрос
6.	Правовые основы регулирования социально-трудовых отношений	ПК-2 ПК-3	ПК-1.1	опрос
Промежуточная аттестация форма контроля – зачет				индивидуальное задание

20. Типовые оценочные средства и методические материалы, определяющие процедуры оценивания

20.1. Текущий контроль успеваемости

Контроль успеваемости по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств:

1) Опрос по теме на практическом занятии

Тема 1. Профессиональная конкурентоспособность молодых специалистов на рынке труда и ее формирование в процессе обучения в высшем учебном заведении Что означает понятие «конкурентоспособность работников»?

Сущность первичной и вторичной конкурентоспособности работников

Какое значение имеет повышение конкурентоспособности персонала для современного экономического развития российской экономики

Причины и последствия незанятости молодежи

Последствия высокой и низкой конкурентоспособности рабочей силы для граждан, предприятий и страны в целом

Какие изменения в содержании и характере труда работников характерны для этапа развития мировой экономики

Изменения требований, предъявляемых к специалистам и менеджерам современным производством

Система необходимых профессиональных качеств и личностных характеристик руководителям и специалистам

Какие группы качеств руководителей и специалистов нуждаются в постоянном совершенствовании

Факторы, оказывающие негативное воздействие на здоровье руководителей и специалистов и меры по противодействию им

Тема 2. Формирование личной профессиональной конкурентоспособности в процессе профессионального обучения

Что понимается под личной конкурентоспособностью выпускника вуза?

В чем состоят современные различия в оценке личной конкурентоспособности выпускниками вузов и работодателями?

Критерии личной конкурентоспособности

Значение совмещения учебы в высшем учебном заведении с работой

Сущность формирования личной профессиональной конкурентоспособности

Какие качества должны быть присущи конкурентоспособному на рынке труда специалисту?

Стратегические и тактические факторы поведения в ходе получения профессии в вузе

Структура модели фундаментальной подготовки студентов по направлению обучения

Какие факторы определяют успешную учебу студента?

Сущность самоменеджмента, процесс самоменеджмента

Методы постановки и достижения цели в ходе получения профессиональной подготовки

Тема 3. Современный рынок труда. Требования, предъявляемые к качеству рабочей силы

Какие процессы характерны для нынешнего рынка труда Российской Федерации?

Проблемы качества российской рабочей силы, их причины

Нелегальная занятость – сущность и её последствия для экономики страны

Какие характеристики рабочей силы формируют её качество?

Что обуславливает необходимость повышения качества рабочей силы на современном этапе экономического развития страны?

Причины, из-за которых снижается профессиональная конкурентоспособность молодых специалистов

Роль профессионального образования в формировании спроса на рабочую силу

Качества, предпочитаемые работодателями в работниках

Особенности комплектования рабочих мест на малых, средних и на крупных предприятиях

Какие личностные качества молодого специалиста являются наиболее значимыми для трудоустройства?

Тема 4. Этапы поиска работы по окончании высшего учебного заведения

Что лежит в основе формирования потребностей человека, определяющих выбор трудовой деятельности?

Этапы осознания своих возможностей для выработки уверенного поведения на рынке труда

Какие существуют варианты поиска работы и источники информации вакантных рабочих мест?

Формы взаимодействия с работодателями при поиске работы

В чем заключается подготовка к разговору соискателя рабочего места по телефону?

Порядок общения соискателя рабочего места с работодателем по телефону.

Как подготовиться к собеседованию с работодателем?

Качества, особо ценимые работодателями в соискателях рабочих мест.

Основные правила поведения в ходе собеседования с работодателями

Наиболее вероятные вопросы, задаваемые работодателями соискателям рабочих мест

Как правильно закончить собеседование с работодателем?

