

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет  
им. Н.И. Лобачевского»**

Факультет социальных наук

---

УТВЕРЖДЕНО

решением Ученого совета ННГУ

протокол № 6 от 31.05.2023 г.

**Рабочая программа дисциплины**

Технология индивидуального трудоустройства и личной эффективности

Уровень высшего образования  
Бакалавриат

---

Направление подготовки / специальность  
37.03.02 - Конфликтология

---

Направленность образовательной программы  
Социальная конфликтология

---

Форма обучения  
очная

---

г. Нижний Новгород

2023 год начала подготовки

## 1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.ДВ.01.02 Технология индивидуального трудоустройства и личной эффективности относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы.

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	<p>УК-3.1: ИУК-3.1. Определяет свою роль и участников команды в социальном взаимодействии и командной работе, учитывает особенности поведения и интересы других участников, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели.</p> <p>УК-3.2: ИУК-3.2. Анализирует возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе и строит продуктивное взаимодействие с учетом этого.</p> <p>УК-3.3: ИУК-3.4. Соблюдает нормы и установленные правила командной работы, несет личную ответственность за результат.</p>	<p>УК-3.1: Знать: основы командной работы. Уметь: анализировать возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе и строить продуктивное взаимодействие с учетом этого; нести личную ответственность за результат.</p> <p>Владеть: навыками соблюдения норм и установленных правил командной работы.</p> <p>УК-3.2: Знать: основы командной работы. Уметь: анализировать возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе и строить продуктивное взаимодействие с учетом этого; нести личную ответственность за результат.</p> <p>Владеть: навыками соблюдения норм и установленных правил командной работы.</p>	<p>Доклад-презентация</p> <p>Практическое задание</p> <p>Собеседование</p> <p>Творческое задание</p> <p>Тест</p>	<p>Зачёт:</p> <p>Контрольные вопросы</p>

		<p>УК-3.3:</p> <p>Знать: основы командной работы.</p> <p>Уметь: анализировать возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе и строить продуктивное взаимодействие с учетом этого; нести личную ответственность за результат.</p> <p>Владеть: навыками соблюдения норм и установленных правил командной работы.</p>		
<p>УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p>	<p>УК-6.1: ИУК-6.1.</p> <p>Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей.</p> <p>УК-6.2: ИУК-6.2.</p> <p>Определяет приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста.</p> <p>УК-6.3: ИУК-6.3. Оценивает условия рынка труда и предложения образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста.</p>	<p>УК-6.1:</p> <p>Знать: основы тайм-менеджмента.</p> <p>Уметь: определять приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста.</p> <p>Владеть: навыками управления временем.</p> <p>УК-6.2:</p> <p>Знать: основы тайм-менеджмента.</p> <p>Уметь: определять приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста.</p> <p>Владеть: навыками управления временем.</p> <p>УК-6.3:</p> <p>Знать: основы индивидуального трудоустройства.</p> <p>Уметь: оценивать условия рынка труда и предложения образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста.</p> <p>Владеть: навыками построения траектории саморазвития.</p>	<p>Доклад-презентация</p> <p>Практическое задание</p> <p>Собеседование</p> <p>Тест</p>	<p>Зачёт:</p> <p>Контрольные вопросы</p>

--	--	--	--	--

### 3. Структура и содержание дисциплины

#### 3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная
<b>Общая трудоемкость, з.е.</b>	<b>2</b>
<b>Часов по учебному плану</b>	<b>72</b>
в том числе	
<b>аудиторные занятия (контактная работа):</b>	
- занятия лекционного типа	<b>0</b>
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	<b>32</b>
- КСР	<b>1</b>
<b>самостоятельная работа</b>	<b>39</b>
<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>0</b> <b>зачёт</b>

#### 3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе			
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (практические занятия/ лабора- торные работы), часы	Всего	
	о ф о	о ф о	о ф о	о ф о	о ф о
Тема 1. Рынок труда и трудоустройство.	8		4	4	4
Тема 2. Основные документы для успешного трудоустройства.	9		4	4	5
Тема 3. Тестирование и анкетирование при приеме на работу.	9		4	4	5
Тема 4. Технологии подготовки и прохождения собеседования.	9		4	4	5
Тема 5. Конкурсный отбор.	9		4	4	5
Тема 6. Юридические аспекты трудоустройства.	9		4	4	5

