

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Усынин Максим Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 07.07.2025 15:56:59
Уникальный программный ключ:
f498e59e83f65dd7c3ce7bb8a25cbbabb33ebc58

**Частное образовательное учреждение высшего образования
«Международный Институт Дизайна и Сервиса»
(ЧОУВО МИДиС)**

Кафедра педагогики, психологии и гуманитарных дисциплин

**ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО
КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ
АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
ТРУДОУСТРОЙСТВО И КАРЬЕРА**

Направление подготовки: 43.03.03 Гостиничное дело

Направленность (профиль):

Управление в международном гостиничном бизнесе

Квалификация выпускника: бакалавр

Автор-составитель: Мирзоян А.П.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.....	3
2. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания	4
3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы	5
4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы	14

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Процесс изучения дисциплины «Трудоустройство и карьера» направлен на формирование следующих компетенций:

Код и наименование компетенций выпускника	Код и наименование индикатора достижения компетенций
УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1. Знает основные приемы эффективного управления собственным временем; основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни
	УК-6.2. Умеет эффективно планировать и контролировать собственное время; использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообучения
	УК-6.3. Владеет методами управления собственным временем; технологиями освоения профессиональных знаний, умений, и навыков; методиками саморазвития и самообразования в течение всей жизни

№ п/п	Код компетенции	Наименование компетенции	Этапы формирования компетенций
1.	УК-6	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах.	<i>1 Этап - Знать:</i> УК-6.1. - основные приемы эффективного управления собственным временем; - основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни (в т.ч. тренды рынка труда и технологии поиска работы).
			<i>2 Этап – уметь:</i> УК-6.2. - эффективно планировать и контролировать собственное время; - использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообучения (в т.ч. адаптировать резюме под вакансию, планировать карьерные переходы).
			<i>3 Этап – владеть:</i> УК-6.3. - методами управления собственным временем; - технологиями освоения профессиональных знаний, умений, и навыков; - методиками саморазвития и самообразования в течение всей жизни (включая использование ИИ-инструментов для карьерного роста).

2. ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

№ п/п	Код компетенции	Наименование компетенции	Критерии оценивания компетенций на различных этапах формирования	Шкала оценивания
1.	УК-6	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах.	<i>1 Этап - Знать:</i> УК-6.1. - основные приемы эффективного управления собственным временем; - основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни (в т.ч. тренды рынка труда и технологии поиска работы). <i>2 Этап – уметь:</i> УК-6.2. - эффективно планировать и контролировать собственное время; - использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообучения (в т.ч. адаптировать резюме под вакансию, планировать карьерные переходы). <i>3 Этап – владеть:</i> УК-6.3. - методами управления собственным временем; - технологиями освоения профессиональных знаний, умений, и навыков; - методиками саморазвития и самообразования в течение всей жизни (включая использование ИИ-инструментов для карьерного роста).	<i>Зачет</i> «Зачтено» - выставляется при условии, если студент показывает хорошие знания изученного учебного материала (тренды рынка труда, правила составления резюме, прохождения собеседования); самостоятельно и логично интерпретирует материалы курса; способен разработать индивидуальную карьерную стратегию, грамотно составить пакет документов для трудоустройства (резюме, сопроводительное письмо, портфолио); показывает умение применять технологии саморазвития и самопрезентации на практике. «Не зачтено» - выставляется при наличии серьезных пробелов в знаниях о современном рынке труда; неспособности составить базовое функциональное резюме и сопроводительное письмо; если студент испытывает значительные затруднения при формулировании собственных профессиональных достижений и карьерных целей; при отказе от выполнения практических заданий курса (ролевые игры-собеседования, анализ вакансий).

3. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

1 ЭТАП – ЗНАТЬ

ВВЕДЕНИЕ

Вопросы для собеседования:

1. В чем заключается трансформация понятия «карьера» в исторической перспективе?
2. Как понималась карьера в XX веке (линейность, прогнозируемость, долгосрочность)?
3. Каковы классические варианты развития карьеры (вертикальная, горизонтальная, скрытая)?
4. Как глобальные социально-экономические изменения влияют на современный рынок труда?
5. Назовите этапы промышленных революций и их роль в трансформации трудовых отношений.
6. В чем заключается влияние Четвертой промышленной революции (ИИ, интернет вещей, VR) на структуру профессий?
7. Что такое концепция VUCA-мира и каковы ее основные характеристики (изменчивость, неопределенность, сложность, неоднозначность)?
8. Назовите особенности построения карьеры в XXI веке (проектирование индивидуального трека, неизбежность карьерных переходов).

Раздел 1. КАРЬЕРА В XXI ВЕКЕ: ГЛОБАЛЬНЫЙ КОНТЕКСТ И ТРАНСФОРМАЦИЯ РЫНКА ТРУДА

Тема 1. Эволюция понятия «карьера»: от XX к XXI веку

Вопросы для собеседования:

1. В чем специфика карьерного планирования в условиях стабильного рынка труда индустриальной эпохи?
2. Охарактеризуйте базовые варианты построения карьеры в индустриальной экономике (вертикальная, горизонтальная, скрытая).

Тема 2. Влияние промышленных революций на рынок труда и профессии

Вопросы для собеседования:

1. Какова историческая ретроспектива промышленных революций (от ручного труда к информатизации)?
2. Какие глобальные тенденции отмирания старых профессий и появления новых вы можете назвать в условиях Индустрии 4.0?

Тема 3. Современный мир (VUCA) и новые стратегии построения карьеры

Вопросы для собеседования:

1. Как факторы VUCA влияют на стратегическое планирование жизни и работы?
2. Что такое парадигма карьеры в XXI веке и концепция непрерывного обучения (lifelong learning)?

Раздел 2. ИНСТРУМЕНТЫ ПОИСКА РАБОТЫ (РЕЗЮМЕ)

Тема 1. Базовая структура и визуальное оформление резюме

Вопросы для собеседования:

1. Перечислите основные элементы эффективного резюме.
2. Каковы критерии выбора подходящей фотографии для резюме и типичные ошибки при ее выборе?

Тема 2. Правила описания функционала (обязанностей)

Вопросы для собеседования:

1. В чем заключается принцип приоритетности при описании функционала?
2. Каковы правила структурирования текста и раскрытия содержания работы в резюме?
3. Что такое «оцифровка опыта» и почему важно использовать глаголы совершенного вида?

Тема 3. Формулирование профессиональных достижений

Вопросы для собеседования:

1. В чем разница между понятиями «обязанности» (процесс) и «достижения» (результат)?
2. Как использовать метрики успешности при описании достижений?

Тема 4. Описание образования и дополнительной информации

Вопросы для собеседования:

1. Как правильно оформить блок «Образование» (принцип обратной хронологии)?
2. В чем специфика заполнения блоков «О себе» и «Ключевые слова» для ATS-систем?

Раздел 3. ИНСТРУМЕНТЫ ПОИСКА РАБОТЫ (СОПРОВОДИТЕЛЬНОЕ ПИСЬМО)

Тема 1. Назначение и виды сопроводительного письма

Вопросы для собеседования:

1. Какова сущность сопроводительного письма как инструмента самопрезентации?
2. Назовите цели написания и виды сопроводительных писем.

Тема 2. Требования к оформлению и стилистике

Вопросы для собеседования:

1. Каковы визуальные и технические требования к тексту сопроводительного письма?
2. В чем заключается баланс стилистики между деловым этикетом и умеренной неформальностью?

Тема 3. Структура и содержание сопроводительного письма

Вопросы для собеседования:

1. Каков главный принцип содержания сопроводительного письма («польза для работодателя»)?
2. Назовите основные структурные элементы письма (вступление, основная часть).
3. Каковы стратегии позиционирования при отсутствии релевантного опыта работы?

