

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Шутов Олег Леонтьевич
Должность: Директор
Дата подписания: 16.01.2025 14:52:36
Уникальный идентификатор документа:
2ee6ded937fc2877009a3b03e0f0a7f33d8083d5

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
«КУБАНСКИЙ ИНСТИТУТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ»
(АНПОО «КУБАНСКИЙ ИПО»)**

Учебно-методический центр дополнительного профессионального
образования

УТВЕРЖДАЮ
Директор АНПОО «Кубанский ИПО»

_____ О.Л. Шутов
« ____ » _____ 2025 г.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дополнительной профессиональной программе повышения
квалификации
«РУКОВОДИТЕЛЬ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ»**

144 часа

Краснодар, 2025 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ.....	3
1.1. Общие положения.....	3
1.2. Формы контроля и траектория измерения уровня совершенствования (формирования новых) компетенций по модулям (темам) программы...	7
2. ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНКИ ОСВОЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ.....	13
2.1. Задания для текущего контроля успеваемости.....	13
2.2. Задания для промежуточной аттестации.....	16
2.3. Задания для итоговой аттестации.....	18
3. СВЕДЕНИЯ О ПЕРЕСМОТРЕ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ	23

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1.1. Общие положения

Учебным планом ДПП при реализации программы предусмотрен итоговый контроль знаний слушателей.

Текущий контроль осуществляется в ходе практических занятий в форме устного опроса слушателей, выполнения практических заданий, консультаций и обсуждений по вопросам учебного материала.

Таблица 1

Формы контроля	Содержание деятельности слушателей
Текущий контроль	Выполнение практических заданий, заданий самостоятельной работы, консультации по вопросам изучаемых тем, устный опрос
Промежуточный контроль	Тестирование
Итоговый контроль	Итоговое тестирование

Формы текущего контроля выбираются преподавателем самостоятельно, с учетом специфики темы (модуля), а формы промежуточного контроля и итоговой аттестации - строго по учебному плану программы.

Критерии оценки слушателя

1) Критерии оценки слушателя по освоению программы

Оценка «5» («отлично») выставляется слушателю:

- показавшему всестороннее глубокое знание учебного программного материала;
- способность анализировать и интерпретировать информацию, способность давать квалифицированные заключения, умение свободно выполнять практические задания;
- освоившему основную литературу и знакомому с дополнительной литературой, рекомендованной программой;
- проявившему творческие способности в понимании, изложении и использовании учебного программного материала, обладание знаниями, умениями в соответствии с планируемыми результатами обучения.

Оценка «4» («хорошо») выставляется слушателю:

- показавшему полное знание учебного программного материала;
- успешно выполнившему предусмотренные программой задачи;
- усвоившему основную рекомендованную литературу;
- способному к самостоятельному пополнению и обновлению знаний в ходе дальнейшей учебы и профессиональной деятельности;

– обладающему основными навыками, знаниями и умениями, необходимыми для ведения профессиональной деятельности.

Оценка «3» («удовлетворительно») выставляется слушателю:

– показавшему знание основного учебного материала в объеме, необходимом для

– дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии;

– справляющемуся с выполнением заданий, предусмотренных программой;

– обладающему необходимыми знаниями, но допустившему неточности в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий.

Оценка «2» («неудовлетворительно») выставляется слушателю:

– проявившему существенные пробелы в знаниях основного учебного материала;

– допустившему принципиальные ошибки

2) Критерии оценки тестовых заданий, контрольных и самостоятельных работ, кроссвордов:

Таблица 2

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

3) Критерии оценки реферата:

оценка «отлично» выставляется за реферат, который носит исследовательский характер, содержит грамотно изложенный материал, с соответствующими обоснованными выводами;

оценка «хорошо» выставляется за грамотно выполненный во всех отношениях реферат при наличии небольших недочетов в его содержании или оформлении;

оценка «удовлетворительно» выставляется за реферат, который удовлетворяет всем предъявляемым требованиям, но отличается поверхностностью, в нем просматривается непоследовательность изложения материала, представлены необоснованные выводы;

оценка «неудовлетворительно» выставляется за реферат, который не носит исследовательского характера, не содержит анализа источников и подходов по выбранной теме, выводы носят декларативный характер.

