

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Железнов Лев Михайлович
Должность: ректор
Дата подписания: 27.01.2019
Уникальный программный ключ:
7f036de85c233e341493b4c0e48bb3a18c939f51

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Кировский государственный медицинский университет»
Министерства здравоохранения Российской Федерации

УТВЕРЖДАЮ
Ректор Л.М. Железнов
«23» мая 2019 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
«АДАПТАЦИЯ ВЫПУСКНИКА ВУЗА НА РЫНКЕ ТРУДА»

Направление подготовки 39.03.02 Социальная работа

Направленность (профиль) ОПОП: «Социальная работа»

Форма обучения заочная

Срок освоения ОПОП 5 лет

Кафедра социальной работы

Рабочая программа дисциплины (модуля) разработана на основе:

- 1) ФГОС ВО по направлению подготовки 39.03.02 Социальная работа, утвержденного Министерством образования и науки РФ «05» февраля 2018г. приказ №76
- 2) Учебного плана по направлению подготовки 39.03.02 Социальная работа, одобренного ученым советом ФГБОУ ВО Кировский ГМУ Минздрава России 26 апреля 2019 г. протокол № 4.
- 3) Профессионального стандарта «Специалист по социальной работе», утвержденного Министерством труда и социальной защиты РФ «22» октября 2013 г., приказ № 571н.

Рабочая программа дисциплины (модуля) одобрена:

Кафедрой социальной работы 22.05.2019 г. (протокол № 9)

Заведующий кафедрой Н.С. Семенов

Ученым советом социально-экономического факультета 22.05.2019 г. (протокол № 5)

Председатель Ученого совета факультета Л.Н. Шмакова

Центральным методическим советом 23.05.2019 г. (протокол № 5)

Председатель ЦМС Е.Н. Касаткин

Разработчик:

Старший преподаватель кафедры социальной работы Е.В. Кузнецова

Рецензенты:

Доцент кафедры общественного здоровья и здравоохранения с курсом экономики и управления Кировской ГМА, к.б.н., Е.А. Сунгурова

Зав. кафедрой социальной работы ФГБОУ ВО «Вятский государственный университет», к.п.н., доцент, М.И. Лучинина

ОГЛАВЛЕНИЕ

Раздел 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП	4
1.1. Цель изучения дисциплины (модуля)	4
1.2. Задачи изучения дисциплины (модуля)	4
1.3. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП	4
1.4. Объекты профессиональной деятельности	4
1.5. Типы задач профессиональной деятельности	4
1.6. Формируемые компетенции выпускника	5
Раздел 2. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы	7
Раздел 3. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)	7
3.1. Содержание разделов дисциплины (модуля)	7
3.2. Разделы дисциплины (модуля) и междисциплинарные связи с обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами	8
3.3. Разделы дисциплины (модуля) и виды занятий	8
3.4. Тематический план лекций	8
3.5. Тематический план практических занятий (семинаров)	9
3.6. Самостоятельная работа обучающегося	10
3.7. Лабораторный практикум	11
3.8. Примерная тематика курсовых проектов (работ), контрольных работ	11
Раздел 4. Перечень учебно-методического и материально-технического обеспечения дисциплины (модуля)	11
4.1. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)	11
4.2. Перечень основной и дополнительной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)	11
4.2.1. Основная литература	11
4.2.2. Дополнительная литература	12
4.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)	12
4.4. Перечень информационных технологий, используемых для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю), программного обеспечения и информационно-справочных систем	12
4.5. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)	13
Раздел 5. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины (модуля)	14
Раздел 6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)	15
Раздел 7. Оценочные средства для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)	16

Раздел 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП

1.1. Цель изучения дисциплины (модуля)

Целью освоения учебной дисциплины «Адаптация выпускника ВУЗа на рынке труда» является формирование у студентов навыков поиска работы, трудоустройства и построения карьеры, а также подготовка студентов к успешной профессиональной деятельности в условиях современного рынка труда и повышение их конкурентоспособности

1.2. Задачи изучения дисциплины (модуля)

- познакомить студентов с применением технологий активизации потенциала человека с целью улучшения условий его жизнедеятельности и индивидуального благосостояния;
- сформировать базовые представления о современном рынке труда и его особенностях в конкретной сфере деятельности;
- обеспечить теоретическими знаниями и сформировать практические умения для решения вопросов трудоустройства;
- познакомить с основными принципами поиска работы и закрепления на рабочем месте;
- выработать навыки эффективного общения с работодателем;
- обучить приемам эффективной самопрезентации;
- сформировать мотивацию к активному участию в планировании и продвижении своей карьеры;
- способствовать профессиональному становлению личности будущего специалиста.