Тема 7. Получение опыта работы.	9		4	4	5
Тема 8. Личная эффективность в профессиональной деятельности.	9		4	4	5
Аттестация	0				
КСР	1			1	
Итого	72	0	32	33	39

#### **4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся**

-

#### **5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)**

##### **5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:**

##### **5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Доклад-презентация) для оценки сформированности компетенции УК-3**

1. Дискриминация на рынке труда.
2. «Подводные камни» поиска работы.
3. Техника оценки предложения о работе.
4. Тестирование при трудоустройстве.
5. Анкетирование при трудоустройстве.
6. Самопрезентация при трудоустройстве.
7. Порядок приема на работу.
8. Понятие, содержание и подписание трудового договора (контракта).
9. Основные права и обязанности работника и работодателя при трудоустройстве.
10. Процедура увольнения.
11. Прохождение испытательного срока.
12. Профессиональная и психологическая адаптация на рабочем месте.
13. Эффективное деловое взаимодействие с руководством и коллегами.
14. Организационная культура и деловой этикет.

##### **5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Доклад-презентация) для оценки сформированности компетенции УК-6**

1. Карьера. Управление карьерой.
2. Самореализация в профессиональной деятельности.
3. Самоменеджмент.
4. Тайм-менеджмент.
5. Эмоциональный интеллект и его влияние на личную эффективность.
6. Построение траектории саморазвития на основе принципов образования.

##### **Критерии оценивания (оценочное средство - Доклад-презентация)**

Оценк а	Критерии оценивания
------------	---------------------

Оценк а	Критерии оценивания
зачтено	<p>Полнота знаний. Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Могут быть допущены несущественные ошибки. Наличие умений. Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи, выполнены все задания. Могут быть допущены несущественные ошибки. Наличие навыков (владение опытом). Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач. Могут быть допущены несущественные ошибки. Мотивация (личностное отношение). Проявляется учебная активность и мотивация, демонстрируется готовность выполнять поставленные задачи. Характеристика сформированности компетенции. Сформированность компетенции соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. Уровень сформированности компетенции. Средний/высокий.</p>
не зачтено	<p>Полнота знаний. Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки. Наличие умений. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки. Наличие навыков (владение опытом). При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки. Мотивация (личностное отношение). Учебная активность и мотивация слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствуют. Характеристика сформированности компетенции. Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач. Требуется повторное обучение. Уровень сформированности компетенции. Низкий.</p>

### 5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции УК-3

1. Напишите резюме.
2. Напишите автобиографию.
3. Проведите анализ своего портфолио. Сделайте выводы.
4. Проведите анализ 5 резюме. Найдите их плюсы и минусы.
5. Проведите анализ трудового договора. Сделайте выводы.
6. Разработайте рекомендации по трудоустройству выпускника вуза (работа по микрогруппам).

### 5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции УК-6

1. Разработайте модель своей карьеры.
2. Разработайте модель своего саморазвития.
3. Постройте вектор своего саморазвития.
4. Проведите анализ одной недели в соответствии с методом Альпы. Сделайте выводы.
5. Определите последовательность своих дел на день в соответствии с методом Шваба.
6. Распределите свои дела на день в соответствии с моделью Д.Эйзенхауэра.

### Критерии оценивания (оценочное средство - Практическое задание)

Оценк а	Критерии оценивания
------------	---------------------

Оценк а	Критерии оценивания
зачтено	<p>Полнота знаний. Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Могут быть допущены несущественные ошибки. Наличие умений. Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи, выполнены все задания. Могут быть допущены несущественные ошибки. Наличие навыков (владение опытом). Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач. Могут быть допущены несущественные ошибки. Мотивация (личностное отношение). Проявляется учебная активность и мотивация, демонстрируется готовность выполнять поставленные задачи. Характеристика сформированности компетенции. Сформированность компетенции соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. Уровень сформированности компетенции. Средний/высокий.</p>
не зачтено	<p>Полнота знаний. Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки. Наличие умений. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки. Наличие навыков (владение опытом). При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки. Мотивация (личностное отношение). Учебная активность и мотивация слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствуют. Характеристика сформированности компетенции. Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач. Требуется повторное обучение. Уровень сформированности компетенции. Низкий.</p>

