

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ПОВОЛЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ



УТВЕРЖДАЮ  
Декан ФУП

УТВЕРЖДАЮ /Н.И. Ларионова/  
(Ф.И.О. декана (директора института))

02.02.2022 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Б.1.2.14 Карьерные стратегии молодежи, имиджелогия

*(код и наименование дисциплины по учебному плану)*

Направление подготовки  
(специальность)

39.03.03 Организация работы с молодежью

Квалификация выпускника

Бакалавр

*(бакалавр/магистр/специалист)*

Направленность

Реализация молодежной политики

Курс 4, 5

Семестр 7, 8, 9

**Распределение учебного времени**

Трудоемкость по учебному плану	216 / 6	часов/зачетных единиц
Лекции	6	часов
Лабораторные работы	-	часов
Практические занятия	8	часов
Иная контактная работа	-	часов
Всего контактной работы (без учета экз.)	14	часов
Контактная работа по экзамену	-	часов
Курсовой проект (работа)	-	семестр
Самостоятельная работа обучающихся (без учета экз.)	202	часов
Самостоятельная работа по подготовке к экзамену	-	часов
Экзамен	-	семестр
Зачет	8	семестр
БРК, ДЗ	9	семестр

(год)

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО направления подготовки (специальности) 39.03.03 Организация работы с молодежью

Программу составили:

старший преподаватель	УиП	СОГЛАСОВАНО	С.В. Краснова
(должность)	(кафедра)		(И.О. Фамилия)

РАССМОТРЕНА и ОДОБРЕНА на заседании кафедры, за которой закреплена дисциплина  
Кафедра управления и права

		(наименование кафедры)	
19.01.2022	протокол №	5	
(дата)			
Заведующий кафедрой	СОГЛАСОВАНО	Т.В. Ялялиева	
		(И.О. Фамилия)	

Рабочая программа СОГЛАСОВАНА с факультетом (институтом), выпускающей(ими) кафедрой(ами).

СООТВЕТСТВУЕТ действующей ОП.

Заведующий кафедрой	СОГЛАСОВАНО	Т.В. Ялялиева
		(И.О. Фамилия)

Председатель методической комиссии факультета (института), в который входит выпускающая кафедра

СОГЛАСОВАНО	О.М. Репина
	(И.О. Фамилия)

Эксперт(ы): Анисов Сергей Геннадьевич, начальник отдела молодежной политики  
Министерства молодежной политики, спорта и туризма Республики Марий Эл

Рабочая программа проверена и зарегистрирована в УМЦ 07.02.2022 г.

Специалист учебно-методического центра СОГЛАСОВАНО /Т.А. Смирнова/

## Раздел 1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины является достижение планируемых результатов обучения, соответствующих установленным в ОПОП индикаторам достижения компетенций:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения
1. УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	ИУК-6.1 Адекватно оценивает временные ресурсы и ограничения и эффективно использует эти ресурсы	<b>знания:</b> особенности и специфику будущей профессии; основы управления временем <b>умения:</b> эффективно управлять своим временем <b>навыки:</b> эффективного управления временем
	ИУК-6.2 Выстраивает и реализует персональную траекторию непрерывного образования и саморазвития на его основе	<b>знания:</b> ситуацию на современном рынке труда; наиболее эффективные пути, средства и методы достижения успеха в профессиональном росте; приемы эффективного поведения на рынке труда <b>умения:</b> выражать и обосновывать свою позицию по вопросам построения профессиональной карьеры, охарактеризовать деловые и личностные навыки; управлять своим поведением; быстро ориентироваться в постоянно меняющейся обстановке на современном рынке труда <b>навыки:</b> правильного представления себя на рынке труда; общения с работодателями; установления коммуникаций, управления стрессами
2. ПК-8 Способен к реализации маркетинговых технологий с целью формирования и развития рынка социальных услуг молодежи, привлечения внимания к социальным проблемам молодежи, формирования позитивного имиджа работы с молодежью и реализующих ее специалистов	ИДПК-8.1 Применяет маркетинговые технологии с целью формирования спроса и обеспечения адекватного предложения социальных услуг	<b>знания:</b> маркетинговые инструменты планирования карьеры <b>умения:</b> осуществлять мониторинг рынка труда <b>навыки:</b> формирования адекватных рынку карьерных стратегий
	ИДПК-8.2 Проводит работы по продвижению и популяризации позитивного опыта реализации социальных услуг в сфере молодежной политики	<b>знания:</b> виды и предназначение маркетинговых коммуникаций, особенности и технологии социального маркетинга <b>умения:</b> использования технологий маркетинговой коммуникации для выявления проблем и осуществления профессиональной деятельности в области работы с молодежью <b>навыки:</b> анализа процессов и явлений в сфере социального маркетинга в молодежной среде; навыками, необходимыми для реализации и оценки проектов маркетинговой