Раздел 4. РЕЗЮМЕ 2.0: ФУНКЦИОНАЛЬНЫЙ И ИНТЕГРАЛЬНЫЙ ПОДХОДЫ

Тема 1. Разновидности резюме и их специфика

Вопросы для собеседования:

1. В чем разница между CV (Curriculum vitae) и Резюме?
2. Охарактеризуйте три базовых вида резюме (хронологическое, функциональное, интегральное).

Тема 2. Аудит личных активов и карьерное планирование

Вопросы для собеседования:

1. Что включает в себя технология инвентаризации профессионального багажа?
2. Как осуществляется постановка карьерных целей (амбициозная, реалистичная, идеальная)?

Тема 3. Алгоритм создания функционального резюме под вакансию

Вопросы для собеседования:

1. Как происходит сопоставление личных активов с требованиями компаний?
2. Как написать эффективный блок «О себе» (Summary)?

Раздел 5. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ПОРТФОЛИО

Тема 1. Сущность и назначение профессионального портфолио

Вопросы для собеседования:

1. Что такое портфолио и для каких профессий оно является обязательным?
2. В чем разница между резюме и портфолио?

Тема 2. Структура и элементы портфолио

Вопросы для собеседования:

1. Каковы основные компоненты профессионального портфолио?
2. Какие существуют правила информационной безопасности (NDA) при составлении портфолио?

Тема 3. Форматы и платформы для размещения портфолио

Вопросы для собеседования:

1. Какие существуют цифровые форматы и платформы для размещения портфолио?
2. Назовите правила навигации и типичные ошибки при оформлении портфолио.

Раздел 6. СОБЕСЕДОВАНИЕ И МЕТОДИКИ ЕГО ПРОХОЖДЕНИЯ

Тема 1. Сущность, цели и формы собеседования

Вопросы для собеседования:

1. Назовите этапы отбора кандидатов («лестница собеседования»).
2. Какие существуют основные формы собеседования (скрининг, личное, онлайн, панельное)?

Тема 2. Базовые методики проведения собеседования

Вопросы для собеседования:

1. Что такое структурированное интервью и собеседование по компетенциям?
2. В чем заключается суть техники STAR?
3. Что такое кейс-интервью и проективное интервью?

Тема 3. Стресс-собеседование: цели и способы прохождения

Вопросы для собеседования:

1. Каковы цели проведения стресс-собеседования?
2. Какие существуют инструменты искусственного стресса и стратегии поведения кандидата?

Раздел 7. БУДУЩЕЕ РАБОЧИХ МЕСТ (ГЛОБАЛЬНЫЕ ТРЕНДЫ ДО 2030 ГОДА)

Тема 1. Макроэкономические тенденции на глобальном рынке труда

Вопросы для собеседования:

1. Каковы основные выводы доклада Future of Jobs Report?
2. В чем заключается масштаб грядущего переобучения населения?

Тема 2. Динамика трансформации профессий

Вопросы для собеседования:

1. Назовите растущие отрасли и профессии в зоне риска.
2. В чем суть баланса между высокотехнологичными нишами и традиционными сферами?

Тема 3. Человек и машина: автоматизация vs. аугментация

Вопросы для собеседования:

1. Как изменяется структура рабочих задач (доминирование автоматизации)?
2. Почему происходит переход от конкуренции с алгоритмами к навыкам управления ими?

Раздел 8. ИИ В БУДУЩЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Тема 1. Прикладные ИИ-инструменты в различных отраслях

Вопросы для собеседования:

1. Сделайте краткий обзор современных нейросетей (LLM, text-to-image).
2. Что такое промпт-инжиниринг как надпрофессиональная компетенция?

Тема 2. Пределы алгоритмов

Вопросы для собеседования:

1. В чем заключается ценность чисто человеческих качеств (эмоциональный интеллект, эмпатия)?

2. Каковы этические и юридические риски использования генеративного контента (проблема «галлюцинаций» ИИ)?

