

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЛГПУ»)

Институт истории, международных отношений и социально-политических наук
Кафедра социальной педагогики и организации работы с молодежью

УТВЕРЖДАЮ

Директор Института истории,
международных отношений и
социально-политических наук


_____ Дитковская С.А.
«14» _____ 2026 г.

Приложение к рабочей программе учебной дисциплины

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации,
обучающихся по дисциплине

Подготовка студенческой молодежи к трудоустройству

По направлению подготовки – 41.03.05 Международные отношения

Квалификация выпускника – бакалавр

Форма обучения – очная

Курс – 3 (5 семестр)

Разработчик:

старший преподаватель кафедры
социальной педагогики и
организации работы с молодежью
Сурнина Т.Н.

Заведующий кафедрой социальной
педагогике и организации работы с
молодежью


_____ Акиншева И.П.

Протокол

от «12» _____ 01 2026 г. № 6

Луганск, 2026

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1.1. Область применения

Фонд оценочных средств (ФОС) – неотъемлемая часть рабочей программы дисциплины «Подготовка студенческой молодежи к трудоустройству» и предназначен для контроля и оценки образовательных достижений студентов, освоивших программу дисциплины.

1.2. Цели и задачи фонда оценочных средств

Цель ФОС – установить соответствие уровня подготовки обучающегося требованиям ФГОС ВО бакалавриат по направлению подготовки 41.03.05 Международные отношения, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 15 июня 2017 года № 555 (с изменениями и дополнениями).

1.3. Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения основной образовательной программы

Процесс освоения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

Код по ФГОС ВО	Индикатор достижения
Универсальные	
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Участвует в межличностном и групповом взаимодействии, используя инклюзивный подход, эффективную коммуникацию, методы командообразования и командного взаимодействия при совместной работе в рамках поставленной задачи. УК-3.2. Обеспечивает работу команды для получения оптимальных результатов совместной работы, с учетом индивидуальных возможностей её членов, использования методологии достижения успеха, методов, информационных технологий и технологий форсайта; УК-3.3. Обеспечивает выполнение поставленных задач на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения.
УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1. Устанавливает личные и профессиональные цели в соответствии с уровнем своих ресурсов и приоритетов действий, для успешного развития в избранной сфере профессиональной деятельности; УК-6.2. Реализует и корректирует стратегию личностного и профессионального развития, с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда; УК-6.3. Критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач в избранной сфере профессиональной деятельности

1.4. Этапы формирования компетенций и средства оценивания уровня их сформированности

Этапы формирования компетенций	Компетенции	Контрольно-оценочные средства / способ оценивания
Тема 4. Особенности профессионализации личности в процессе социализации.	УК-6	Устный опрос, реферат
Тема 5. Стрессы и трудовые конфликты в профессиональной деятельности: причины, виды и пути решения.	УК-3	Выполнение практических заданий, доклад
Тема 8. Профессионально-значимые качества профессионала. Получение и развитие гибких навыков и надпрофессиональных компетенций.	УК-3;УК-6	Выполнение заданий для самостоятельной работы
Текущая аттестация	УК-3; УК-6	Контрольная работа
Промежуточная аттестация	УК-3;УК-6	Зачет

1.5. Описание показателей формирования компетенций

Код компетенции	Результаты сформированности
УК-3	<p>Знает: общие формы организации деятельности команды; методы эффективного управления коллективом, основные теории лидерства и стили руководства.</p> <p>Умеет: организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.</p> <p>Владеет: навыками проектирования межличностных коммуникаций в команде, методами организации и управления коллективом.</p>
УК-6	<p>Знает: способы самоанализа и самооценки собственных сил и возможностей; методы эффективного планирования времени, эффективные способы самообучения и критерии оценки успешности личности;</p> <p>свои ресурсы и их пределы (личностные, психофизиологические, ситуативные, временные и т.д.) для успешного выполнения порученной работы; технологию планирования перспективных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда.</p> <p>Умеет: определять задачи саморазвития и профессионального роста, определять их на долго-, средне- и краткосрочные с обоснованием их актуальности и определением необходимых ресурсов; планировать свою жизнедеятельность на период обучения в образовательной организации; анализировать и оценивать собственные силы и возможности; выбирать конструктивные стратегии личностного развития на основе принципов образования и самообразования; применять знания о своих ресурсах и их пределах (личностных, психофизиологических, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы; планировать достижение перспективных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда.</p> <p>Владеет: приемами целеполагания, планирования, реализации</p>