		коммуникации в профессиональной сфере
	ИДПК-8.3 Координирует деятельность участников исследовательского процесса; проводит маркетинговые исследования с целью формирования и развития рынка социальных услуг молодежи, привлечения внимания к социальным проблемам молодежи	<b>знания:</b> сущность и значение мониторинга рынка труда; маркетинговый подход к анализу рынка труда; сущность и значение самомаркетинга <b>умения:</b> проводить маркетинговое исследование рынка труда; формировать стратегии поведения на рынке труда; применять маркетинговые технологии для реализации стратегии <b>навыки:</b> мониторинга рынка труда, маркетингового исследования рынка труда; формирования стратегии поведения на рынке труда; маркетинговыми технологиями для реализации стратегии самомаркетинга

## Раздел 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений ОПОП.

Дисциплина является обязательной

Для продолжения формирования заявленных компетенций необходимы знания предшествующих дисциплин: Введение в профессиональную деятельность (УК-6), Введение в профессиональную деятельность (ПК-8)

Изучаемая дисциплина является основой для продолжения формирования указанных компетенций в следующих практиках: Преддипломная практика (ПК-8); государственной итоговой аттестации в форме: Выполнение и защита выпускной квалификационной работы (УК-6), Выполнение и защита выпускной квалификационной работы (ПК-8)

## Раздел 3. ОПИСАНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Для формирования заявленных компетенций используются методологические технологии, реализующие деятельностный, личностно-ориентированный, практико-ориентированный подходы.

Основными стратегическими технологиями являются: исследовательские, лекционные занятия, практические занятия, процедуры самообучения

На достижение конкретных целей обучения направлены применяемые тактические технологии: задания, информационные, классическая лекция

## Раздел 4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 7 семестр

Виды и темы занятий	Количество часов	Формируемые компетенции
<b>Рынок труда</b>	<b>36</b>	ПК-8, УК-6
Лекция. Труд как общественно-полезная деятельность и объект в экономической и социологической науках	1	
Лекция. Основные теоретические и методологические подходы к разработке теории занятости. Рынок труда	1	

Задания для самостоятельной работы, в том числе выполнение проработка конспектов лекций; изучение литературы; подготовка к практическим занятиям, выполнение заданий	34	
Иная контактная работа:	0	

#### 8 семестр

Виды и темы занятий	Количество часов	Формируемые компетенции
<b>Адаптация выпускников на рынке труда</b>	<b>72</b>	ПК-8, УК-6
Лекция. Теоретические аспекты адаптации выпускников на рынке труда	1	
Лекция. Технология эффективного трудоустройства	1	
Практическое занятие. Самоподача и самопрезентация при трудоустройстве	2	
Практическое занятие. Трудовой договор – основа взаимодействия работодателя и работника	1	
Практическое занятие. Социальные гарантии при потере работы и безработицы	1	
Задания для самостоятельной работы, в том числе выполнение проработка конспектов лекций; изучение литературы; подготовка к практическим занятиям, выполнение заданий	66	
Иная контактная работа:	0	