Тема 3. Карьерная стратегия: концепция «Кентавра»

Вопросы для собеседования:

1. Что такое концепция специалиста-«кентавра» (Человек + ИИ)?
2. Почему стратегия непрерывного обучения (lifelong learning) является ключевым способом сохранения конкурентоспособности?

2 ЭТАП – УМЕТЬ

ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ

Раздел 1. КАРЬЕРА В XXI ВЕКЕ: ГЛОБАЛЬНЫЙ КОНТЕКСТ И ТРАНСФОРМАЦИЯ РЫНКА ТРУДА

Практическое занятие №1

Семинар-практикум на тему «Современный мир (VUCA) и новые стратегии построения карьеры»

Вопросы и задания для обсуждения/выполнения:

1. Анализ концепции VUCA-мира: приведите примеры изменчивости, неопределенности, сложности и неоднозначности на современном рынке труда в сфере IT.
2. Разбор кейсов: проанализируйте предложенные примеры карьерных переходов (смена профессии после 30 лет, переход из найма во фриланс). Выделите факторы успеха и риски.
3. Практическое задание: построение первичного индивидуального карьерного трека студента (карта целей на 1, 3 и 5 лет).

Раздел 2. ИНСТРУМЕНТЫ ПОИСКА РАБОТЫ (РЕЗЮМЕ)

Практическое занятие №2

Практикум на тему «Правила описания функционала (обязанностей)»

Вопросы и задания для обсуждения/выполнения:

1. Разбор типичных ошибок при описании функционала на примерах реальных (обезличенных) резюме.
2. Практическое задание: перевод «полотен» сплошного текста в структурированные маркированные списки.
3. Отработка навыка оцифровки опыта: переформулируйте 5 абстрактных обязанностей (например, «занимался продажами») с использованием количественных показателей и глаголов совершенного вида.

Практическое занятие №3

Деловая игра на тему «Формулирование профессиональных достижений»

Вопросы и задания для обсуждения/выполнения:

1. Деловая игра «Найди достижение»: студенты в малых группах получают карточки с описанием рутинных студенческих или рабочих обязанностей и должны перевести их в формулировки результатов и достижений.
2. Работа с метриками успешности: подбор релевантных метрик (рост в %, снижение издержек, количество проектов) для профиля «Разработка веб и мобильных приложений».

Раздел 3. ИНСТРУМЕНТЫ ПОИСКА РАБОТЫ (СОПРОВОДИТЕЛЬНОЕ ПИСЬМО)

Практическое занятие №4

Семинар на тему «Требования к оформлению и стилистике сопроводительного письма»

Вопросы и задания для обсуждения/выполнения:

1. Анализ структуры и стилистики 3-5 реальных сопроводительных писем (удачных и неудачных примеров).
2. Практикум: адаптация одного и того же текста сопроводительного письма под три различных типа корпоративной культуры (строгая корпорация, креативное агентство, IT-стартап).

Практическое занятие №5

Практикум на тему «Структура и содержание сопроводительного письма»

Вопросы и задания для обсуждения/выполнения:

1. Самостоятельное составление сопроводительного письма на основе реальной вакансии с сайта HH.ru, используя формулу «польза для работодателя».
2. Разбор стратегии «позиционирование без опыта»: как компенсировать отсутствие коммерческого опыта академическими успехами и pet-проектами.

Раздел 4. РЕЗЮМЕ 2.0: ФУНКЦИОНАЛЬНЫЙ И ИНТЕГРАЛЬНЫЙ ПОДХОДЫ

Практическое занятие №6

Семинар на тему «Разновидности резюме и их специфика»

Вопросы и задания для обсуждения/выполнения:

1. Сравнительный анализ хронологического, функционального и интегрального резюме на конкретных примерах.
2. Подбор оптимального формата резюме под индивидуальную карьерную цель студента с аргументацией выбора.

Практическое занятие №7

Практикум на тему «Аудит личных активов и карьерное планирование»

Вопросы и задания для обсуждения/выполнения:

1. Проведение аудита по методологии «Инвентаризация багажа»: выявление собственных hard skills, soft skills и социального капитала.
2. Формулирование амбициозной, реалистичной и идеальной карьерной цели по методике SMART.