	необходимых видов деятельности; приемами оценки и самооценки результатов деятельности по решению профессиональных задач; инструментами и методами управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей, навыками саморазвития и осознанного обучения с использованием предоставляемых возможностей для приобретения новых знаний и навыков.
--	---

1.6. Критерии оценивания компетенций на разных этапах их формирования

Вид учебной работы	Количество баллов
	ОФО
Устные ответы на семинарских занятиях	40
Подготовка реферата (доклада)	10
Самостоятельная работа	20
Зачет	30
Всего	100

Накопительная система оценивания по 100-балльной шкале

Четырехбалльная система оценивания экзамена	100-балльная шкала	Буквенная шкала, соответствующая 100-балльной шкале	Система оценивания зачета
Отлично	90–100	A – отлично – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному	Зачтено
Хорошо	83–89	B – очень хорошо – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному	
Хорошо	75–82	C – хорошо – теоретическое содержание курса освоено полностью; некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками	
Удовлетво-	63–74	D – удовлетворительно – теоретическое	

удовлетворительно		содержание дисциплины освоено частично, но пробелы не носят существенного характера; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы; большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, содержат ошибки	
Удовлетворительно	50–62	Е – посредственно – теоретическое содержание курса освоено частично; некоторые практические навыки работы не сформированы, многие предусмотренные программой обучения учебные задания не выполнены либо качество выполнения некоторых из них оценено числом баллов, близким к минимальному	
Неудовлетворительно	21–49	FX – неудовлетворительно – теоретическое содержание курса освоено частично; необходимые практические навыки работы не сформированы; большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено либо качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному; при дополнительной самостоятельной работе над материалом курса возможно повышение качества выполнения учебных заданий	Не зачтено
Неудовлетворительно	0–20	F – неудовлетворительно – теоретическое содержание курса не освоено; необходимые практические навыки работы не сформированы; все выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий	

2. КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

2.1. Оценочные средства текущего контроля

Примерные темы для подготовки рефератов, докладов:

1. Актуальные проблемы современного рынка труда.
2. Социально-профессиональные ориентиры современной молодежи.
3. Правила делового этикета и профессионального поведения на рабочем месте.
4. Феномен работающего студента.
5. Влияние современных технологий на рынок труда и требования к квалификации работников.
6. Профессиональные навыки и их роль в успешной карьере

7. Молодежное предпринимательство: зарубежный опыт.
8. Факторы, оказывающие влияние на выбор профессии и карьерные стратегии
9. Конкурентоспособный молодой специалист – кто он?
10. Эффективные методы управления конфликтами на рабочем месте
11. Социально-психологическая поддержка профессиональной адаптации и развития молодого специалиста.
12. Основные навыки для успешного управления конфликтами
13. Проблема трудоустройства молодых специалистов (специалистов педагогических специальностей).
14. С чего начинается профессиональный успех?
15. Особенности профессиональной адаптации новых сотрудников в организации
16. Влияние мотивации на эффективность трудоустройства и работоспособность персонала
17. Использование социальных сетей при поиске работы: перспективы и риски.
18. Факторы построения карьеры
19. Основные шаги и этапы процесса поиска работы.
20. Основные принципы самопрезентации.
21. Эффективные методы поиска вакансий и использование онлайн-платформ для трудоустройства.
22. Основные документы, требующиеся при трудоустройстве.
23. Процесс подготовки к трудоустройству: резюме, сопроводительное письмо, портфолио.
24. Социальное партнерство в решении задач профессиональной ориентации, содействия трудоустройству и занятости молодежи.
25. Выбор профессии как первый этап управления карьерой.
26. Самоорганизация в профессиональном становлении личности будущего педагога
27. Карьерный рост и развитие: обучение, курсы повышения квалификации, перспективы карьерного роста.
- 28.
29. Основные барьеры коммуникации
30. Престижные профессии: миф и актуальность.
31. Наличие лидерских качеств – фактор успешной карьеры.
32. Роль государства в поддержке трудоустройства безработных граждан
33. Профессиональная ориентация и проблемы занятости молодежи с ограниченными возможностями.
34. Студенческие трудовые отряды как способ овладения профессиональными навыками
35. Молодой специалист на рабочем месте: проблемы и пути решения.