Анализ своего поведения по завершении собеседования с работодателем

Тема 5. Управление карьерой как продолжение поиска рабочего места

Сущность построения профессиональной карьеры

Виды построения профессиональной карьеры

Модели человека в карьере, отличие моделей

Стадии построения профессиональной карьеры

Существующие типы построения профессиональной карьеры

Стадии утверждения молодого специалиста в выбранном профессиональном направлении

Основные качества, которыми должен обладать специалист для успешного построения профессиональной карьеры

Что такое планирование карьеры?

Особенности построения «дерева целей» при планировании профессиональной карьеры

Этапы планирования профессионального пути

Типичные ошибки, допускаемые молодыми специалистами в ходе построения карьеры

Особенности профессионального поведения молодого специалиста в трудовом коллективе

Факторы успешной адаптации молодого специалиста в коллективе

Что такое «шок от реальности» и способы его преодоления?

Стратегия построения плана профессиональной карьеры

Тема 6. Правовые основы регулирования социально-трудовых отношений

Какие условия являются обязательными для включения в трудовой договор?

Какие дополнительные условия могут предусматриваться в трудовом договоре?

В каких случаях заключается срочный трудовой договор?

С какого момента трудовой договор вступает в силу?

С кем заключается срочный трудовой договор?

Чем вызывается перевод или перемещение работника на другую работу? Порядок перевода работника на другую работу

В каких случаях перевод работника на другое рабочее место осуществляется без его согласия?

Причины изменения определенных сторонами (работника и работодателя) условий трудового договора?

Порядок расторжения трудового договора?

Прекращение трудового договора по обстоятельствам, независимым от воли сторон?

Существующий порядок оформления прекращения трудового договора?

Что означает понятие «ненормированный рабочий день», на какие категории работников он распространяется?

Какие существуют перерывы в течение рабочего времени?

Критерии оценок:

Оценка **«отлично»** выставляется, если его ответ показывает прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; логичность и последовательность ответа.

Оценка **«хорошо»** выставляется, если его ответ обнаруживает прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; логичность и последовательность ответа. Однако допускается одна - две неточности в ответе.

Оценка **«удовлетворительно»** выставляется, если его ответ свидетельствует в основном о знании процессов изучаемой предметной области, отличается недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы; знанием основных вопросов теории; слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры; недостаточно свободным владением терминологией, низким уровнем логичности и последовательности ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа.

Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется, если его ответ обнаруживает незнание процессов изучаемой предметной области, отличается неглубоким раскрытием темы; незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов; неумением давать аргументированные ответы, слабым владением терминологией отсутствием логичности и последовательности. Допускаются серьезные ошибки в содержании ответа.

2) Индивидуальное задание

Тема 3. Современный рынок труда. Требования, предъявляемые к качеству рабочей силы

Проанализировать ситуацию на рынке труда предполагаемого региона для трудоустройства по получаемой специальности, оценив:

- напряженность,
- размер предлагаемой заработной платы,
- требования, предъявляемые работодателями к претендентам.

Тема 4. Этапы поиска работы по окончании высшего учебного заведения

Подготовить презентационные документы, требуемые при трудоустройстве: резюме, сопроводительное письмо, анкета

Критерии оценивания индивидуального задания

Оценка «отлично» ставится, если сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.

Оценка «хорошо» – основные требования выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.

Оценка «удовлетворительно» – имеются существенные отступления от требований, в частности, тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.

Оценка «неудовлетворительно» – тема задания не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

20.2. Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств:

- оценка работы на практических занятиях в течение семестра;
- представление индивидуального задания.

Итоговая оценка на зачете определяется как средняя арифметическая оценок за работу на практических занятиях в течение семестра и за представление результатов реферата и презентации.

При проведении промежуточной аттестации обучающихся с применением дистанционных образовательных технологий применяются следующие требования.

Для сдачи зачета необходимо представить материалы по всем темам и написать итоговую зачетную работу в форме реферата и презентации.

При проведении промежуточной аттестации обучающихся с применением дистанционных образовательных технологий применяются аналогичные требования.