Практическое занятие №8

Практикум на тему «Алгоритм создания функционального резюме под вакансию»

Вопросы и задания для обсуждения/выполнения:

1. Анализ 5-7 релевантных вакансий на HH.ru: составление сводной таблицы общих ключевых компетенций и требований работодателей.
2. Создание драфта функционального резюме.
3. Написание эффективного блока Summary («О себе») под выбранный пул вакансий.

Раздел 5. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ПОРТФОЛИО

Практическое занятие №9

Семинар на тему «Структура и элементы портфолио»

Вопросы и задания для обсуждения/выполнения:

1. Отбор материалов (pet-проектов, курсовых работ) для включения в индивидуальное портфолио IT-специалиста.
2. Описание одного учебного или рабочего кейса по методологии STAR.
3. Разбор принципов информационной безопасности и обезличивания данных на конкретных примерах.

Практическое занятие №10

Практикум на тему «Форматы и платформы для размещения портфолио»

Вопросы и задания для обсуждения/выполнения:

1. Обзор цифровых платформ для портфолио (GitHub, Behance, Notion).
2. Разработка структуры и навигации собственного цифрового портфолио (создание wireframe/прототипа).

Раздел 6. СОБЕСЕДОВАНИЕ И МЕТОДИКИ ЕГО ПРОХОЖДЕНИЯ

Практическое занятие №11

Деловая игра на тему «Базовые методики проведения собеседования»

Вопросы и задания для обсуждения/выполнения:

1. Ролевая игра «Интервью по компетенциям»: отработка ответов на типовые вопросы рекрутера с применением техники STAR в парах (с последующей обратной связью от группы).
2. Решение 2-3 типовых профессиональных и логических кейсов.

Практическое занятие №12

Тренинг на тему «Стресс-собеседование: цели и способы прохождения»

Вопросы и задания для обсуждения/выполнения:

1. Моделирование элементов стресс-интервью: отработка реакций на провокационные вопросы.
2. Тренинг по защите личных границ, сохранению эмоционального баланса и управлению невербальной коммуникацией (поза, зрительный контакт).

Раздел 7. БУДУЩЕЕ РАБОЧИХ МЕСТ (ГЛОБАЛЬНЫЕ ТРЕНДЫ ДО 2030 ГОДА)

Практическое занятие №13

Семинар на тему «Макроэкономические тенденции и трансформация профессий»

Вопросы и задания для обсуждения/выполнения:

1. Анализ доклада Future of Jobs Report: дискуссия о структурных сдвигах экономики.
2. Практикум: оценка направления «Разработка веб и мобильных приложений» с точки зрения потенциала роста и риска автоматизации. Разработка стратегии диверсификации навыков.

Практическое занятие №14

Семинар-дискуссия на тему «Человек и машина: автоматизация vs. аугментация»

Вопросы и задания для обсуждения/выполнения:

1. Разбор кейсов: примеры замещения и дополнения человеческого труда алгоритмами в IT-секторе.
2. Оценка потребности в новых компетенциях для эффективного управления AI-инструментами.

Раздел 8. ИИ В БУДУЩЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Практическое занятие №15

Практикум на тему «Прикладные ИИ-инструменты в различных отраслях»

Вопросы и задания для обсуждения/выполнения:

1. Основы промпт-инжиниринга: составление эффективных запросов для LLM-моделей (написание кода, генерация текста для резюме).
2. Выполнение практического задания по оптимизации рутинной задачи с помощью генеративного ИИ.

Практическое занятие №16

Семинар на тему «Пределы алгоритмов и карьерная стратегия»

Вопросы и задания для обсуждения/выполнения:

1. Дискуссия о проблеме «галлюцинаций» нейросетей и этических рисках. Оценка важности эмоционального интеллекта (EQ).
2. Защита итогового проекта: презентация индивидуальной карьерной стратегии в парадигме концепции «Кентавра» (Человек + ИИ).