4) Критерии оценки устного опроса:

оценку «отлично» получают ответы, в которых делаются самостоятельные выводы, дается аргументированная критика и самостоятельный анализ фактического материала на основе глубоких знаний литературы по данной теме;

оценка "хорошо" ставится слушателю, проявившему полное знание учебного материала, но нет должной степени самостоятельности;

оценка "удовлетворительно" ставится слушателю, проявившему знания основного учебного материала в объеме, необходимом для последующего обучения и предстоящей практической деятельности, но в основном обладающему необходимыми знаниями и умениями для их устранения при корректировке со стороны преподавателя.

оценка "неудовлетворительно" ставится слушателю, обнаружившему существенные пробелы в знании основного учебного материала, допустившему принципиальные ошибки при применении теоретических знаний, которые не позволяют ему продолжить обучение или приступить к практической деятельности без дополнительной подготовки по данной теме (модулю).

5) Критерии оценки презентации

Таблица 3

СОЗДАНИЕ СЛАЙДОВ	Максимальное количество баллов	Кол-во набранных обучающимся баллов
Титульный слайд с заголовком	5	
Минимальное количество – 10 слайдов	10	
Использование дополнительных эффектов PowerPoint (смена слайдов, звук, графики)	5	
Библиография	5	
СОДЕРЖАНИЕ		
Использование эффектов анимации	15	
Вставка графиков, диаграмм, таблиц	10	
Выводы, обоснованные с научной точки зрения, основанные на данных	10	
Грамотное создание и сохранение документов в папке рабочих материалов	5	
Вставка рисунков, фото	5	
ОРГАНИЗАЦИЯ		
Сформулированные идеи ясно изложены и структурированы	10	
Слайды представлены в логической последовательности	5	
Удачное цветовое и композиционное оформление презентации, читабельность текста	10	
Слайды распечатаны в формате заметок	5	
ИТОГО баллов	100	

ОЦЕНКА	
Количество набранных баллов	Оценка
90 ÷ 100	отлично
80 ÷ 89	хорошо
70 ÷ 79	удовлетворительно
менее 70	неудовлетворительно

6) Таблица 4 – Критерии оценки эссе

Критерий	Требования к слушателю	Максимальное количество баллов
Знание и понимание теоретического материала.	- определяет рассматриваемые понятия четко и полно, приводя соответствующие примеры; - используемые понятия строго соответствуют теме; - самостоятельность выполнения работы.	1 балл
Анализ и оценка информации	- грамотно применяет категории анализа; - умело использует приемы сравнения и обобщения для анализа взаимосвязи понятий и явлений; - способен объяснить альтернативные взгляды на рассматриваемую проблему и прийти к сбалансированному заключению; - диапазон используемого информационного пространства (слушатель использует большое количество различных источников информации); - дает личную оценку проблеме;	1 балл
Построение суждений	- ясность и четкость изложения; - логика структурирования доказательств - выдвинутые тезисы сопровождаются грамотной аргументацией; - приводятся различные точки зрения и их личная оценка.	1 балл
Оформление работы	- работа отвечает основным требованиям к оформлению и использованию цитат; - соблюдение лексических, фразеологических, грамматических и стилистических норм русского литературного языка; - оформление текста с полным соблюдением правил русской орфографии и пунктуации; - соответствие формальным требованиям.	1 балл

7) Критерии оценки тезисов:

Тезисы оцениваются по основным параметрам:

Содержательность: грамотность изложения, полнота раскрытия.

Оригинальность: творческий характер работы.

Логичность: прослеживается логика рассуждений, вопрос рассмотрен с разных точек зрения, с разных позиций.

Оценка «отлично» выставляется, если творческий характер работы, полнота раскрытия темы, логичность изложения, дополнительные, интересные данные, приведенные в работе;

оценка «хорошо» выставляется, если прослеживаются все параметры, но отсутствует оригинальность;

оценка «удовлетворительно» выставляется, если тема раскрыта не полностью;

оценка «неудовлетворительно» выставляется, если отсутствуют два параметра.