1.3. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП:

Дисциплина «Адаптация выпускника ВУЗа на рынке труда» относится к блоку ФТД. Факультативы.

Основные знания, необходимые для изучения дисциплины «Адаптация выпускника ВУЗа на рынке труда», формируются при изучении дисциплин: «Экономические основы социальной работы», «Социология», «Философия», «Управление в социальной работе», «Этика и деонтология социальной работы».

Является предшествующей для изучения дисциплины Организационно-административная работа в системе социальных служб.

1.4. Объекты профессиональной деятельности

Объектами профессиональной деятельности выпускников, освоивших рабочую программу дисциплины (модуля), являются:

- отдельные лица, семьи, группы населения и общности, нуждающиеся в социальной защите.

1.5. Типы задач профессиональной деятельности

Изучение данной дисциплины (модуля) направлено на подготовку к решению задач профессиональной деятельности следующих типов:

- социально-технологический.

1.6. Формируемые компетенции выпускника

Процесс изучения дисциплины (модуля) направлен на формирование у выпускника следующих компетенций:

№ п/п	Результаты освоения ОПОП (индекс и содержание компетенции)	Индикатор достижения компетенции	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю)			Оценочные средства	
			Знать	Уметь	Владеть	для текущего контроля	для промежуточной аттестации
1	2	3	4	5	6	7	8
1	УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	ИД УК 1.2 Осуществляет поиск информации для решения поставленной задачи по различным типам запросов	Сущность и специфику социально-экономических явлений и процессов, происходящих в сфере занятости. Закономерности развития и функционирования рынка труда, содержание основных теоретических подходов к его оценке. Методы регулирования занятости и рынка труда. Типы и виды безработицы, методы борьбы с нею. Ситуацию на современном рынке труда	Анализировать и оценивать ситуацию в сфере занятости, изменения, происходящие на рынке труда, и учитывать их в своей профессиональной деятельности. Рассчитывать основные показатели, характеризующие занятость и состояние рынка труда. Делать прогнозные оценки состояния занятости.	Владеть современными технологиями и методами социально-экономического анализа рынка труда, умениями их самостоятельного применения. Способностью быстро ориентироваться в постоянно меняющейся обстановке на современном рынке труда.	Доклад, ситуационные задачи	Тест, контрольные вопросы
2	УК-2 Способен определять	ИД УК 2.4 Оценивает решение по-	Профессиональные функции в	Формулировать задачи и цели со-	Навыками саморазвития и мето-	Доклад, ситуационные	Тест, контрольные

	круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющих ресурсы и ограничений	ставленных задач в зоне своей ответственности в соответствии с запланированными результатами, действующими правовыми нормами, при необходимости корректирует способы решения задач	соответствии с направлением и профилем подготовки. Особенно-сти и специфику будущей профессии.	временной социальной работы, критически оценивать уровень своей квалификации и необходимость ее повышения. Выражать и обосновывать свою позицию по вопросам построения профессиональной карьеры.	дами повышения квалификации. Навыками правильного представления себя на рынке труда	задачи	вопросы
3	УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	ИД УК 6.2 Определяет задачи саморазвития и профессионального роста, распределяет их на долго-, средне-и краткосрочные с обоснованием актуальности и определением необходимых ресурсов для их выполнения	3.4 Основные принципы и способы поиска работы и закрепления на рабочем месте. Наиболее эффективные пути, средства и методы достижения успеха в профессиональном росте	У.4 Выражать и обосновывать свою позицию по вопросам построения профессиональной карьеры. Охарактеризовать деловые и личностные навыки; управлять своим поведением. Составлять резюме.	В.4 Навыками общения с работодателями. Навыками установления коммуникаций, управления стрессами.	Доклад, ситуационные задачи	Тест, контрольные вопросы
		ИД УК 6.3 Использует основные возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течение всей	Приемы эффективного поведения на рынке труда.	Планировать и контролировать изменения в своей карьере.	Способностью использовать основные возможности и инструменты непрерывного образования для планирова-	Доклад, ситуационные задачи	Тест, контрольные вопросы

		жизни) для реализации собственных потребностей с учетом личностных возможностей, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда			ния карьеры		
--	--	---	--	--	-------------	--	--

Раздел 2. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 часа.