#### 9 семестр

Виды и темы занятий	Количество часов	Формируемые компетенции
<b>Карьерные стратегии молодежи</b>	<b>108</b>	ПК-8, УК-6
Лекция. Теоретические представления о карьере и ее стратегиях. Социально-экономические условия статусного продвижения молодежи. Мотивация статусного продвижения молодежи	1	
Лекция. Оценка и развитие личностного и профессионального потенциала. Определение карьерных целей и критерии успеха	1	
Практическое занятие. Особенности карьерного продвижения, обусловленные возрастными и гендерными факторами. Влияние карьерных стратегий на положение молодежи на российском рынке труда	1	
Практическое занятие. Мотивация профессиональной деятельности. Социальные типологии карьерных продвижений молодежи	1	
Практическое занятие. Методы планирования и развития карьеры. Карьерный план и схемы развития молодежи	1	
Практическое занятие. Критерии оценки личностного и профессионального потенциалов молодежи. Управление временем и карьера	1	
Задания для самостоятельной работы, в том числе выполнение проработка конспектов лекций; изучение литературы; подготовка к практическим занятиям, выполнение заданий	102	
Иная контактная работа:	0	

Раздел 5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Изучение дисциплины Карьерные стратегии молодежи, имиджелогия рекомендуется начать с ознакомления с рабочей программой, ее структурой и содержанием разделов. Учебный материал структурирован, изучение дисциплины осуществляется в тематической последовательности.

**Занятия лекционного типа** дают систематизированные знания по дисциплине Карьерные стратегии молодежи, имиджелогия, концентрируют внимание на наиболее сложных и важных вопросах. Во время лекционных занятий рекомендуется вести конспектирование учебного материала; обращать внимание на формулировки и категории, раскрывающие суть проблемы, явления или процесса; зафиксировать выводы и практические рекомендации. Подготовка к занятиям **семинарского типа** включает ознакомление с планом практического занятия; работу с конспектом лекций, выполнение домашнего задания, работу с учебной и учебно-методической литературой, научными изданиями и электронными образовательными ресурсами, рекомендованными рабочей программой дисциплины Карьерные стратегии молодежи, имиджелогия. Содержание **самостоятельной работы** определяется рабочей программой дисциплины Карьерные стратегии молодежи, имиджелогия, оценочными и методическими материалами, заданиями и указаниями преподавателя. Самостоятельная работа может осуществляться в аудиторной и внеаудиторной формах. Эффективным средством осуществления самостоятельной работы является электронная информационно-образовательная среда университета, которая обеспечивает доступ к образовательной программе, рабочей программе дисциплины Карьерные стратегии молодежи, имиджелогия, к электронным библиотечным системам, профессиональным базам данных и информационным справочным системам.

Периодичность проведения, формы текущего контроля успеваемости, система оценивания хода освоения дисциплин представлены в рабочей программе. Условия аттестации приведены в технологической карте, входящей в состав рабочей программы дисциплины Карьерные стратегии молодежи, имиджелогия. Формами промежуточной аттестации по дисциплине Карьерные стратегии молодежи, имиджелогия являются зачёт и балльно-рейтинговый контроль.

## Раздел 6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 6.1. Учебно-методическое обеспечение

№№ п/п	Список используемой литературы	Количество экземпляров печатных изданий, имеющих в библиотеке, или электронный адрес издания (ресурса) в сети Интернет
<b>УЧЕБНЫЕ, УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ И НАУЧНЫЕ ИЗДАНИЯ</b>		
1.	Кязимов, Карл Гасанович. Рынок труда и занятость населения [Текст] : учебник : [по специальности 080104 "Экономика труда"] / К. Г. Кязимов; М-во образования и науки Рос. Федерации, ФГУ Федер. ин-т развития образования. [3-е изд., перераб. и доп.]. Москва: ПЕРСПЕКТИВА, 2016. - 438 с. ISBN 978-5-88045-133-3. Экземпляры: всего 5.	5
2.	Корнейчук, Борис Васильевич. Рынок труда [Текст] : учебник для академического бакалавриата / Б. В. Корнейчук. 2-е изд., испр. и доп. Москва: Юрайт, 2018. - 261, [2] с. ISBN 978-5-534-07391-1. Экземпляры: всего	20