1.2. Формы контроля и траектория измерения уровня совершенствования (формирования новых) компетенций по модулям (темам) программы

Формы контроля и траектория измерения уровня совершенствования (формирования новых) компетенций по модулям (темы) программы, представлены в таблице 5.

Паспорт фонда оценочных средств

Таблица 5

№	Наименование модуля (тем программы)	Результаты обучения (компетенции)	Умения и знания (профессиональный стандарт)	Оценочные средства		
				Количество тестовых заданий (вопросов) к зачету/ экзамену	Другие оценочные средства	
1	2	3	4	5	6	7
1. Текущая и промежуточная аттестация						
1.1	Корпоративная культура центра занятости населения Деловой имидж руководителя	ПК-1 Владеет различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	Должен уметь: Поддерживать в коллективе атмосферу доброжелательности и сотрудничества, предотвращать конфликтные ситуации. Выявлять и предотвращать ситуации возникновения личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов. Должен знать: Этика делового общения. Этика делового общения и особенности общения с инвалидами с учетом имеющихся у них ограничений жизнедеятельности.		Комплект вопросов по темам (модулю)	
	Нормативно-правовые акты в области занятости населения федерального и регионального уровней	ПК-2 Владеет навыками стратегического анализа, разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности	Должен уметь: Вырабатывать варианты решений и оценивать риски, связанные с их реализацией. Планировать работу подразделения. Планировать деятельность учреждения, разрабатывать программы, формировать систему показателей деятельности организации.		вопросов по темам (модулю)	

№	Наименование модуля (тем программы)	Результаты обучения (компетенции)	Умения и знания (профессиональный стандарт)	Оценочные средства		
				Количество тестовых заданий (вопросов) к зачету/ экзамену	Другие оценочные средства	
1	2	3	4	5	6	7
	Маркетинговые и социологические исследования в области занятости населения	1	Должен знать: Особенности рынка труда и потребность в кадрах общероссийского и регионального рынка труда. Данные мониторинга федерального и регионального рынка труда.			
1.2 .	Промежуточная аттестация	ПК1, ПК2	Должен уметь: Вырабатывать варианты решений и оценивать риски, связанные с их реализацией. Планировать работу подразделения. Планировать деятельность учреждения, разрабатывать программы, формировать систему показателей деятельности организации. Поддерживать в коллективе атмосферу доброжелательности и сотрудничества, предотвращать конфликтные ситуации. Выявлять и предотвращать ситуации возникновения личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов. Должен знать: Особенности рынка труда и потребность в кадрах	не менее 12		

№	Наименование модуля (тем программы)	Результаты обучения (компетенции)	Умения и знания (профессиональный стандарт)	Оценочные средства		
				Количество тестовых заданий (вопросов) к зачету/ экзамену	Другие оценочные средства	
1	2	3	4	5	6	7
			Особенности рынка труда и потребность в кадрах общероссийского и регионального рынка труда. Данные мониторинга федерального и регионального рынка труда.			
	Маркетинговые и социологические исследования в области занятости населения	ПК-2 Владеет навыками стратегического анализа, разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности	Должен уметь: Вырабатывать варианты решений и оценивать риски, связанные с их реализацией. Планировать работу подразделения. Планировать деятельность учреждения, разрабатывать программы, формировать систему показателей деятельности организации. Должен знать: Особенности рынка труда и потребность в кадрах		вопросов по темам (модулю)	
1.3	Технология построения деловых переговоров с организациями, ведомствами, социальными партнерами	ПК-3 Владеет навыками поэтапного контроля реализации бизнес-планов и условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов, умением координировать деятельность исполнителей	Должен уметь: Контролировать выполнение показателей в области содействия занятости населения и деятельности организации. Использовать материалы маркетинговых исследований и социологических замеров, рейтинги СМИ. Должен знать: Основы организации профессиональной		Комплект вопросов по темам (модулю)	3