3 ЭТАП – ВЛАДЕТЬ

Тест для самоконтроля (примерные вопросы итогового тестирования)

1. Что из перечисленного НЕ является характеристикой традиционного понимания карьеры в XX веке?

- А) Линейность;
- Б) Многообразие вариантов и свобода выбора;
- В) Прогнозируемость;
- Г) Долгосрочность.

2. Аббревиатура VUCA расшифровывается как:

- А) Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity (Изменчивость, Неопределенность, Сложность, Неоднозначность);
- Б) Value, Utility, Cost, Advantage (Ценность, Полезность, Стоимость, Преимущество);
- В) Vision, Understanding, Clarity, Agility (Видение, Понимание, Ясность, Гибкость);
- Г) Velocity, Urgency, Capacity, Ability (Скорость, Срочность, Мощность, Способность).

3. Размещение самой важной и полезной для работодателя информации (ключевого функционала) в верхней части блока обязанностей резюме — это:

- А) Принцип обратной хронологии;
- Б) Принцип оцифровки опыта;
- В) Принцип приоритетности;
- Г) Правило ключевых слов.

4. Выберите верное утверждение относительно описания профессиональных достижений в резюме:

- А) Достижения следует описывать с помощью отглагольных существительных (например, «разработка», «коммуникация»).
- Б) Достижения — это процесс выполнения работы, а не ее результат.
- В) Достижения необходимо оцифровывать, используя метрики успешности (рост оборота в %, снижение издержек).
- Г) В резюме достаточно перечислить должностные инструкции, достижения указывать не обязательно.

5. При оформлении блока «Образование» в резюме используется:

- А) Алфавитный порядок;
- Б) Хронологический порядок (от самого первого к последнему);
- В) Принцип обратной хронологии (от самого последнего/актуального к первому);
- Г) Произвольный порядок.

6. Установите соответствие между видами резюме и их характеристиками:

Хронологическое резюме;

Функциональное резюме;

Интегральное резюме.

- А) Акцент на релевантные кейсы и результаты под конкретную функцию, скрывает пробелы в опыте;
- Б) Демонстрация «пути героя», используется для карьерных переходов и смены сферы;
- С) Биографическое описание всего опыта работы подряд, универсально, но создает информационный шум.

Ответы:

- А) 1С, 2А, 3В;
- Б) 1А, 2С, 3В;

- В) 1В, 2А, 3С;
- Г) 1С, 2В, 3А.

7. Каков рекомендуемый объем сопроводительного письма?

- А) Не более 2-3 предложений;
- Б) 5-6 небольших абзацев, не более половины листа А4;
- В) 1-2 страницы формата А4;
- Г) Строгих ограничений по объему нет.

8. Главный принцип содержания сопроводительного письма заключается в:

- А) Детальном пересказе всей биографии кандидата;
- Б) Фокусе на пользе для работодателя;
- В) Требовании высокой заработной платы;
- Г) Указании причин увольнения с предыдущего места работы.

9. Что из перечисленного НЕ относится к инструментам искусственного создания стресса на собеседовании?

- А) Провокационные личные вопросы;
- Б) Игнорирование кандидата рекрутером;
- В) Применение техники STAR для оценки компетенций;
- Г) Собеседование в шумном помещении.

10. В чем заключается суть техники интервью STAR?

- А) Моделирование будущих рабочих ситуаций и конфликтов;
- Б) Описание конкретной прошлой ситуации (Situation), задачи (Task), действий (Action) и результатов (Result);
- В) Оценка мотиваторов кандидата через суждения о других людях;
- Г) Психологическое тестирование на уровень стрессоустойчивости.

11. Согласно докладу Future of Jobs Report 2025-2030, макроэкономические тенденции на глобальном рынке труда характеризуются:

- А) Отсутствием структурных сдвигов экономики;
- Б) Отрицательным нетто-ростом рынка труда (исчезающих мест больше, чем создаваемых);
- В) Положительным нетто-ростом рынка труда (создаваемых мест больше, чем исчезающих);
- Г) Полным отказом от переобучения населения.