Вид учебной работы		Всего часов	Семестры	
1			№ 8	
		2	3	
Контактная работа (всего)		16	16	
в том числе:				
Лекции (Л)		6	6	
Практические занятия (ПЗ)		10	10	
Семинары (С)				
Лабораторные занятия (ЛР)				
Самостоятельная работа (всего)		52	52	
В том числе:				
- подготовка к практическим занятиям		22	22	
- решение тестовых заданий		8	8	
- решение ситуационных задач		8	8	
- составление конспекта по темам, вынесенным на самостоятельное изучение		14	14	
Вид промежуточной аттестации	Зачет	контактная работа (ПА)	1	1
		самостоятельная работа	3	3
Общая трудоемкость (часы)		72	72	
Зачетные единицы		2	2	

Раздел 3. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)

3.1. Содержание разделов дисциплины (модуля)

№ п/п	Код компетенции	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Содержание раздела (темы разделов)
1	2	3	4
1.	УК-1 УК-2 УК-6	Карьера как стратегия трудовой жизни.	<u>Лекция:</u> Карьера как стратегия трудовой жизни. <u>Темы для практических занятий:</u> Карьера как стратегия трудовой жизни.

2.	УК-1 УК-2 УК-6	Технология эффективного трудоустройства.	<u>Лекция:</u> Технология эффективного трудоустройства. <u>Темы для практических занятий:</u> Технология эффективного трудоустройства.
3.	УК-1 УК-2 УК-6	Портфолио для успешной карьеры. Как составить резюме.	<u>Лекция:</u> Портфолио для успешной карьеры. Как составить резюме. <u>Темы для практических занятий:</u> Портфолио для успешной карьеры. Как составить резюме.
4.	УК-1 УК-2 УК-6	Собеседование при приеме на работу.	<u>Лекция:</u> Собеседование при приеме на работу. <u>Темы для практических занятий:</u> Собеседование при приеме на работу.

3.2. Разделы дисциплины (модуля) и междисциплинарные связи с обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами

№ п/п	Наименование обеспечиваемых (последующих) дисциплин и практик	№ № разделов данной дисциплины, необходимых для изучения обеспечиваемых (последующих) дисциплин			
		1	2	3	4
1	Организационно-административная работа в системе социальных служб	+	+	+	+

3.3. Разделы дисциплины (модуля) и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Л	ПЗ	ЛЗ	Сем	СРС	Всего часов
1.	Карьера как стратегия трудовой жизни.		2			8	10
2.	Технология эффективного трудоустройства.	2	2			12	16
3.	Портфолио для успешной карьеры. Как составить резюме.	2	2			12	16
4.	Собеседование при приеме на работу.	2	4			20	26
	Зачет	контактная работа					1
		самостоятельная работа					3
	Итого:	6	10			52	72

3.4. Тематический план лекций

№ п/п	№ раздела дисциплины	Тематика лекций	Содержание лекций	Трудоемкость (час)
				8 сем.
1	2	3	4	5
1	№2	Технология эффективного трудоустройства.	<p>Основные причины и этапы поиска работы. Способы поиска работы. Источники информации о вариантах трудоустройства. Методы поиска вариантов трудоустройства и использование их на практике. Составление карты поиска вариантов трудоустройства и выбор наиболее предпочтительного варианта. Анализ вариантов трудоустройства по профессии (специальности), осваиваемой в учебном заведении. Техники оценки предложения о работе.</p> <p>Как найти хорошую работу и удержаться на ней. Адаптационные ошибки новичка. Информационные технологии поиска работы. Объявление о поиске работы.</p>	2
2	№3	Портфолио для успешной карьеры. Как составить резюме.	<p>Требования, предъявляемые образованию и опыту. Оценка и самооценка профессиональной предрасположенности. Метод Биркмена.</p> <p>Сопроводительные и рекомендательные письма. Правила написания резюме. Тренинг по составлению резюме. Разбор резюме.</p>	2
3	№4	Собеседование при приеме на работу.	<p>Эффективное деловое общение - основа успеха в поведении на рынке труда. Общение как коммуникация. Невербальное общение и внешний вид. Подготовка к собеседованию. Типовые вопросы работодателя и ответы на них. Упражнение на невербальное общение и речевое общение. Анализ и отработка позитивного «Я-образа». Компенсация слабых сторон в общении.</p>	2
Итого:				6