№	Наименование модуля (тем программы)	Результаты обучения (компетенции)	Умения и знания (профессиональный стандарт)	Оценочные средства		
				Количество тестовых заданий (вопросов) к зачету/ экзамену	Другие оценочные средства	
1	2	3	4	5	6	7
		с помощью методического инструментария реализации управленческих решений в области функционального менеджмента для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ	деятельности, контроля качества предоставления услуг ЦЗН. Технологии планирования и прогнозирования деятельности ЦЗН.			
2.Итоговая аттестация						
2.1	Итоговая аттестация (зачет)	ПК 1,ПК2,ПК3	Должен уметь: Вырабатывать варианты решений и оценивать риски, связанные с их реализацией. Планировать работу подразделения. Планировать деятельность учреждения, разрабатывать программы, формировать систему показателей деятельности организации. Поддерживать в коллективе атмосферу доброжелательности и сотрудничества, предотвращать конфликтные ситуации. Выявлять и предотвращать ситуации возникновения личной заинтересованности, которая приводит или может привести к	не менее 20		

№	Наименование модуля (тем программы)	Результаты обучения (компетенции)	Умения и знания (профессиональный стандарт)	Оценочные средства		
				Количество тестовых заданий (вопросов) к зачету/ экзамену	Другие оценочные средства	
1	2	3	4	5	6	7
			конфликту интересов. Контролировать выполнение показателей в области содействия занятости населения и деятельности организации. Использовать материалы маркетинговых исследований и социологических замеров, рейтинги СМИ. Должен знать: Особенности рынка труда и потребность в кадрах Особенности рынка труда и потребность в кадрах общероссийского и регионального рынка труда. Данные мониторинга федерального и регионального рынка труда. Основы организации профессиональной деятельности, контроля качества предоставления услуг ЦЗН. Технологии планирования и прогнозирования деятельности ЦЗН.			

2. БАНК КОНТРОЛИРУЮЩИХ МАТЕРИАЛОВ И МЕТОДИЧЕСКОЕ ОСНАЩЕНИЕ

2.1. Перечень контрольных вопросов по темам

Модуль 1. Нормативно-правовые акты в области занятости населения федерального и регионального уровней

1. Раскройте понятие «политика занятости». Какова цель политики занятости?
2. Выделите основные направления политики занятости населения.
3. Раскройте основные положения Закона «О занятости населения в РФ».
4. Перечислите основные нормативно-правовые документы, составляющие базу для государственной политики занятости.
5. Назовите требования Министерством труда и социальной защиты РФ, установленные к деятельности органов службы занятости?
6. Перечислите изменения, внесенные в Законе «О государственной социальной помощи».
7. Назовите основную цель и задачи Федерального закона «О государственной социальной помощи».
8. Какие требования законодательно установлены к размещению и оснащению центров занятости населения?
9. Выделите ключевые понятия и термины, определяющие контрактные отношения в сфере закупок.
10. В какой статье Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 29.07.2017) «О занятости населения в Российской Федерации» прописана структура Государственной службы занятости населения.
11. Какие требования к умениям и знаниям устанавливает профессиональный стандарт для директора, заместителя директора ЦЗН.

Модуль 2. Технология построения деловых переговоров с организациями, ведомствами, социальными партнерами

1. Какими содержательными параметрами характеризуются деловые переговоры?
2. На какие эффекты ориентированы деловые переговоры?
3. Назовите характеристики диалоговой формы переговоров.
4. Перечислите стадии переговорного процесса.
5. Укажите типы решений в переговорном процессе.
6. Назовите правила взаимодействия сторон в переговорном процессе.
7. Раскройте понятие «технологии переговорного процесса».
8. Перечислите основные тактические приемы переговоров.
9. Определите психологические условия эффективных переговоров.
10. В чем суть понятия «переговорный консалтинг»?

11. Каковы формальные требования к процессу медиации в переговорном процессе?

12. Каковы психологические особенности ведения переговоров с жестким соперничеством?

13. Какие правила должен соблюдать специалист, ведущий переговоры с преступником способом «лицом к лицу»?

Модуль 3. Маркетинговые и социологические исследования в области занятости населения

1 Дайте определение термину «маркетинговые технологии».

2 Назовите стадии маркетинга, дайте им характеристику.

3 Какие операции содержит стадия координации и регулирования процесса маркетинга?