	20.	
3.	Холостова, Е. И. Социальная работа в схемах [Электронный ресурс] / Холостова Е. И. 3-е изд. Москва: Дашков и К, 2017. - 100 с. ISBN 978-5-394-01656-1.	<a href="https://e.lanbook.com/book/93508">https://e.lanbook.com/book/93508</a>
4.	Воденко, К. В. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учебник / К. В. Воденко, С. И. Самыгин, К. Г. Абазиева [и др.]. 2-е изд. Москва: Дашков и К, 2019. - 374 с. ISBN 978-5-394-03444-2.	<a href="https://e.lanbook.com/book/119285">https://e.lanbook.com/book/119285</a>
5.	Краснова, Светлана Витальевна. Управление персоналом [Текст] : практикум : по направлению подготовки 38.03.04 "Государственное и муниципальное управление" / С. В. Краснова, Е. Г. Букатина; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, ФГБОУ ВО "Поволжский государственный технологический университет". Йошкар-Ола: ПГТУ, 2020. - 89 с. ISBN 978-5-8158-2168-2. Экземпляры: всего 15.	15 / <a href="https://portal.volgattech.net/books/Krasnova_Upravleniye_personalom_2020.pdf">https://portal.volgattech.net/books/Krasnova_Upravleniye_personalom_2020.pdf</a>
6.	Басов, Н. Ф. Социальная работа [Электронный ресурс] : учебное пособие / Басов Н. Ф. 4-е изд., перераб. и доп. Москва: Дашков и К, 2021. - 352 с. ISBN 978-5-394-04501-1.	<a href="https://e.lanbook.com/book/229772">https://e.lanbook.com/book/229772</a>
7.	Холостова, Е. И. Социальная работа и социальная сплоченность общества [Электронный ресурс] : учебное пособие для бакалавров / Холостова Е. И. Москва: Дашков и К, 2020. - 128 с. ISBN 978-5-394-03689-7.	<a href="https://e.lanbook.com/book/229763">https://e.lanbook.com/book/229763</a>
8.	Холостова, Е. И. Социальная работа [Электронный ресурс] : учебник для бакалавров / Холостова Е. И. Москва: Дашков и К, 2021. - 612 с. ISBN 978-5-394-04229-4.	<a href="https://e.lanbook.com/book/229769">https://e.lanbook.com/book/229769</a>
9.	Семенова, В. В. Управление персоналом: основные технологии. Практикум [Электронный ресурс] : учебное пособие для бакалавров / Семенова В. В., Кошель И. С., Мазур В. В. Москва: Дашков и К, 2020. - 84 с. ISBN 978-5-394-03985-0.	<a href="https://e.lanbook.com/book/229952">https://e.lanbook.com/book/229952</a>
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ БАЗЫ ДАННЫХ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ СПРАВОЧНЫЕ СИСТЕМЫ		
1.	Справочно-правовая система Консультант+	<a href="http://www.consultant.ru">http://www.consultant.ru</a>
2.	Информационно-правовой портал Гарант	<a href="http://www.garant.ru">http://www.garant.ru</a>

## 6.2. Материально-техническая база и программное обеспечение

№№ п/п	Аудитории для проведения учебных занятий, самостоятельной работы и проведения государственной итоговой аттестации	Перечень основного оборудования	Программное обеспечение
1.	412 (I)	Проектор мультимедийный Hitachi CP-X2511 N (1), Комплект учебной мебели (1)	Microsoft Windows Enterprise, Справочная правовая система "Консультант Плюс", Microsoft Office Standard, Агент Dr.Web, Комплект ГАРАНТ-

			Мастер, Microsoft Access, Microsoft Visio Professional, Microsoft Project Professional, Microsoft Visual Studio Enterprise, Комплект ПО для решения основных пользовательских задач, VORTEX 10 «Модуль ввода данных»
2.	508 (I)	ПК RAY B314,3.(клав.,мышь оптич.,пачкорд,ИДТО ,монитор 21,5 " View Sonic VA2248-LEG (2), Проектор мультимедийный Hitachi CP-X 444 (1), Комплект учебной мебели (1)	Microsoft Windows Enterprise, Справочная правовая система "Консультант Плюс", Microsoft Office Standard, Агент Dr.Web, Комплект ГАРАНТ-Мастер, Microsoft Access, Microsoft Visio Professional, Microsoft Project Professional, Microsoft Visual Studio Enterprise, Комплект ПО для решения основных пользовательских задач, VORTEX 10 «Модуль ввода данных»