3.5. Тематический план практических занятий (семинаров)

№ п/п	№ раздела дисциплины	Тематика практических занятий (семинаров)	Содержание практических (семинарских) занятий	Трудоемкость (час)
				8 сем.
1	2	3	4	5
1	1	Карьера как стратегия трудовой жизни.	Адаптация как условие трудоустройства выпускников на рынке труда. Виды трудовой адаптации: профессиональная, социально-психологическая, личностно-психологическая. Влияние личностных качеств и настроенность на карьеру на адаптацию на рынке труда. Определение карьеры. Типы и варианты карьерного продвижения. Модели построения карьеры. Фазы становления профессионала и этапы планирования и реализации карьеры. Мотивация карьеры. Формирование целей карьеры. Реализация призвания в профессиональном выборе и определение места работы в системе жизненных ценностей.	2
2	2	Технология эффективного трудоустройства.	Основные причины и этапы поиска работы. Способы поиска работы. Источники информации о вариантах трудоустройства. Методы поиска вариантов трудоустройства и использование их на практике. Составление карты поиска вариантов трудоустройства и выбор наиболее предпочтительного варианта. Анализ вариантов трудоустройства по профессии (специальности), осваиваемой в учебном заведении. Техники оценки предложения о работе. Как найти хорошую работу и удержаться на ней. Адаптационные ошибки новичка. Информационные технологии поиска работы. Объявление о поиске работы.	2
3	3	Портфолио для успешной карьеры. Как составить резюме.	Требования, предъявляемые образованию и опыту. Оценка и самооценка профессиональной предрасположенности. Метод Биркмена. Сопроводительные и рекомендательные письма. Правила написания резюме. Тренинг по составлению резюме. Разбор резюме.	2
4	4	Собеседование при приеме на	Эффективное деловое общение - основа успеха в поведении на рынке труда. Общение как коммуникация. Невер-	4

		работу.	бальное общение и внешний вид. Подготовка к собеседованию. Типовые вопросы работодателя и ответы на них. Упражнение на невербальное общение и речевое общение. Анализ и отработка позитивного «Я-образа». Компенсация слабых сторон в общении.	
Итого:				10

3.6. Самостоятельная работа обучающегося

№ п/п	№ семестра	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Виды СРС	Всего часов
1	2	3	4	5
1	10	Карьера как стратегия трудовой жизни.	Составление конспектов по темам, вынесенным на самостоятельное изучение Подготовка к практическим занятиям Решение тестовых заданий	2 4 2
2	10	Технология эффективного трудоустройства.	Составление конспектов по теме, вынесенной на самостоятельное изучение. Подготовка к практическим занятиям Решение тестовых заданий Решение ситуационных задач	4 4 2 2
3	10	Портфолио для успешной карьеры. Как составить резюме.	Составление конспектов по теме, вынесенной на самостоятельное изучение. Подготовка к практическим занятиям Решение тестовых заданий Решение ситуационных задач	4 4 2 2
4	10	Собеседование при приеме на работу.	Составление конспектов по теме, вынесенной на самостоятельное изучение. Подготовка к практическим занятиям Решение тестовых заданий Решение ситуационных задач	4 10 2 4
Итого часов в семестре:				52
Всего часов на самостоятельную работу:				52

3.7. Лабораторный практикум

Не предусмотрен учебным планом.

3.8. Примерная тематика курсовых проектов (работ), контрольных работ

Курсовые и контрольные работы не предусмотрены.