4 Раскройте понятие «информационно-маркетинговые технологии»?

5 Проанализируйте маркетинговые технологии своей организации.

6 Обоснуйте, какие маркетинговые технологии используются активно, и какие технологии планируются к внедрению, какие технологии маркетинга не используются.

7 Составьте перечень рекомендаций по совершенствованию маркетинговой деятельности организации ЦЗН.

8 Как Вы считаете, от чего зависит эффективность управленческой деятельности органов службы занятости?

Модуль 4. Корпоративная культура центра занятости населения

1. Каковы основные характеристики корпоративной культуры ЦЗН?

2. Чем характеризуется имидж центра занятости населения?

3. Каковы основные типы совместной деятельности.

4. В чем отличия различных типов управления?

5. Что охватывают корпоративные стандарты?

6. Каково основное содержание кодекса корпоративного поведения ЦЗН.

Модуль 5. Деловой имидж руководителя

1. Дайте определение понятию «имидж».

2. Раскройте понятие «вербальный имидж руководителя».

3. Перечислите компоненты вербального имиджа руководителя, дайте им характеристику.

4. Опишите структуру общения, как коммуникативного акта.

5. Какие факторы являются определяющими в процессе коммуникации?

6. Раскройте понятие «невербальный имидж руководителя».

7. Перечислите компоненты невербального имиджа руководителя, дайте им характеристику.

8. Укажите виды невербальной информации.

9. Назовите этапы формирования имиджа, дайте им характеристику.

Модуль 6. Организационные основы защиты персональных данных

1. В каком документе впервые в России было сформулировано право на неприкосновенность частной жизни?
2. В каком Федеральном законе впервые было законодательно закреплено понятие персональных данных?
3. Назовите основные международные законодательные акты в области защиты ПД.
4. В каком году был принят Федеральный закон № 152-ФЗ «О персональных данных»?
5. Используя учебный и дополнительный материал, назовите нормативно-правовые акты, регламентирующие деятельность в сфере защиты персональных данных. Дайте им характеристику в таблице.

Наименование документа	Год принятия	Общая характеристика

Модуль 7. Организация работы с применением современных информационных и коммуникативных технологий

1. Дайте определение понятию «социальная коммуникация».
2. Назовите отличительные черты коммуникации.
3. Перечислите основные субъекты социальной коммуникации.
4. Перечислите основные компоненты социальной коммуникации.
5. Опишите основные приемы ПР-коммуникаций.
6. Какие услуги оказываются автоматически?

Критерии оценки ответов на вопросы по изученным темам (модулю):

Критерии оценки «*выполнено*» выставляется слушателю, если обучающийся демонстрирует полное понимание проблемы, самостоятельно проводит сравнительный анализ и оценку, выявляет достоинства и недостатки, аргументировано высказывает собственное мнение, активен в дискуссии и может её инициировать.

Критерии оценки «*не выполнено*» выставляется слушателю, если обучающийся демонстрирует непонимание проблемы, многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.

2.2. Комплект оценочных средств для промежуточного контроля по дополнительной профессиональной программе повышения квалификации «Руководитель в области занятости населения»

1. Структура Государственной службы занятости населения описана:
б) в статье 13 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации»;
в) в статье 14 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации»;
г) в статье 15 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации».

2. Любая информация, относящаяся к прямо или косвенно определенному или определяемому физическому лицу (субъекту персональных данных) согласно Федеральному закону № 152-ФЗ «О персональных данных» - это:

- а) личные данные;
- б) персональные данные;
- в) служебная информация.

3. Согласно Закону РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» безработными не могут быть признаны граждане:

- а) не достигшие 15-летнего возраста;
- б) не достигшие 16-летнего возраста;
- в) не достигшие 18-летнего возраста.

4. Для конструктивного взаимодействия с оппонентом в ходе переговоров следует:

- а) настойчиво убеждать партнера в ошибочности его позиции;
- б) внимательно выслушивать оппонента, не перебивать;
- в) придерживаться пассивной позиции.