Проекты по учебной дисциплине «Подготовка студенческой молодежи к трудоустройству»

Проект № 1. Перспективные, престижные и востребованные на рынке труда профессии и специальности.

1. Изучить с использованием статистических отчетов, информации органов по труду и занятости населения, кадровых агентств, СМИ, Интернет ресурсов и других источников информации рынок профессий и его перспективы.

2. Написать творческий отчет о результатах исследования.

Проект № 2 Социально-значимая деятельность в профессиональном становлении молодежи.

1. Исследовать перспективные для профессионального самоопределения и становления, развития социальной активности и компетенций молодежи, направления и формы ее участия в социально-профессиональных практиках, социально – значимой деятельности (благотворительной, волонтерской) на основе изучения программ, проектов, описаний опыта их реализации, отчетов, публикаций в СМИ и Интернет и др.

2. Разработать проект по теме исследования.

3. Подготовить презентацию (10-15 слайдов, ватман или печатный вариант).

Проект № 3. Траектория успеха на рынке труда.

1. Разработать проект по подготовке студентов к выходу на рынок труда, в том числе для работы в различных сферах социальной деятельности на основе изучения программ, проектов, описаний опыта их реализации в структурах занятости, профориентации, образования, социальной защиты населения и др.

2. Подготовить электронную версию с презентацией на 10-15 слайдов.

2.2. Оценочные средства для промежуточной аттестации Тестовое задание

Государственное регулирование занятости населения. Особенности адаптации выпускников вузов к трудоустройству

1. Как называется род трудовой деятельности человека?

- а) профессия
- б) квалификация
- в) призвание

2. Как называется система подготовки квалифицированных рабочих кадров?

- а) профессиональное образование
- б) профессиональная квалификация
- в) профессиональное достижение

3. Срочные трудовые договоры могут заключаться на определенный срок не более если иной срок не установлен Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами

- а) шести месяцев
- б) одного года
- в) трех лет
- г) пяти лет

4. Предварительный этап трудовой карьеры начинается с...

- а) учебы в институте
- б) первого испытательного срока на работе
- в) учебы в школе

5. Карьера – это

а) закономерный результат успешной профессиональной деятельности, направленной на максимальную реализацию делового и личностного потенциала человека;

б) активность в личностном, профессиональном, должностном и социальном статусном продвижении;

в) установка решать жизненно важные задачи в рамках карьерного продвижения и карьерного роста.

6. Процесс ознакомления работника с новой организацией и изменения его поведения в соответствии с требованиями и правилами организационной культуры новой компании часто называют... сотрудника

Тип ответа: Текстовый ответ _____

7. По уровням действия рынки труда подразделяются на...

- а) конкурентный, монопольный и монополистический
- б) национальный (общегосударственный), региональные и локальные
- в) внешние и внутренние
- г) либеральный и социально ориентированный

8. Должностной рост, подъем на более высокий уровень в иерархической структуре составляет сущность

- а) вертикальной карьеры;
- б) горизонтальной карьеры;
- в) центрированной карьеры.

9. По времени действия факторы сдерживания и сопротивления тормозящие карьерный процесс, можно подразделить на...

- а) краткосрочные, устойчивые и постоянно действующие+
- б) потенциальные и реальные
- в) устойчивые, неустойчивые и прерывистые
- г) линейные и нелинейные

10. Согласно Трудовому кодексу Российской Федерации, заключение трудового договора допускается только с лицами, достигшими возраста...

- а) 14 лет
- б) 15 лет
- в) 16 лет
- г) 18 лет

11. Адаптация нового сотрудника в организации предполагает его ознакомление со структурой организации, определение в ней собственной роли

- а) Психофизиологическая
- б) социально-психологическая
- в) организационно-административная
- г) экономическая

12. Работодатель – физическое лицо ... производить записи в трудовых книжках работников, а также оформлять трудовые книжки работникам, принимаемым на работу впервые

- а) не имеет права
- б) обязан
- в) по своему усмотрению может

13. Как называется краткая информация о себе как специалисте?

- а) резюме
- б) анкета
- в) портфолио

14. Перечислите виды резюме?

- а) профессиональное
- б) хронологическое
- в) функциональное
- г) комбинированное

15. Если в трудовом договоре не оговорён срок его действия, то договор считается...