Раздел 4. Перечень учебно-методического и материально-технического обеспечения дисциплины (модуля)

4.1. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

- Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

4.2. Перечень основной и дополнительной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

4.2.1. Основная литература

№ п/п	Наименование	Автор (ы)	Год, место издания	Кол-во экземпляров в библиотеке	Наличие в ЭБС
1	2	3	4	5	6
1.	Социология труда [Электронный ресурс]: учебник.	Тощенко Ж.Т.	2015. М.: Юнити-Дана,	17	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»
2.	Менеджмент: учебник для студентов вузов	Глухов В. В.	2011. СПб.: Питер, - 608 с.: ил. - (Сер.«Учебник для вузов»)	14	-
3	Психология управления. Лекции: учеб.пособие для мед. вузов	Творогова Н. Д.	2010. М.: ГЭОТАР-Медиа, - 528 с.	15	-
4.	Психология управления. Практикум: учебное пособие для мед. вузов	Творогова Н. Д.	2010 М.: ГЭОТАР-Медиа, - 496 с.	17	-

4.2.2. Дополнительная литература

№ п/п	Наименование	Автор (ы)	Год, место издания	Кол-во экземпляров в библиотеке	Наличие в ЭБС
1	2	3	4	5	6
1	Конкурентоспособность молодых специалистов по оценкам руководителей // Соц. политика и социология	Вириня И. В.	2012- №2. – С. 174-177.	1	-
2	Центр содействия трудоустройству выпускников // Высшее образование в России.	Калмыков Б. Ю.	- 2009. -№3. - С. 76-77.	1	-
3	Преодолевая профессиональный стресс проблемы адаптации выпускников вузов при выходе на рынок труда «Кадровик. Кадровый менеджмент»,		2009, N 4.	1	-
4	Управление личной карьерой: учебное пособие	Резник С. Д., И. А. Игошина, В. С. Резник	М.: «Логос», 2005. - 288 с.	1	-
5	Стратегии жизненного самоопределения молодежи в трудовой сфере // Социол. исследования.	Скутнева С. В.	- 2006. - № 10. - С. 88-94.	1	-

4.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

- <http://window.edu.ru>- Единое окно доступа к образовательным ресурсам. Интегральный каталог образовательных Интернет-ресурсов, электронная учебно-методическая библиотека для общего и профессионального образования, ресурсы системы федеральных образовательных порталов.
- <http://ecsocman.hse.ru>- Федеральный образовательный портал Экономика. Социология. Менеджмент.
- <http://enbv.narod.ru/> – Библиотека Воеводина.
- <http://sigla.rsl.ru/> - РГБ. Электронная библиотека диссертаций.

4.4. Перечень информационных технологий, используемых для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю), программного обеспечения и информационно-справочных систем

Для осуществления образовательного процесса используются:

Программы тестового контроля Индиго для текущей и промежуточной аттестации по разделам дисциплины № 1-4.

Лекции-презентации по разделам № 1-4.

В учебном процессе используется лицензионное программное обеспечение:

1. Договор MicrosoftOffice (версия 2003) №0340100010912000035_45106 от 12.09.2012г. (срок действия договора - бессрочный),
2. Договор MicrosoftOffice (версия 2007) №0340100010913000043_45106 от 02.09.2013г. (срок действия договора - бессрочный),
3. Договор MicrosoftOffice (версия 2010) № 340100010914000246_45106 от 23.12.2014г. (срок действия договора - бессрочный).
4. Договор Windows (версия 2003) №0340100010912000035_45106 от 12.09.2012г. (срок действия договора - бессрочный)
5. Договор Windows (версия 2007) №0340100010913000043_45106 от 02.09.2013г. (срок действия договора - бессрочный),
6. Договор Windows (версия 2010) № 340100010914000246_45106 от 23.12.2014г. (срок действия договора - бессрочный),
7. Договор Антивирус Kaspersky Endpoint Security для бизнеса – Стандартный Russian Edition. 100-149 Node 1 year Educational Renewal License от 12.07.2018, лицензии 685B-MY\05\2018 (срок действия – 1 год),
8. Автоматизированная система тестирования Indigo Договор № Д53783/2 от 02.11.2015 (срок действия бессрочный, 1 год технической поддержки),
9. ПО FoxitPhantomPDF Стандарт, 1 лицензия, бессрочная, дата приобретения 05.05.2016 г.