12. Концепция специалиста-«кентавра» в контексте карьерной стратегии означает:

- А) Полную замену человека искусственным интеллектом;
- Б) Разделение профессий на творческие (для людей) и рутинные (для машин);
- В) Синергию: специалист, эффективно управляющий ИИ-инструментами (Человек + ИИ);
- Г) Отказ от использования технологий в работе.

13. Какие навыки (soft skills) приобретают наибольшую ценность в условиях развития ИИ и автоматизации?

- А) Навыки быстрого набора текста;
- Б) Запоминание больших объемов фактологической информации;
- В) Эмоциональный интеллект (EQ), эмпатия, креативность;
- Г) Знание устаревших языков программирования.

14. NDA в контексте формирования профессионального портфолио — это:

- А) Формат сохранения изображений;

- Б) Соглашение о неразглашении конфиденциальной коммерческой информации (Non-Disclosure Agreement);
 В) Название платформы для размещения IT-проектов;
 Г) Алгоритм прохождения собеседования.

15. Что такое «галлюцинации» искусственного интеллекта?

- А) Способность нейросети создавать художественные произведения;
 Б) Выдача генеративным ИИ правдоподобной, но фактически неверной (выдуманной) информации;
 В) Зависание сервера при обработке сложного запроса;
 Г) Процесс самообучения нейросети на новых данных.

Ключ к тесту

Вопрос	Ответ	Вопрос	Ответ
1	Б	9	В
2	А	10	Б
3	В	11	В
4	В	12	В
5	В	13	В
6	А	14	Б
7	Б	15	Б
8	Б		

Перечень вопросов к зачету

1. Трансформация понятия «карьера» в исторической перспективе: от XX к XXI веку. Линейная модель карьеры против современных сценариев.
2. Влияние промышленных революций на рынок труда и профессии. Специфика Четвертой промышленной революции (Индустрия 4.0).
3. Концепция VUCA-мира: основные характеристики и влияние на стратегии построения карьеры в XXI веке.
4. Концепция карьерного перехода и парадигма непрерывного обучения (lifelong learning).
5. Резюме как инструмент самопрезентации: базовая структура, визуальное оформление и требования к фотографии.
6. Правила описания функционала (обязанностей) в резюме: принцип приоритетности, структурирование текста, оцифровка опыта.
7. Формулирование профессиональных достижений в резюме: использование метрик успешности, разграничение процесса и результата.
8. Специфика описания образования и заполнения блоков «О себе» (Summary) и «Ключевые навыки» для прохождения ATS-систем.
9. Разновидности резюме: хронологическое, функциональное и интегральное. Их специфика и случаи применения.

10. Сопроводительное письмо: назначение, виды, визуальные и технические требования к оформлению.
11. Структура сопроводительного письма. Реализация принципа «польза для работодателя».
12. Позиционирование кандидата при отсутствии коммерческого опыта работы в сопроводительном письме.
13. Аудит личных активов (знания, навыки, социальный капитал) и технология карьерного планирования.
14. Сущность и назначение профессионального портфолио. Разница между резюме и портфолио.
15. Структура и элементы портфолио: кейсы, визуальные материалы, документы. Правила информационной безопасности (NDA).
16. Форматы и платформы для размещения цифрового портфолио (для IT-специалистов). Правила навигации и UX.
17. Собеседование: понятие, цели, этапы отбора («лестница собеседования») и основные формы проведения (скрининг, личное, онлайн, панельное).
18. Базовые методики проведения собеседования: структурированное, кейс-интервью, проективное интервью.
19. Собеседование по компетенциям. Применение техники STAR (Situation, Task, Action, Result) при ответах на вопросы рекрутера.
20. Стресс-собеседование: цели проведения, инструменты искусственного стресса и эффективные стратегии поведения кандидата.
21. Макроэкономические тенденции на глобальном рынке труда и динамика трансформации профессий в горизонте до 2030 года (по материалам Future of Jobs Report).
22. Человек и машина на рынке труда: автоматизация vs. аугментация. Профессии в зоне риска и растущие отрасли.
23. Прикладные ИИ-инструменты в профессиональной деятельности. Промпт-инжиниринг как новая надпрофессиональная компетенция.
24. Пределы алгоритмов, риски использования ИИ («галлюцинации», этика) и ценность человеческих качеств (эмоциональный интеллект, эмпатия).
25. Карьерная стратегия «Кентавра» (Человек + ИИ) как инструмент сохранения конкурентоспособности на рынке труда.