- а) недействительным
- б) заключенным на неопределенный срок
- в) заключенным на срок не более трех лет

16. Внешний профессиональный рынок труда характеризуется таким явлением, как ... - выезд на работу за границу

- а) эмиграция
- б) иммиграция
- в) миграция рабочей силы

17. Внутренний (внутрифирменный) рынок труда связан с перемещением работников в пределах одного...

- а) предприятия, учреждения, организации, компании, фирмы
- б) города
- в) государства

18. Трудовой кодекс Российской Федерации состоит из...

- а) 6 частей, 14 разделов, 62 глав и 424 статей
- б) 2 частей, 6 разделов, 17 глав и 104 статей

в) 6 частей, 19 разделов, 62 глав и 475 статей

19. Пассивная фаза детальности соискателя при поиске новой работы включает в себя такие этапы, как...

Тип ответа: Множественный выбор

- а) принятие решения
- б) подготовка рекомендательных и сопроводительных писем
- в) составление резюме
- г) подготовка к собеседованию

21. К компонентам профессионального становления личности не относится:

- а) профессиональное самоопределение;
- б) профессиональное образование;
- в) профессиональное информирование;
- г) профессиональная деятельность;
- д) достижение профессионального мастерства.

22. Различают несколько видов карьеры, в частности... карьера характеризуется карьерным ростом (ростом размеров вознаграждения за труд или перспектив продвижения по службе) в одной или в разных организациях, но в рамках профессии и области деятельности, в которой он специализируется

- а) неспециализированная
- б) специализированная
- в) вертикальная
- г) скрытая (центростремительная)

23. Назначение работника на должность одного должностного уровня (чаще с дополнительными мотивациями морального и материального порядка) представляет собой

- а) должностной рост;
- б) должностное замещение;
- в) ротацию.

24. Любой карьерный процесс испытывает воздействие тормозящих его сил, и по природе происхождения факторы торможения карьерного процесса подразделяются на ...

- а) физические, психологические, социальные и идеальные
- б) внутренние и внешние
- в) краткосрочные, устойчивые и постоянно действующие
- г) факторы сдерживания и сопротивления

24. Говоря о гарантии занятости на внешнем и внутреннем рынках труда, можно утверждать, что занятость...

- а) на внешнем рынке труда гарантируется в большей степени, чем на внутреннем
- б) в равной степени не гарантируется ни на внутреннем, ни на внешнем рынке труда

в) на внутреннем рынке труда гарантируется в большей степени, чем на внешнем

г) в равной степени гарантируется как на внутреннем, так и на внешнем рынках труда

25. Главная задача деятельности государственной службы занятости населения – это...

а) распределение рабочей силы в регионе

б) широкое привлечение работодателей к представлению имеющихся у них вакантных рабочих мест

в) согласование интересов соискателя и работодателя

г) социальная защита населения через содействие в трудоустройстве и активизация граждан на рынке труда

26. Способность четко осознавать собственный карьерный потенциал и в соответствии с ним эффективно выстраивать карьерный путь, преодолевая все возможные препятствия и затруднения – это ...

а) карьерная готовность;

б) карьерная компетентность;

в) карьерная адаптивность

27. Трудовой кодекс Российской Федерации был принят в декабре:

а) 1993

б) 1995

в) 1998

г) 2001

28. Люди на рынке труда выступают в качестве (выберите 2 варианта ответа):

а) продавцов и покупателей

б) экономических партнеров

в) трудовых ресурсов

г) человеческих ресурсов

29. Важной составляющей отношений работника и работодателя являются права работника, подробно расписанные в Трудовом кодексе Российской Федерации, к которым относится то, что ...

а) работник обязан соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда

б) работнику обязаны предоставить рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором

в) работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором

г) работник имеет право на полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда к рабочему месту

30. Адаптация нового сотрудника в организации по влиянию его поведение подразделяется на...

- а) пассивную и активную
- б) прогрессивную и регрессивную
- в) профессиональную, психологическую, социально-психологическую, организационно-административную и экономическую

31. Механизмом регулирования процессов на рынке труда не является:

- а) работа служб занятости
- б) реализация специальных государственных программ по созданию рабочих мест
- в) антиинфляционная политика
- г) развитие нестандартных видов занятости

32. Система профессиональной ориентации не включает в себя:

- а) профессиональное консультирование
- б) профессиональную подготовку
- в) профессиональное информирование
- г) профессиональную мотивацию

33. Работа по профессиональной ориентации сосредоточивается в двух главных направлениях:

- а) формирование у молодежи личностных ориентаций и интересов с учетом потребностей общественного производства
- б) повышение профессионального мастерства молодых работников
- в) профессиональная адаптация молодежи на предприятиях и в организациях
- г) приведение личностных ориентаций молодежи в соответствие с возможностями их общественной реализации

34. ... - это компания, которая занимается поиском работы для соискателей

- а) агентство по трудоустройству
- б) рекрутинговое агентство
- в) агентство по подбору персонала

35. Центростремительная карьера – это:

- а) движение к руководству организации;
- б) повышение квалификации;
- в) чередование вертикального и горизонтального роста;
- г) снижение потенциала сотрудника;
- д) снижение уровня квалификации сотрудника.