## Раздел 7. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ/ ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Критерии оценивания индикаторов достижения компетенций направлены на:

- усвоение теоретического материала (объем знаний, глубина усвоения), предусмотренного рабочей программой;
- умение излагать материал (четкость, грамотность изложения материала, точность и полнота воспроизведения учебного материала);
- умение применять теоретические знания при решении практических заданий.

Шкала оценивания представлена ниже.

Уровень сформированности элементов компетенции	Критерии оценивания	Шкала оценивания
Пороговый уровень	Обучающийся имеет знания основного материала, проявляет умение логично его излагать, но может допускать неточности в изложении материала, недостаточно правильные формулировки, испытывает затруднения в выполнении практических заданий.	удовлетворительно
Продвинутый уровень	Обучающийся твердо знает программный материал, излагает его грамотно и по существу, не допускает существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения	хорошо



Высокий уровень	Обучающийся глубоко и прочно усвоил программный материал, грамотно и логически стройно его излагает, дает исчерпывающие ответы на поставленные вопросы. В ответе тесно увязывается теория с практикой, при этом обучающийся не затрудняется с ответом при видоизменении задания, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, показывает знакомство с монографической литературой, периодическими изданиями, правильно обосновывает принятые решения, свободно владеет разносторонними навыками, приемами выполнения практических работ	отлично
-----------------	---	---------

### 7.1. Промежуточная аттестация обучающихся

Промежуточная аттестация обучающихся направлена на оценивание результатов обучения по дисциплине (модулю) и проводится с использованием фондов оценочных средств.

Примеры типовых контрольных заданий из базы фонда оценочных средств по образовательной программе.

К зачету:

1. Что означает понятие «труд»? а) Работа по найму б) Деятельность человека по преобразованию ресурсов природы в) Целесообразная деятельность людей по созданию материальных и духовных благ, необходимых для удовлетворения потребностей человека и общества в целом г) Целесообразная деятельность людей по созданию благ и услуг
2. Двойственный характер труда это... а) Взаимодействие человека и предметов труда с одной стороны, человека и средств труда – с другой стороны б) Взаимодействие между человеком и природой и взаимодействие между людьми в процессе труда в) Социализация личности и стержень социальных отношений в целом г) Производство товаров и услуг и определенные социальные отношения
3. К свойствам труда относятся: а) Осознанность, целесообразность, результативность, общественная полезность, энергозатратность действий б) Плановые, товарные, ценообразующие, физические, экономические в) Самостоятельность, зависимость от социальных норм, безвозмездность, мобильность г) Информативность, рациональность, универсальность
4. Фактором, способствовавшим развитию западного индустриального общества, явился а) Католицизм б) Капитализм в) Протестантизм г) Софизм
5. В классических теориях занятости регулирование занятости осуществляется посредством а) Регулирования цены на труд б) Регулирования цены на рабочую силу в) Механизма конкуренции г) Регулирования ставки заработной платы
6. Кому принадлежит утверждение: «Государство имеет в своем распоряжении кредитно-денежную и дискретную фискальную политику; оно должно и может играть определенную роль в стабилизации занятости» а) А. Смит б) А. Маршалл в) К. Маркс г) Д. Кейнс
7. Назовите составляющие рынка труда а) Предложение труда и спрос на труд б) Организации и работники в) Организации, работники, безработные граждане, молодежь, впервые ищущая работу г) Продукция, произведенная работником, средства труда, цена на

труд

8. Экономически активное население это а) Все, кто способен трудиться б) Все, кто фактически работает за плату или на себя в) Все, кто способен трудиться, за вычетом безработных граждан г) Все, кто фактически работает за плату или на себя, плюс безработные граждане