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

1 ЭТАП – ЗНАТЬ

Критерии оценивания устного ответа

«5» («отлично») – уровень выполнения требований значительно выше удовлетворительного: отсутствие ошибок, как по текущему, так и по предыдущему учебному материалу; не более одного недочета; логичность и полнота изложения.

«4» («хорошо») – уровень выполнения требований выше удовлетворительного: использование дополнительного материала, полнота и логичность раскрытия вопроса; самостоятельность суждений, отражение своего отношения к предмету обсуждения. Наличие 2 – 3 ошибок или 4 – 6 недочетов по текущему учебному материалу; не более 2 ошибок или 4 недочетов по пройденному материалу; незначительные нарушения логики изложения материала; использование нерациональных приемов решения учебной проблемы; отдельные неточности в изложении материала.

«3» («удовлетворительно») – достаточный минимальный уровень выполнения требований, предъявляемых к конкретной работе; не более 4 – 6 ошибок или 10 недочетов по текущему учебному материалу; не более 3 – 5 ошибок или не более 8 недочетов по пройденному учебному материалу; отдельные нарушения логики изложения материала; неполнота раскрытия вопроса.

«2» («плохо») – уровень выполнения требований ниже удовлетворительного: наличие более 6 ошибок или 10 недочетов по текущему материалу; более 5 ошибок или более 8 недочетов по пройденному материалу; нарушение логики; неполнота, нераскрытость обсуждаемого вопроса, отсутствие аргументации либо ошибочность ее основных положений.

2 ЭТАП – УМЕТЬ

Критерии оценки на практическом занятии

Оценка «отлично» выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты со ссылками на соответствующие документы, делать самостоятельные обобщения и выводы, заключения, рекомендации, правильно выполняет все этапы практического задания.

Оценка «хорошо» выставляется при условии соблюдения следующих требований: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие документы и источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, недостаточно четко сделаны обобщение и выводы.

Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала, не может обобщить и сделать четкие логические выводы.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопросы или вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения, обнаружено неумение решать учебные задачи.

3 ЭТАП – ВЛАДЕТЬ

Тест для самоконтроля (примерные вопросы итогового тестирования)

Критерии оценивания теста

Студенты проходят тестирование компьютерном классе.

Оценка успешности прохождения теста определена в таблице:

% правильных ответов на 3: «удовлетворительно»	От 70
% правильных ответов на 4: «хорошо»	От 85
% правильных ответов на 5: «отлично»	От 98

Зачет по дисциплине «Трудоустройство и карьера»***Критерии оценивания знаний***

«Зачтено» - выставляется при условии, если студент показывает хорошие знания изученного учебного материала; самостоятельно, логично и последовательно излагает и интерпретирует материалы учебного курса; полностью раскрывает смысл предлагаемого вопроса; владеет основными терминами и понятиями изученного курса; показывает умение переложить теоретические знания на предполагаемый практический опыт.

«Не зачтено» - выставляется при наличии серьезных упущений в процессе изложения учебного материала; в случае отсутствия знаний основных понятий и определений курса или присутствии большого количества ошибок при интерпретации основных определений; если студент показывает значительные затруднения при ответе на предложенные основные и дополнительные вопросы; при условии отсутствия ответа на основной и дополнительный вопросы.