36. При увольнении трудовая книжка должна быть выдана работнику ... , а в случае невозможности этого в связи с отсутствием либо отказом от ее получения работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте

- а) в последний день работы
- б) на следующий день после увольнения
- в) в течении трех дней после увольнения

37. Специализированная карьера – это карьера:

- а) когда работник в рамках одной профессии проходит различные стадии карьеры;
- б) когда сотрудник работает на различных должностях в разных организациях;
- в) когда сотрудник работает на различных должностях в одной организации;
- г) когда сотрудник владеет несколькими специальностями и постоянно использует на практике эти знания;
- д) в государственных учреждениях.

38. Способы поиска работы включают в себя:

- а) интернет-порталы;
- б) знакомые;
- в) государственные центры занятости населения;
- г) все ответы верны;
- д) нет правильных ответов.

39. В какой период профессиональной деятельности формируется мотивация труда?

- а) до начала профессиональной деятельности;
- б) после приобретения трудового стажа 10–15 лет;
- в) во время адаптации в коллективе;
- г) после получения желаемой отдачи от трудовой деятельности;
- д) после признания важности труда.

40. Согласно такому из десяти главных правил «идеального сотрудника», как «...», чтобы новичку быть эффективным и успешным, ему нужно научиться выражать свои мысли ясным языком, уметь делать выводы и логические обобщения

- а) четко представлять цель профессиональной деятельности
- б) нести ответственность за результат
- в) планировать, расставлять приоритеты и завершать работу в срок
- г) совершенствовать коммуникативные навыки

41. Фаза активной деятельности соискателя при поиске новой работы начинается с ...

- а) установления контакта с работодателем
- б) подготовки к собеседованию
- в) прохождения собеседования
- г) принятия решения

42. На карьеру служащего влияют ... факторы-мотивы

- а) прежде всего внутренние
- б) прежде всего внешние
- в) в равной степени как внутренние, так и внешние
- г) только внутренние
- д) только внешние

43. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытательный срок...

- а) не должен превышать двух недель
- б) не предусмотрен
- в) не должен превышать шесть рабочих дней

44. Какой из ниже перечисленных пунктов не относится к основным факторам мотивации труда?

- а) интересная работа;
- б) продвижение по службе;
- в) уровень заработной платы;
- г) стаж работы;
- д) условия труда.

45. Внешний профессиональный рынок труда характеризуется таким явлением, как ... – въезд населения других стран для работы

- а) эмиграция
- б) иммиграция
- в) миграция рабочей силы

46. Для получения услуг Государственной службы занятости населения ...

- а) требуется платная регистрация в качестве безработного
- б) не обязательно вставать на учет и регистрироваться в качестве безработного
- в) требуется принести квитанцию об оплате услуг
- г) требуется встать на учет и бесплатно зарегистрироваться в качестве безработного

47. Пассивная фаза деятельности соискателя при поиске новой работы включает в себя такие этапы, как ...

Тип ответа: Множественный выбор

- а) принятие решения
- б) подготовка рекомендательных и сопроводительных писем
- в) составление резюме
- г) подготовка к собеседованию

48. По возможности осуществления различают ... карьеру

- а) линейную и нелинейную
- б) устойчивую и неустойчивую
- в) прерывистую и непрерывную
- г) потенциальную и реальную

49. При классификации ярмарок вакансий по целевой аудитории можно выделить ...

- а) частные и государственные ярмарки вакансий
- б) межрегиональные, специализированные и районные ярмарки вакансий

в) ярмарки для молодых специалистов, ярмарки для граждан, имеющих рабочие специальности, ярмарки для специалистов в области информационных технологий и др.

50. Цель кадровых агентств – удовлетворение интересов заказчиков в:

- а) квалифицированном персонале;
- б) кандидатах;
- в) новичках;
- г) управленческих кадрах;
- д) выпускниках вузов.