### 5.1.5 Типовые задания (оценочное средство - Собеседование) для оценки сформированности компетенции УК-3

1. Дискриминация на рынке труда.
2. Роль государства на рынке труда.
3. «Подводные камни» поиска работы.
4. Техника оценки предложения о работе.
5. Переговоры о заработной плате.
6. Принципы составления сопроводительного письма. Правила получения обратной связи.
7. Представление рекомендательных писем и характеристик.
8. Структура и правила составления автобиографии.
9. Портфолио.
10. Цели анкетирования и тестирования. Особенности процедуры анкетирования и виды анкет при устройстве на работу. Основные правила заполнения анкет.
11. Виды тестов их применение в трудоустройстве.
12. Подготовка к тестированию. Правила прохождения тестирования. Анализ итогов тестирования как стимул к саморазвитию.
13. Цель собеседования. Виды, типы и методы собеседования.
14. Цель и структура интервью при устройстве на работу.
15. Типы интервью: групповое и индивидуальное; неформальное, типовое и ситуационное.
16. Подготовка и правила поведения в ходе интервью.
17. Телефонное интервью.
18. Анализ неуспешных интервью и выработка мер по предупреждению ошибок в дальнейшем трудоустройстве.
19. Технологии подготовки и прохождения собеседования.
20. Самопрезентация.
21. Конкурс. Цель конкурсного отбора. Элементы конкурсного отбора. Этапы конкурса.

- 22.Порядок приема на работу.
- 23.Понятие, содержание и подписание трудового договора (контракта).
- 24.Основные права и обязанности работника и работодателя при трудоустройстве.
- 25.Особенности прохождения испытательного срока.
- 26.Процедура увольнения.
- 27.Условия успешного прохождения испытательного срока.
- 28.Профессиональная и психологическая адаптация на рабочем месте.
- 29.Эффективное деловое взаимодействие с руководством и коллегами.
- 30.Организационная культура и деловой этикет.

### 5.1.6 Типовые задания (оценочное средство - Собеседование) для оценки сформированности компетенции УК-6

1. Сущность понятия «личная эффективность».
2. Карьера. Виды карьеры.
3. Этапы профессиональной карьеры.
4. Управление карьерой.
5. Самореализация в профессиональной деятельности.
6. Самоменеджмент.
7. Принципы самоорганизации и саморазвития.
8. Эмоциональный интеллект и его влияние на личную эффективность.

### Критерии оценивания (оценочное средство - Собеседование)

Оценк а	Критерии оценивания
зачтено	Полнота знаний. Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Могут быть допущены несущественные ошибки. Наличие умений. Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи, выполнены все задания. Могут быть допущены несущественные ошибки. Наличие навыков (владение опытом). Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач. Могут быть допущены несущественные ошибки. Мотивация (личностное отношение). Проявляется учебная активность и мотивация, демонстрируется готовность выполнять поставленные задачи. Характеристика сформированности компетенции. Сформированность компетенции соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. Уровень сформированности компетенции. Средний/высокий.
не зачтено	Полнота знаний. Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки. Наличие умений. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки. Наличие навыков (владение опытом). При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки. Мотивация (личностное отношение). Учебная активность и мотивация слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствуют. Характеристика сформированности компетенции. Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач. Требуется повторное обучение. Уровень сформированности компетенции. Низкий.

### 5.1.7 Типовые задания (оценочное средство - Творческое задание) для оценки сформированности компетенции УК-3

#### Задание 1.



Найти 5 интересных компаний. Дать обоснование, почему студентам интересны именно эти компании, что привлекает в них, почему они бы хотели в них работать.

Работа выполняется в группе 3-5 человек.

## Задание 2.

Составить список компетенций и навыков, необходимых для профессии психолога, и определить способы их развития.

Эта часть задания выполняется в группе 3-5 человек.

Далее каждому студенту необходимо составить индивидуальную стратегическую карту управления карьерой.

### Критерии оценивания (оценочное средство - Творческое задание)

Оценк а	Критерии оценивания
зачтено	Полнота знаний. Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Могут быть допущены несущественные ошибки. Наличие умений. Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи, выполнены все задания. Могут быть допущены несущественные ошибки. Наличие навыков (владение опытом). Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач. Могут быть допущены несущественные ошибки. Мотивация (личностное отношение). Проявляется учебная активность и мотивация, демонстрируется готовность выполнять поставленные задачи. Характеристика сформированности компетенции. Сформированность компетенции соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. Уровень сформированности компетенции. Средний/высокий.
не зачтено	Полнота знаний. Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки. Наличие умений. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки. Наличие навыков (владение опытом). При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки. Мотивация (личностное отношение). Учебная активность и мотивация слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствуют. Характеристика сформированности компетенции. Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач. Требуется повторное обучение. Уровень сформированности компетенции. Низкий.