5. Единые требования к деятельности органов службы занятости рассмотрены:

- а) в Приказе Министерства труда и социальной защиты РФ от 12 января 2017 г. № 17;
- б) в Приказе Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.11.2017 г. № 777;
- в) в Постановлении Правительства РФ от 7 сентября 2012 г. № 891.

6. Положения всех нормативных актов, регулирующих отношения в области занятости и трудоустройства, должны соответствовать:

- а) конституционным нормам;

- б) гражданским нормам;
- в) региональным нормам.

7. Правовая основа отношений, возникающих в сфере занятости и трудоустройства, юридически закреплена Конституцией РФ:

- а) в статьях 35, 37;
- б) в статьях 36, 37;
- в) в статьях 34, 37.

8. Информация о физиологических особенностях человека, позволяющих установить его личность, относится:

- а) к общедоступным ПДн;
- б) специальным ПДн;
- в) биометрическим персональным данным.

9. Основой правового регулирования отношений в сфере занятости и трудоустройства в РФ является:

- а) Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в РФ»;
- б) Федеральный закон от 17.07.1999 № 178-ФЗ «О государственной социальной помощи»;
- в) Федеральный закон от 27.07.2010 № 210-ФЗ «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг».

10. Перечень должностных лиц, уполномоченных на проведение проверок, а также периодичность осуществления контроля в виде плановых (внеплановых) и выездных (документарных) проверок определяется:

- а) Федеральной службой по труду и занятости;
- б) Департаментом оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства;
- в) Департаментом государственной политики в сфере государственной и муниципальной службы, противодействия коррупции.

11. Структура и основные принципы работы Государственной службы занятости населения прописаны в:

- а) 10 статье Закона РФ № 1032-1 «О занятости населения в РФ»;
- б) 15 статье Закона РФ № 1032-1 «О занятости населения в РФ»;
- в) 20 статье Закона РФ № 1032-1 «О занятости населения в РФ».

12. Договор, заключенный от имени Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, называется:

- а) общественным договором;
- б) государственным контрактом;
- в) муниципальным контрактом.

Ключ к тесту промежуточного контроля по программе повышения квалификации «Руководитель в области занятости населения»:

№ вопроса	Вариант ответа
1.	Г
2.	Б
3.	Б
4.	Б
5.	А
6.	А
7.	В
8.	В
9.	А
10.	А
11.	Б
12.	Б

Критерии оценки: Показателем освоения учебного материала по программе повышения квалификации будут считаться 75% (и более) правильных ответов от общего числа вопросов тестирования.

2.3. Комплект тестовых заданий по дополнительной профессиональной программе повышения квалификации «Руководитель в области занятости населения»

1. Структура Государственной службы занятости населения описана:
а) в статье 13 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации»;
б) в статье 14 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации»;
в) в статье 15 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации».

2. Любая информация, относящаяся к прямо или косвенно определенному или определяемому физическому лицу (субъекту персональных данных) согласно Федеральному закону № 152-ФЗ «О персональных данных» - это:

- а) личные данные;
- б) персональные данные;
- в) служебная информация.

3. Согласно Закону РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» безработными не могут быть признаны граждане:

- а) не достигшие 15-летнего возраста;
- б) не достигшие 16-летнего возраста;
- в) не достигшие 18-летнего возраста.

4. Для конструктивного взаимодействия с оппонентом в ходе переговоров следует:

- а) настойчиво убеждать партнера в ошибочности его позиции;
- б) внимательно выслушивать оппонента, не перебивать;
- в) придерживаться пассивной позиции.

5. Единые требования к деятельности органов службы занятости рассмотрены:

- а) в Приказе Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.11.2017 г. № 777;
- б) Приказ Минтруда России от 29.04.2019 N 302;
- в) в Постановлении Правительства РФ от 7 сентября 2012 г. № 891.

13. Положения всех нормативных актов, регулирующих отношения в области занятости и трудоустройства, должны соответствовать:

- а) конституционным нормам;
- б) гражданским нормам;
- в) региональным нормам.

6. Правовая основа отношений, возникающих в сфере занятости и трудоустройства, юридически закреплена Конституцией РФ:

- а) в статьях 35, 37;
- б) в статьях 36, 37;
- в) в статьях 34, 37.