Обучающиеся обеспечены доступом (удаленным доступом) к современным профессиональным базам данных и информационно-справочным системам:

- 1) Научная электронная библиотека e-LIBRARY. Режим доступа: <http://www.e-library.ru/>.
- 2) Справочно-поисковая система Консультант Плюс – ООО «КонсультантКиров».
- 3) «Электронно-библиотечная система Кировского ГМУ». Режим доступа: <http://elib.kirovgma.ru/>.
- 4) ЭБС «Консультант студента» - ООО «ИПУЗ». Режим доступа: <http://www.studmedlib.ru>.
- 5) ЭБС «Университетская библиотека онлайн» - ООО «НексМедиа». Режим доступа: <http://www.biblioclub.ru>.
- 6) ЭБС «Консультант врача» - ООО ГК «ГЭОТАР». Режим доступа: <http://www.rosmedlib.ru/>
- 7) ЭБС «Айбукс» - ООО «Айбукс». Режим доступа: <http://ibooks.ru>.

4.5. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

В процессе преподавания дисциплины (модуля) используются следующие специальные помещения:

Наименование специализированных помещений	Номер кабинета, адрес	Оборудование, технические средства обучения, размещенные в специализированных помещениях
- учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	№ 305, 306 г. Киров, ул. К.Маркса,137 (1 корпус)	Столы и стулья ученические, компьютер, мультимедийный проектор, доска меловая, экран
учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа	№ 302, 303 г. Киров, ул. К.Маркса,137 (1 корпус)	Столы и стулья ученические
учебные аудитории для проведения групповых и индивидуальных консультаций	№ 302, 310 г. Киров, ул. К. Маркса,137 (1 корпус)	Столы и стулья ученические, компьютер с выходом в Интернет и ЭИОС университета (каб. 310)
учебные аудитории для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации	№ 302,303,307,404 г. Киров, ул. К. Маркса, 137 (1 корпус)	Столы и стулья ученические, компьютеры с выходом в Интернет и ЭИОС университета (каб. 307, 404)
помещения для самостоятельной работы	№ 307, 404 г. Киров, ул. К. Маркса, 137 (1 корпус), читальный зал библиотеки г. Киров, ул. К. Маркса, 137 (1 корпус)	Столы и стулья ученические, компьютеры с выходом в Интернет и ЭИОС университета

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.

Раздел 5. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины (модуля)

Процесс изучения дисциплины предусматривает: контактную (работа на лекциях и практических занятиях) и самостоятельную работу (составление конспектов по темам, вынесенным на самостоятельное изучение, подготовка к семинарскому занятию, решение тестовых заданий, к текущему контролю и промежуточной аттестации).

Основное учебное время выделяется на формирование навыков профессиональных компетенций, навыков самоорганизации у студентов.

В качестве основных форм организации учебного процесса по дисциплине выступают классические лекционные и практические занятия (с использованием интерактивных технологий обучения), а также самостоятельная работа обучающихся.

При изучении учебной дисциплины (модуля) обучающимся необходимо освоить практические умения по организации собственного времени.

При проведении учебных занятий кафедра обеспечивает развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (путем проведения интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализа ситуаций и имитационных моделей, преподавания дисциплины (модуля) в форме курса, составленного на основе результатов научных исследований, проводимых Университетом, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей).

Лекции:

Классическая лекция. Рекомендуется при изучении тем: «Технология эффективного трудоустройства», «Портфолио для успешной карьеры».

На лекциях излагаются темы дисциплины, предусмотренные рабочей программой, акцентируется внимание на наиболее принципиальных и сложных вопросах дисциплины, устанавливаются вопросы для самостоятельной проработки. Конспект лекций является базой при подготовке к практическим занятиям, к зачету, а также для самостоятельной работы.