### 5.1.8 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции УК-3

#### 1. Профессиональная адаптация – это...

- а. приспособление человека к изменяющимся условиям окружающей среды;
- б. это отрицание человеком новых для него условий труда;
- с. процесс вхождения человека в профессию и гармонизация его взаимодействия с профессиональной средой.

**2. Группа трудящихся людей, объединенных общей работой, интересами и целями – это...**

- a. команда специалистов;
- b. трудовой коллектив;
- c. группа энтузиастов.

**3. К психологическим характеристикам трудового коллектива не относится?**

- a. сплоченность коллектива;
- b. психологическая совместимость;
- c. социально-экономический климат коллектива.

**4. Какому этапу профессиональной карьеры соответствуют следующие признаки: освоение работы, развитие профессиональных навыков, формирование квалифицированного специалиста или руководителя?**

- a. предварительный;
- b. становление;
- c. продвижение.

**5. Какому этапу профессиональной карьеры соответствуют следующие признаки: повышение своей квалификации, пик совершенствования квалификации, обучение молодежи?**

- a. продвижение;
- b. сохранение;
- c. завершение.

**6. Тип карьеры, который предполагает подъем с одной ступени структурной иерархии на другую, происходит повышение в должности, и сопровождается ростом оплаты труда – это...**

- a. внутриорганизационная карьера;
- b. центростремительная карьера;
- c. вертикальная карьера.

**7. Процесс взаимосвязи и взаимодействия, в котором происходит обмен деятельностью, информацией и опытом, предполагающим достижение определенного результата, решение конкретной проблемы или реализацию определенной цели- это...**

- a. деловое общение;
- b. конфликт;
- c. рабочий процесс.

**8. Форма делового общения, предназначенная в основном для того, чтобы с помощью взаимного обмена мнениями (в форме различных предложений по решению поставленной на обсуждение проблемы) получить отвечающее интересам обеих сторон соглашение и достичь результатов, которые бы устроили всех его участников- это...**

- a. собеседование;
- b. переговоры;
- c. конфликт.

**9. Какая из форм общения не подходит к деловому?**

- a. публичная речь;
- b. нравоучения;
- c. презентация.

**10. Целенаправленно сформированный образ, с помощью которого человек представляет себя миру, своего рода форма самопрезентации, способствующая воздействию на окружающих- это...**

- a. имидж
- b. профессионал
- c. роль

**11. Что не относится к вербальному имиджу?**

- a. представление себя;
- b. учет тезауруса и образовательного уровня слушателей при чтении речи;
- c. активное жестикулирование.

**5.1.9 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции УК-6**

**1. Систему социально-трудовых отношений между работодателями и наемными работниками по поводу условий найма и использования рабочей силы представляет собой...**

- a. рынок труда;

- b. экономика;
- c. трудовой договор.

**2. Наднациональное образование, где на постоянной основе выступают покупатели и продавцы рабочей силы в рамках межгосударственного регулирования спроса и предложения рабочей силы – это...**

- a. внутренний рынок труда;
- b. внешний рынок труда;
- c. международный рынок труда.

**3. Экономическое явление, для которого характерно наличие в стране людей, составляющих часть экономически активного населения, которые способны и желают трудиться по найму, но не могут найти работу – это...**

- a. экономический кризис;
- b. безработица;
- c. социальная ленность.

**4. Характеристика рынка труда, отражающая совокупность отношений по поводу участия населения в трудовой деятельности, а также меру включения населения в труд, степень удовлетворения общественных потребностей в работниках, и личных потребностей и интересов работников в оплачиваемых рабочих местах и получении дохода – это...**

- a. занятость населения;
- b. трудоустройство;
- c. социальная активность.

**5. Наличие незанятого рабочего места, должности, на которую может быть принят новый работник – это...**

- a. должность;
- b. кандидатура;
- c. вакансия.

**6. Документ, содержащий информацию о навыках, опыте работы, образовании и другую относящуюся к делу информацию, обычно требуемую при рассмотрении кандидатуры человека для найма на работу – это...**

- a. портфолио;

- b. резюме;
- c. характеристика.

**7. Вид резюме, концентрирующий внимание на трудовых достижениях и позволяющий скрыть «пробелы» в трудовой биографии?**

- a. хронологическое резюме;
- b. функциональное резюме;
- c. комбинированное резюме.

**8. Встреча с потенциальным работодателем или его представителем при приеме на работу – это...**

- a. собеседование;
- b. стажировка;
- c. испытательный срок.