9. Уровень безработицы рассчитывается как а) Отношение количества безработных к общей численности экономически активного населения, которое выражается в процентах б) Процентное отношение количества безработных к количеству занятых в) Процентное отношение количества безработных к численности населения в трудоспособном возрасте г) Процентное отношение количества безработных к численности трудоспособного населения

10. По состоянию здоровья инженер переехал в другой город и из-за переезда не работал полтора месяца. Это должно быть учтено при исчислении ... а) Как фрикционной, так и структурной безработицы б) Циклической безработицы в) Фрикционной безработицы г) Структурной безработицы

11. За строительством электростанций, использующих нефть в качестве источника энергии, последовало закрытие ряда угольных шахт и массовое увольнение шахтеров. Это внесло вклад в увеличение ... а) Как фрикционной, так и сезонной безработицы б) Циклической безработицы в) Фрикционной и циклической безработицы г) Структурной безработицы

12. В мае 2001 г. Андрей окончил университет. Хорошо отдохнув 1,5 месяца, он начал искать работу и спустя 2 недели нанялся на уборку клубники к фермеру Ивану. Через 2 месяца период уборки закончился, и Андрей был уволен. В 2001 году Андрей должен был быть учтен при исчислении ... а) Как фрикционной, так и сезонной безработицы б) Циклической безработицы в) Как фрикционной, так и циклической безработицы г) Сезонной безработицы

13. “Если человек в трудоспособном возрасте не работает, он является безработным.” Это утверждение ... а) Неверно б) Верно в) Верно в том случае, если этот человек активно ищет работу г) Верно в том случае, если этот человек не учится в общеобразовательной школе или на дневном отделении вуза

14. Молодой человек, только что закончивший общеобразовательную школу, желал бы устроиться на работу. Несмотря на то, что газеты пестрят объявлениями с предложениями о работе, активные поиски работы не приносят успеха по причине отсутствия у молодого человека какого-либо опыта и квалификации. Это событие ... а) Должно быть учтено при подсчете уровня структурной безработицы б) Должно быть учтено при подсчете уровня циклической безработицы в) Не следует учитывать при подсчете уровня безработицы г) Должно быть учтено при подсчете уровня фрикционной безработицы

15. Государственное регулирование рынка труда включает а) Рыночное саморегулирование цены, заработной платы, спроса и предложения б) Экономические, законодательные, административно правовые методы в) Заключение коллективных договоров, социальное страхование г) Установление ставки минимальной заработной платы, поддержка предпринимательства и самозанятости

16. Какое условие не является необходимым для отнесения граждан к категории безработных? а) Проходил обучение или переподготовку по направлению службы занятости б) Не имеет работы и заработка в) Зарегистрирован в службе занятости в целях поиска подходящей работы г) Занимается поиском работы д) Готов приступить к работе

17. Какова основная цель государственной политики в области занятости? а) Социальное страхование безработных б) Изучение и регулирование рынка труда в) Достижение международных стандартов в области качества жизни г) Обеспечение полной, эффективной и свободно избранной занятости

18. Появление и развитие мирового рынка труда является результатом действия процессов ..... а) Возрастания международной мобильности двух главных факторов производства – капитала и труда б) Возникновения спроса и предложения на рабочую силу в) Развития спроса на заграничную рабочую силу и развитие местного производства г) Предложение рабочей силы и увеличение ставок заработной платы

19. Социальное партнерство это: а) система регулирования социально-трудовых отношений и согласования интересов наемных работников и работодателей посредством заключения коллективных договоров и соглашений б) меры по регулированию конфликтов между наемными работниками и работодателями в) способ взаимодействия между наемными работниками и работодателями, посредником которого выступает государство.