51. К методу поиска работы не относит(ят)ся:

- а) знакомые и коллеги;
- б) кадровый резерв;
- в) презентации компаний;
- г) электронные ресурсы;
- д) государственные центры занятости населения.

52. Согласно словарю С.И. Ожегова, ... – это краткий вывод из сказанного, написанного

Тип ответа: Текстовый ответ _____

53. Какую цель преследует проведение собеседования?

- а) получение высокой заработной платы;
- б) выгодное впечатление на работодателя;
- в) получение приглашения на вакантную должность;
- г) выбор из предложенных вакансий.

54. Этап сохранения трудовой карьеры охватывает возрастной период от ...

- а) 25 до 30 лет
- б) 30 до 45 лет
- в) 45 до 60 лет
- г) 60 до 65 лет

55. Ярмарка вакансий – это специальные мероприятия, которые проводятся ...

а) только частными организациями (частными кадровыми агентствами и др.)

б) как государственной службой занятости населения, так и другими службами, в том числе частными кадровыми агентствами, службами трудоустройства в вузах

в) только государственными организациями

56. К деятельности центра карьеры/содействия трудоустройству относится:

- а) постоянная и временная занятость;
- б) мониторинг трудоустройства выпускников;
- в) все ответы верны;
- г) все ответы неверны.

57. Как называется сфера формирования спроса и предложения на рабочую силу?

- а) рынок профессий
- б) рынок труда
- в) рынок должностей

58. К какому уровню системы содействия трудоустройству выпускников относится центр карьеры/содействия трудоустройству?

- а) региональному;
- б) местному (вузовскому);
- в) федеральному;
- г) областному.

59. К какому уровню относится республиканский центр занятости населения?

- а) региональному;
- б) местному (вузовский);
- в) федеральному;
- г) областному.

60. Заочная встреча человека, ищущего работу с работодателем, происходит с помощью:

- а) эссе;
- б) резюме;
- в) рассказ;
- г) письмо.

61. В каком году создан Центр содействия трудоустройству студентов и выпускников ЛГПУ?

- а) 2014;
- б) 2019;
- в) 2022;
- г) 2024.

62. К каналам занятости на рынке труда среди выпускников не относятся:

- а) продолжение обучения (очное);
- б) отпуск по уходу за ребенком (декрет);
- в) трудоустройство;
- г) продолжение обучения (заочное).

63. Рынок труда – это:

а) система общественных отношений, связанных с наймом и предложением труда, т. е. с его куплей-продажей;

б) экономическое пространство, т. е. сфера труда, в которой взаимодействуют покупатели и продавцы специфического товара – труда;

в) механизм, который обеспечивает согласование цены и условий труда между работодателями и наемными работниками;

г) все ответы верны.

64. По форме резюме подразделяются (исключите лишнее) на:

- а) хронологическое;
- б) целевое;
- в) функциональное;
- г) конвенциональное.

65. К видам безработицы относятся:

- а) открытая;
- б) фрикционная;
- в) скрытая;
- г) функциональная.

66. Как называется способность быстро осваивать профессиональные новшества и новые специальности?

- а) профессиональная компетентность
- б) профессиональная мобильность
- в) профессиональное становление

67. Как называется наивысший уровень овладения профессиональной деятельностью?

- а) профессиональное становление
- б) профессиональная карьера
- в) профессиональная компетентность

68. Процесс накопления опыта практической деятельности – это...

- а) профессиональное творчество
- б) профессиональная компетентность
- в) профессиональная карьера

69. Уровень мастерства, которого достигает человек на пути профессионального совершенствования – это...

- а) профессиональное творчество
- б) профессиональное мастерство
- в) профессиональная компетентность

70. Целенаправленность резюме выражается в:

- а) отсутствии лишних слов, длинных непонятных сокращений и терминов;
- б) отсутствии неточной или лишней информации, не имеющей прямого отношения к вакансии;
- в) изложении главных сведений, подтверждающих право претендовать на данную должность;
- г) отсутствии недостоверной информации.

Вопросы к зачету

1. Науки, изучающие проблемы молодежи на рынке труда.
2. Показатели, характеризующие рынок труда.
3. Безработица и ее виды.
4. Молодежь как кадровый ресурс государства, как субъект рынка труда.
5. Социально-экономические, психологические проблемы молодежи на рынке труда.