**9. «Из всех соискателей, предложивших свои услуги, выбираются те, которые потом станут реальными кандидатами. Такое собеседование можно рассматривать, как предварительный разговор, после которого лишь некоторые соискатели будут приглашены на следующее собеседование» – это характеристика...**

- a. отборочного собеседования;
- b. отсеющего собеседования;
- c. критериального собеседования.

**10. Соглашение между работником и работодателем, которое устанавливает их взаимные права и обязанности – это...**

- a. контракт;
- b. трудовой договор;
- c. административно-правовой договор.

**11. Срочный трудовой договор – это...**

- a. документ, заключенный на определенный срок не более пяти лет, если иной срок не установлен федеральными законами;
- b. документ, который регламентирует трудовые обязанности, которые следует исполнить немедленно;
- c. оба варианта верны.

## Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Студентом даны правильные ответы на все вопросы.
отлично	Студентом даны правильные ответы на 90-99% вопросов.
очень хорошо	Студентом даны правильные ответы на 80-89% вопросов.
хорошо	Студентом даны правильные ответы на 66-79% вопросов.
удовлетворительно	Студентом даны правильные ответы на 50-65% вопросов.
неудовлетворительно	Студентом даны правильные ответы не менее 50% вопросов.
плохо	Правильные ответы не даны, либо студент отказался отвечать на вопросы.

## 5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

### Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено		зачтено				
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.

<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельным и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

### Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	<b>превосходно</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой
	<b>отлично</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	<b>очень хорошо</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	<b>хорошо</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	<b>удовлетворительно</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	<b>неудовлетворительно</b>	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	<b>плохо</b>	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

### 5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации

#### 5.3.1 Типовые задания, выносимые на промежуточную аттестацию:

##### Оценочное средство - Контрольные вопросы

##### Зачёт

##### Критерии оценивания (Контрольные вопросы - Зачёт)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Полнота знаний. Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Могут быть допущены несущественные ошибки. Наличие умений. Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи, выполнены все задания. Могут быть допущены несущественные ошибки. Наличие навыков (владение опытом). Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач. Могут быть допущены несущественные ошибки. Мотивация (личностное отношение). Проявляется учебная активность и мотивация, демонстрируется готовность выполнять поставленные задачи. Характеристика сформированности компетенции. Сформированность компетенции соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. Уровень сформированности компетенции. Средний/высокий.
не зачтено	Полнота знаний. Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки. Наличие умений. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки. Наличие навыков (владение опытом). При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки. Мотивация (личностное отношение). Учебная активность и мотивация слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствуют. Характеристика сформированности компетенции. Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач. Требуется повторное обучение. Уровень сформированности компетенции. Низкий.

##### Типовые задания (Контрольные вопросы - Зачёт) для оценки сформированности компетенции УК-3 (Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде)

1. Рынок труда. Виды рынка труда. Субъекты рынка труда.
2. Характеристики рынка труда.
3. Дискриминация на рынке труда.
4. Роль государства на рынке труда.
5. Основные этапы и причины поиска работы.
6. Способы поиска работы.
7. Понятие скрытого рынка вакансий.
8. «Подводные камни» поиска работы.
9. Техника оценки предложения о работе.
10. Переговоры о заработной плате.
11. Резюме и его роль в эффективном трудоустройстве. Виды резюме: функциональное, хронологическое, целевое.
12. Правила составления резюме. Структура резюме.



13. Оформление резюме. Ложь в резюме.
14. Особенности составления резюме на английском языке.
15. Способы подачи резюме.
16. Принципы составления сопроводительного письма. Правила получения обратной связи.
17. Представление рекомендательных писем и характеристик.
18. Структура и правила составления автобиографии.
19. Портфолио.
20. Цели анкетирования и тестирования. Особенности процедуры анкетирования и виды анкет при устройстве на работу. Основные правила заполнения анкет.
21. Виды тестов их применение в трудоустройстве.
22. Подготовка к тестированию. Правила прохождения тестирования. Анализ итогов тестирования как стимул к саморазвитию.
23. Цель собеседования. Виды, типы и методы собеседования.
24. Цель и структура интервью при устройстве на работу.
25. Типы интервью: групповое и индивидуальное; неформальное, типовое и ситуационное.
26. Подготовка и правила поведения в ходе интервью.
27. Телефонное интервью.
28. Анализ неуспешных интервью и выработка мер по предупреждению ошибок в дальнейшем трудоустройстве.
29. Технологии подготовки и прохождения собеседования.
30. Самопрезентация.
31. Конкурс. Цель конкурсного отбора. Элементы конкурсного отбора. Этапы конкурса.
32. Порядок приема на работу.
33. Понятие, содержание и подписание трудового договора (контракта).
34. Основные права и обязанности работника и работодателя при трудоустройстве.
35. Особенности прохождения испытательного срока.
36. Процедура увольнения.
37. Условия успешного прохождения испытательного срока.
38. Профессиональная и психологическая адаптация на рабочем месте.
39. Эффективное деловое взаимодействие с руководством и коллегами.
40. Организационная культура и деловой этикет.