К БРК:

1. Слово «карьера» означает а) род занятий б) горные разработки в) повозка, телега г) будущая судьба

2. Существуют следующие виды карьеры а) вертикальная карьера б) наклонная в) горизонтальная г) ступенчатая

3. Карьерный процесс – это а) процесс получения профессионального образования б) движение субъекта трудовой деятельности в пространстве деловых, экономических, социальных и др. отношений в) деятельность личности по созиданию общественных благ

4. Основные этапы карьерного процесса а) выбор карьеры б) планирование в) реализация г) оценка д) коррекция

5. Карьерное пространство – это поле деятельности субъекта как совокупность а) социальных групп б) индивидов в) различных акторов, г) финансовых ресурсов, влияющих на реализацию карьерных замыслов личности

6. Профессиограмма включает в свое понятие а) классификатор профессий б) описание особенностей определенной профессии в) диаграмма трудозатрат человека г) требования, которые предъявляются к работе

7. Профессиональная пригодность – это совокупность а) желаний личности трудиться б) психологических качеств человека, необходимых для конкретного труда г) профессий для профессионального выбора

8. Профессиональное самоопределение необходимых для эффективного труда в) физиологических качеств человека, можно рассматривать как а) серию задач, которые перед личностью ставит общество б) процесс поэтапного принятия решения в) процесс формирования личности профессионала г) процесс поиска индивидуального стиля и оценки деятельности

9. Понятие «карьерный потенциал» – это а) психофизические характеристики индивида б) личностные характеристики в) совокупность компетентностей г) совокупность карьерных ориентаций

10. Профессиональные склонности люди реализуют в а) профессиональной деятельности б)

хобби

11. Процесс планирования карьерного процесса а) основывается на процессе самопознания б) это один из видов социального планирования в) является определенным предписанием для человека г) предполагает минимизацию влияния случайностей
12. Виды деятельности на этапе планирования карьеры. Это сбор и систематизация информации а) о себе б) о выбранной профессии в) о рынке труда г) о будущем начальнике
13. Планирование бывает а) долгосрочное б) на средний срок в) предвзятое г) краткосрочное
14. Задачи консультанта по карьере на этапе планирования карьеры а) определить есть ли свой план у молодого человека б) помочь проанализировать этот план в) увлечь его другими планами г) провести коррекцию его плана
15. Рынок труда выполняет функции а) социализации личности б) инновационного развития человека в) регулятора движения рабочей силы в хозяйстве страны г) культурного обмена рабочей силой
16. Этапы развития профессионала по классификации Е.А. Климова а) оптант б) адаптант в) интернал г) мастер д) авторитет у) наставник
17. Для успешного карьерного продвижения приоритетно необходимы а) компетентность б) решительность в) умение аргументировать г) большой стаж работы
18. Типы резюме: а) просветительское б) хронологическое в) функциональное г) комбинированное
19. Критерии анализа карьеры а) критерий формы карьерного процесса (все) б) критерий результата карьеры в) критерий планируемости г) критерий осознанности д) критерий социальной мобильности
20. Кризис карьеры вызывают факторы а) социально-экономические условия общества б) индивидуально-личностные характеристики в) глобализация

Перечень вопросов для проведения промежуточной аттестации

Вопросы для подготовки к зачету:

1. Понятие «труд». Двойственный характер труда. Элементы труда и процесс труда.
2. Свойства труда. Дееспособность, работоспособность и трудоспособность человека.
3. Виды труда и их характеристика.
4. Экономика и социология – основные науки о труде. Человек как субъект труда.
5. Труд в историческом контексте: в традиционном обществе; протестантская этика; индустриальное общество; постиндустриальное общество.
6. Отношение к труду в российской хозяйственной культуре.
7. Понятие занятости. Классификация форм занятости.
8. Концепции занятости в классических и современных западных теориях: классическая, кейнсианская и неокейнсианская концепции занятости и их социологическая интерпретация.
9. Эволюция концепции занятости в постсоветской России. Занятость как социально-

экономическая категория.