7. Информация о физиологических особенностях человека, позволяющих установить его личность, относится:

- а) к общедоступным ПДн;
- б) специальным ПДн;
- в) биометрическим персональным данным.

8. Основой правового регулирования отношений в сфере занятости и трудоустройства в РФ является:

- а) Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»;
- б) Федеральный закон от 17.07.1999 № 178-ФЗ «О государственной социальной помощи»;
- в) Федеральный закон от 27.07.2010 № 210-ФЗ «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг».

9. Перечень должностных лиц, уполномоченных на проведение проверок, а также периодичность осуществления контроля в виде плановых (внеплановых) и выездных (документарных) проверок определяется:

- а) Федеральной службой по труду и занятости;

б) Департаментом оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства;

в) Департаментом государственной политики в сфере государственной и муниципальной службы, противодействия коррупции.

10. Структура и основные принципы работы Государственной службы занятости населения прописаны в:

а) 10 статье Закона РФ № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»;

б) 15 статье Закона РФ № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»;

в) 20 статье Закона РФ № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

11. Договор, заключенный от имени Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, называется:

а) общественным договором;

б) государственным контрактом;

в) муниципальным контрактом.

12. Федеральный государственный стандарт государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников утвержден:

а) Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 13 ноября 2012 г. № 524н «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников»;

б) Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2013 г. № 524 «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников»;

в) Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 01 ноября 2017 г. № 520 «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников».

13. Мощный инструмент имиджевой рекламы, представленный в форме прямоугольного графического изображения в формате GIF или JPG, иногда PNG, SWF, является:

а) баннерной рекламой;

б) Web-сайтом;

в) печатной рекламой.

14. При ведении переговоров с оппонентом, позиция которого объективно сильнее, рекомендуется:

- а) отказ от переговоров;
- б) обращение за помощью к посреднику;
- в) проявлять настойчивость на своих идеях.

15. Умение сохранять вербальную устойчивость и уверенность в любой ситуации, владение техникой межличностной коммуникации, основу которой составляет теория и практика диалога, искусство ведения беседы, владение аргументацией в переговорном процессе, называется:

- а) коммуникативной компетенцией;
- б) информационной компетенцией;
- в) социальной компетенцией.

16. Прием, который применяют на всех этапах переговора и выражается в стремлении участника сначала выслушать мнение оппонента, чтобы затем, в зависимости от полученной информации, сформулировать свою позицию, называется:

- а) «уход»;
- б) «затяжка»;
- в) «выжидание».

17. Способ убеждения кого-либо посредством значимых логических доводов называется:

- а) аргументацией;
- б) приспособлением;
- в) контраргументацией.

18. Комплекс мер, направленных на объединение разрозненных ресурсов с целью улучшения социально-экономического положения региона, в котором расположены эти ресурсы, называется:

- а) спонсорством;
- б) фандрайзингом;
- в) стимулированием.

19. Целью социального маркетинга является:

- а) адекватное восприятие конкретной целевой аудиторией социальной идеи или практики;
- б) благополучие потребителей в долгосрочной перспективе;
- в) оба варианта верны.

20. Сбор информации, ее интерпретация, оценочные и прогнозные расчеты, выполняемые для маркетинговых служб и руководства фирмы по их заказу, осуществляется в процессе:

- а) маркетингового исследования;
- б) социологического исследования;
- в) информационного исследования.

**Ключ к тесту по программе повышения квалификации
«Руководитель в области занятости населения»:**

№ вопроса	Вариант ответа			
1.	Г			
2.	Б			
3.	Б			
4.	Б			
5.	А			
6.	А			
7.	В			
8.	В			
9.	А			
10.	А			
11.	Б			
12.	Б			
13.	А			
14.	А			
15.	Б			
16.	А			
17.	В			
18.	А			
19.	Б			
20.	В			

Критерии оценки:

Показателем освоения учебного материала по программе повышения квалификации будут считаться 75% (и более) правильных ответов от общего числа вопросов тестирования.

3 СВЕДЕНИЯ О ПЕРЕСМОТРЕ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

№	Сведения о пересмотре	Номер протокола	Дата протокола