6. Государственное регулирование занятости населения.
7. Порядок распределения выпускников вузов для трудоустройства на первое рабочее место.
8. Современная социально-экономическая ситуация на рынке труда.
9. Приоритетные направления государственной политики в области профессиональной ориентации, занятости, трудоустройства молодежи, развития человеческих ресурсов.
10. Международные нормативно-правовые документы о социальной поддержке молодежи в социально-профессиональном самоопределении и становлении, самореализации (Европейская социальная хартия и др.).
11. Профессиональные намерения, ориентации современной молодежи.
12. Социальная поддержка социально-профессионального самоопределения и самореализации молодежи: мировая практика, передовой зарубежный опыт.
13. Характеристика государственных программ ЛНР и Российской Федерации в области молодежной занятости, профилактики безработицы.
14. Профессиональная ориентация и трудовая занятость молодежи.
15. Молодежная безработица: проблемы, пути решения.
16. Сущность и структура трудовой адаптации.
17. Понятие, особенности и проблемы образовательной и трудовой миграции молодежи.
18. Содействие занятости и трудоустройству молодежи с ограниченными возможностями здоровья.
19. Виды, цели и задачи производственной практики
20. Понятие и основные стадии социализации и профессионализации.
21. Виды профессионального стресса.
22. Профессиональная деформация личностных особенностей.
23. Сущность и структура производственного конфликта.
24. Основные компоненты личностной самоорганизация.
25. Понятие, особенности профессиональной адаптации молодежи в условиях рыночных отношений.
26. Основные компоненты профессиональной самоорганизации.
27. Трудности молодого специалиста при трудоустройстве на первое рабочее место.
28. Социальная, правовая поддержка вхождения молодежи в трудовую жизнь.
29. Основные формы и методы поиска работы.
30. Объективные и субъективные факторы трудовой адаптации.
31. Трудоустройство и его основные этапы.
32. Назначение и этапы осуществления профессионального отбора.
33. Показатели эффективности процесса профессионализации.
34. Психологическая готовность к успешной социально-профессиональной адаптации: умения взаимодействовать с людьми, толерантность, самопрезентация и др.

35. Основные подходы к изучению профессионального развития личности.
36. Подготовка молодежи к выходу на рынок труда в условиях обучения в учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования.
37. Вербальное деловое общение: язык и его значение.
38. Основные элементы, составляющие имидж успешной личности.
39. Основные личностные ограничения, препятствующие эффективному решению проблем трудоустройства
40. Основные условия формирования профессиональных знаний, навыков, умений.
41. Формы профессионального становления.
42. Психическое выгорание как синдром эмоционального истощения.
43. Ситуации безработицы и их характеристика - «невроз безработицы».
44. Психологические аспекты организации безопасного труда на предприятии.
45. Службы содействия трудоустройству, профориентации молодежи.
46. Объективные и субъективные факторы трудовой адаптации.
47. Основные аспекты, влияющие на решение проблем трудоустройства выпускников вузов.
48. Психическое и функциональное состояние человека в труде.
49. Основные типы внутриорганизационных конфликтов и особенности их проявления.
50. Основные способы борьбы и профилактики эмоционального выгорания
51. Основные принципы и тактики разрешения конфликта.
52. Основные приемы управления эмоциональными состояниями и выхода из стресса.
53. Карьера и ее основные виды.
54. Портфолио и его виды.
55. Основные направления внутриорганизационной карьеры.
56. Основные социальные и нравственные потребности человека в труде.
57. Основные функции мотивов трудовой деятельности.
58. Производственная практика – важный фактор подготовки конкурентоспособного выпускника высшего учебного заведения.
59. Супервизия и ее роль в профессионализации педагогических работников.
60. Основные факторы деловой карьеры.
61. Основные компоненты, входящие в основы организации труда молодого специалиста.
62. Основные правила вербального и невербального общения на собеседовании с работодателем.
63. Резюме и его типы.

64. Влияние повышения квалификации на служебную карьеру.
65. Социальный диалог и особенности его внедрения на рынке труда.
66. Содействие занятости и трудоустройству молодежи в деятельности служб занятости, молодежной биржи труда.
67. Временная занятость как элемент государственной политики занятости.
68. Основные формы временной занятости молодежи.
69. Гибкие навыки и надпрофессиональные компетенции.
70. Подсистема профессионально-квалификационного продвижения работников на предприятии.