10. Экономические реформы и современное состояние занятости в России.
11. Дестандартизация и флексибилизация занятости. Понятие «серьезный досуг».
12. Понятие рынка труда. Субъекты, объект и основные составляющие рынка труда. Конъюнктура рынка труда.
13. Механизм функционирования рынка труда: спрос, предложение на рынке труда.
14. Основные теории рынка труда: классическая, неоклассическая, кейнсианская, монетаристская.
15. Модели рынка труда: конкурентный рынок, модель монополии, модель рынка труда с учетом действий профсоюзов, модель двухсторонней монополии.
16. Институциональные модели рынка труда в современном мире: японская модель, американская модель, модель европейского союза, скандинавская модель.
17. Особенности рынка труда России.
18. Экономически активное население, рабочая сила.
19. Определение безработицы с точки зрения экономики и статистики.
20. Уровень безработицы. Средняя продолжительность безработицы. Расчет уровня безработицы по методике Международной организации труда.
21. Причины безработицы с точки зрения различных экономических школ: мальтузианство, марксизм, неоклассическая и кейнсианская концепции.
22. Виды безработицы: фрикционная, структурная, циклическая. Их специфика.
23. Последствия безработицы: два подхода к оценке последствий безработицы – экономисты рыночники и либералы.
24. Особенности российской безработицы: региональная, очаговая безработица, регистрируемая безработица, скрытая безработица. Социальные группы безработных.
25. Классические концепции регулирования рынка труда: мальтузианство; А. Пигу и его последователи; кейнсианские программы; монетарная школа.
26. Основные принципы формирования и реализации государственной политики в области занятости населения и на рынке труда. Стратегическая цель развития трудовой сферы.
27. История создания и функционирования службы занятости.
28. Нормативные акты Международной организации труда об организации службы занятости.
29. Деятельность Государственной службы занятости населения по регулированию рынка труда.
30. Программы Государственной службы занятости населения по регулированию рынка труда.
31. Способы поиска работы.

32. Самопрезентация и формирование навыков эффективной самопрезентации.
33. Написание резюме.
34. Психологические особенности прохождения интервью и самопрезентация.
35. Юридические аспекты трудоустройства.
36. Адаптация на рабочем месте.

Вопросы для подготовки к БРК:

1. Историография проблемы профессионального продвижения молодежи
2. Обзор интернет ресурсов, касающихся карьерного продвижения молодежи
3. Концепция профессионального развития Д. Сьюпера
4. Акмеологическая концепция развития профессионала (А.А.Деркач, В.Г.Зазыкин)
5. Теория профессионального выбора Д. Холланда
6. Концепция креативности Дж. Гилфорда и Э. П. Торренса
7. Организационная культура и лидерство (Э. Шейн)
8. Концепция «карьерных якорей»
9. Понятие «карьера» в отечественной и зарубежной научной литературе
10. Концепции личностного, профессионального и социально-статусного продвижения
11. Типология карьерных стратегий
12. Влияние экономической конъюнктуры на состояние рынка труда
13. Мотивация профессионального роста и способы ее активизации
14. Сущность теории мотивации А. Маслоу
15. Внешние и внутренние факторы развития карьеры
16. Роль самооценки в профессиональном продвижении
17. Самосовершенствование как фактор карьерного продвижения и повышения конкурентоспособности
18. Соответствие карьерного потенциала планам профессионального и статусного продвижения
19. Стандартизированные оценки персонала
20. Соотношение интересов личности, организации и общества в постановке карьерных целей и задач
21. Постановка краткосрочных и долгосрочных карьерных целей
22. Принципы разработки карьерных стратегий
23. Индивидуальное и командное продвижение
24. Факторы содействия и сдерживания карьерного продвижения

25. Средства повышения эффективности карьерного потенциала
26. Характеристика этапов карьеры
27. Корректировка карьерного плана и альтернативные стратегии
28. Качественные и количественные показатели оценки достижения карьерных целей
29. Методы самоменеджмента в достижении карьерного роста
30. Карьерное продвижение в режиме коучинга
31. Техники самопрезентации
32. Прогнозируемые и непрогнозируемые риски: способы преодоления
33. Средства адаптации к изменению профессионального и карьерного статуса
34. Расширение карьерного поля
35. Компромиссное и конфликтное поведение в профессиональной среде
36. Условия служебного роста в учреждениях государственной и частной принадлежности
37. Гендерные особенности карьерного продвижения
38. Эмпирико-аналитические методы получения информации о кадровом потенциале
39. Вербально-коммуникативные методы получения информации о кадровом потенциале
40. Проблемы адаптации и карьерного продвижения молодежи в профессиональной среде