Материал лекций обязательно должен быть визуализирован, сопровождаться мультимедийными презентациями, иллюстрирующими примерами теоретического материала. На лекциях излагаются темы дисциплины, предусмотренные рабочей программой, акцентируется внимание на наиболее принципиальных и сложных вопросах дисциплины, устанавливаются вопросы для самостоятельной проработки. Конспект лекций является базой при подготовке к практическим занятиям, к зачету, а также для самостоятельной работы.

Смысловая нагрузка лекции смещается в сторону от изложения теоретического материала к формированию мотивации самостоятельного обучения через постановку проблем обучения и показ путей решения профессиональных проблем в рамках той или иной темы. При этом основным методом ведения лекции является метод проблемного изложения материала.

Лекция-дискуссия - обсуждение какого-либо вопроса, проблемы, рассматривается как метод, активизирующий процесс обучения, изучения сложной темы, теоретической проблемы. Рекомендуется использовать при изучении тем: «Собеседование при приеме на работу».

Важной характеристикой дискуссии, отличающей её от других видов спора, является аргументированность. Обсуждая дискуссионную проблему, каждая сторона, оппонируя мнению собеседника, аргументирует свою позицию. Отличительной чертой дискуссии выступает отсутствие тезиса и наличие в качестве объединяющего начала темы.

Практические занятия:

Практические занятия по дисциплине проводятся с целью приобретения практических навыков в области навыков поиска работы, трудоустройства и построения карьеры, а также подготовка студентов к успешной профессиональной деятельности в условиях современного рынка труда и повышение конкурентоспособности выпускников.

Практические занятия проводятся в виде собеседований, обсуждений, дискуссий в микрогруппах, решения ситуационных задач, группового проектирования, деловых игр.

Выполнение практической работы обучающиеся производят как в устном, так и в письменном виде, в виде презентаций и докладов.

Практическое занятие способствует более глубокому пониманию теоретического материала учебной дисциплины, а также развитию, формированию и становлению различных уровней составляющих профессиональной компетентности обучающихся.

При изучении дисциплины используются следующие формы практических занятий:

- семинар традиционный по темам «Карьера как стратегия трудовой жизни», «Портфолио для успешной карьеры».

- учебно-ролевая игра по теме «Технология эффективного трудоустройства»

- тренинг по теме «Собеседование при приеме на работу».

Самостоятельная работа:

Самостоятельная работа студентов подразумевает подготовку по всем разделам дисциплины «Адаптация выпускника вуза на рынке труда» и включает подготовку к практическим занятиям, составление конспектов по темам, вынесенным на самостоятельное изучение, решение тестовых заданий, подготовку к текущему контролю и промежуточной аттестации.

Работа с учебной литературой рассматривается как вид учебной работы по дисциплине «Адаптация выпускника вуза на рынке труда» и выполняется в пределах часов, отводимых на её изучение (в разделе СРС). Каждый обучающийся обеспечен доступом к библиотечным фондам университета и кафедры. Во время изучения дисциплины обучающиеся (под контролем преподавателя) самостоятельно выполняют контрольную работу в межсессионный период и представляют ее на проверку до начала следующей учебно-экзаменационной сессии. Работа обучающегося в группе формирует чувство коллективизма и коммуникабельности. Обучение способствует воспи-

танию у обучающихся навыков решения задач, возникающих в учебном процессе.

Самостоятельная работа способствует формированию аккуратности, дисциплинированности. Исходный уровень знаний обучающихся определяется тестированием, собеседованием.

Текущий контроль освоения дисциплины проводится в форме устного опроса в ходе занятий, решения типовых ситуационных задач, тестового контроля, проведения практикума.

В конце изучения дисциплины (модуля) проводится промежуточная аттестация с использованием тестового контроля, проверки практических умений, собеседования по контрольным вопросам и практическим заданиям. Для текущего контроля освоения дисциплины используется рейтинговая система.

Раздел 6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля) (приложение А)

Изучение дисциплины следует начинать с проработки данной рабочей программы, методических указаний, прописанных в программе, особое внимание уделяется целям, задачам, структуре и содержанию дисциплины.

Успешное изучение дисциплины требует от обучающихся посещения лекций, активной работы на практических занятиях, выполнения всех учебных заданий преподавателя, ознакомления с базовыми учебниками, основной и дополнительной литературой. Лекции имеют в основном обзорный характер и нацелены на освещение наиболее трудных вопросов, а также призваны способствовать формированию навыков работы с научной литературой. Предполагается, что обучающиеся приходят на лекции, предварительно проработав соответствующий учебный материал по источникам, рекомендуемым программой.