**Типовые задания (Контрольные вопросы - Зачёт) для оценки сформированности компетенции УК-6 (Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни)**

1. Сущность понятия «личная эффективность».
2. Карьера. Виды карьеры.
3. Этапы профессиональной карьеры.
4. Управление карьерой.
5. Самореализация в профессиональной деятельности.
6. Самоменеджмент.
7. Принципы самоорганизации и саморазвития.
8. Эмоциональный интеллект и его влияние на личную эффективность.

## **6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)**

Основная литература:

1. Кибанов Ардальон Яковлевич. Управление трудоустройством выпускников вузов на рынке труда : Монография / Государственный университет управления. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022. - 250 с. - Дополнительное профессиональное образование. -

ISBN 978-5-16-009815-9. - ISBN 978-5-16-101266-6., [https://e-](https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=771144&idb=0)

[lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=771144&idb=0](https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=771144&idb=0).

2. Кязимов К. Г. Рынок труда и занятость населения : учебник / К. Г. Кязимов. - 4-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 214 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-15521-1. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., [https://e-](https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=842591&idb=0)

[lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=842591&idb=0](https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=842591&idb=0).

3. Резник Семен Давыдович. Самоорганизация и личная эффективность: секреты и уроки жизни организованного человека : Научно-популярная литература / Пензенский государственный университет архитектуры и строительства; Пензенский государственный университет архитектуры и строительства. - 2. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020. - 282 с. - Дополнительное профессиональное образование. - ISBN 978-5-16-014138-1. - ISBN 978-5-16-109873-8., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=791620&idb=0>.

#### Дополнительная литература:

1. Рынок труда : учебник и практикум / Е. Б. Яковлева [и др.] ; под редакцией Е. Б. Яковлевой. - 2-е изд. ; испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 253 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-09043-7. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., [https://e-](https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=843477&idb=0)

[lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=843477&idb=0](https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=843477&idb=0).

2. Бобина Н. В. Самоменеджмент : учеб. пособие / Бобина Н. В., Каменская Л. А., Столярова И. Ю. - Сочи : СГУ, 2020. - 184 с. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции СГУ - Экономика и менеджмент., [https://e-](https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=755404&idb=0)

[lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=755404&idb=0](https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=755404&idb=0).

3. Гейман О. Б. Тайм-менеджмент / Гейман О. Б. - Москва : РТУ МИРЭА, 2022. - 80 с. - Книга из коллекции РТУ МИРЭА - Экономика и менеджмент., [https://e-](https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=807372&idb=0)

[lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=807372&idb=0](https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=807372&idb=0).

4. Гейман О. Б. Тайм-менеджмент. Практикум / Гейман О. Б. - Москва : РТУ МИРЭА, 2022. - 64 с. - Книга из коллекции РТУ МИРЭА - Экономика и менеджмент., [https://e-](https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=828381&idb=0)

[lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=828381&idb=0](https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=828381&idb=0).

#### Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

1. Центр карьеры ННГУ <http://www.career.unn.ru/>
2. Атлас новых профессий <https://new.atlas100.ru/>
3. Рекрутинговый сайт с обширной базой вакансий <https://nn.hh.ru/>
4. Сайт по поиску работы и подбору сотрудников <https://nn.superjob.ru/>
5. Каталог резюме в Нижнем Новгороде <https://nn.gorjob.ru/resume/>
6. Центр Профессионального Развития и Инноваций <https://center-pri.ru/>
7. Центр профессионального развития, г. Нижний Новгород <https://profes-nn.ru/>

#### **7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)**

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения, компьютерами.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную

информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению 37.03.02 - Конфликтология.

Автор(ы): Кабанова Лидия Александровна, кандидат педагогических наук, доцент.

Заведующий кафедрой: Захарова Людмила Николаевна, доктор психологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 11.11.2022, протокол № 3.