Основным методом обучения является самостоятельная работа студентов с учебно-методическими материалами, научной литературой, Интернет-ресурсами.

Правильная организация самостоятельных учебных занятий, их систематичность, целесообразное планирование рабочего времени позволяют обучающимся развивать умения и навыки в усвоении и систематизации приобретаемых знаний, обеспечивать высокий уровень успеваемости в период обучения, получить навыки повышения профессионального уровня.

Основной формой промежуточного контроля и оценки результатов обучения по дисциплине является зачет. На зачете обучающиеся должны продемонстрировать не только теоретические знания, но и практические навыки, полученные на практических занятиях.

Постоянная активность на занятиях, готовность ставить и обсуждать актуальные проблемы дисциплины - залог успешной работы и положительной оценки.

Подробные методические указания к практическим занятиям и внеаудиторной самостоятельной работе по каждой теме дисциплины представлены в приложении А.

Раздел 7. Оценочные средства для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) (приложение Б)

Оценочные средства – комплект методических материалов, нормирующих процедуры оценивания результатов обучения, т.е. установления соответствия учебных достижений запланированным результатам обучения и требованиям образовательной программы, рабочей программы дисциплины.

ОС как система оценивания состоит из следующих частей:

1. Перечня компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.

2. Показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.

3. Типовых контрольных заданий и иных материалов.

4. Методических материалов, определяющих процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Оценочные средства для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине представлены в приложении Б.

Кафедра социальной работы

Приложение А к рабочей программе дисциплины

**Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины
«Адаптация выпускника вуза на рынке труда»**

Направление подготовки 39.03.02 Социальная работа
Направленность (профиль) ОПОП: «Социальная работа»

Раздел 1. Карьера как стратегия трудовой жизни

Тема 1: Карьера как стратегия трудовой жизни

Цель: познакомиться с моделями построения карьеры, с вариантами карьерного продвижения.

Задачи:

1. рассмотреть определение карьеры.
2. изучить основные типы и варианты карьерного продвижения.
3. описать модели построения карьеры.

Обучающийся должен знать: особенности и специфику будущей профессии; ситуацию на современном рынке труда; наиболее эффективные пути, средства и методы достижения успеха в профессиональном росте; свои личностные и профессиональные качества, способствующие адаптации на рынке труда и в профессиональном коллективе; пути построения профессиональной карьеры.

Обучающийся должен уметь: самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития; заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации; 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.

Обучающийся должен владеть: способностью выделять свои личностные и профессиональные качества, способствующие адаптации на рынке труда и в профессиональном коллективе; способами построения профессиональной карьеры; навыками правильного представления себя на рынке труда; общения с работодателями.

Самостоятельная аудиторная работа обучающихся по теме:

1) Выступление студентов с докладами и их обсуждение.

Вопросы для подготовки докладов:

1. Фазы становления профессионала и этапы планирования и реализации карьеры.
2. Мотивация карьеры.
3. Формирование целей карьеры.
4. Реализация призвания в профессиональном выборе и определение места работы в системе жизненных ценностей.

2) Обсуждение домашнего задания:

Заполните таблицу 1 по видам карьеры, ее содержанию и приведите примеры.

Таблица 1

Виды карьеры	Содержание	Пример
1. Профессиональная карьера		
2. Должностная карьера		
3. Вертикальная		
4. Горизонтальная карьера		
5. Скрытая (центростремительная)		
6. Потенциальная карьера		
7. Реальная карьера		

Самостоятельная внеаудиторная работа обучающихся по теме:

Задания для самостоятельной внеаудиторной работы студентов по указанной теме:

1) Ознакомиться с теоретическим материалом по теме занятия с использованием конспектов лекций и/или рекомендуемой учебной литературы.

2) Подготовка докладов:

Темы докладов:

1. Понятие «профессиональная карьера». Типы и виды профессиональных карьер.
2. Индивидуальные особенности личности и выбор типа и вида профессиональной карьеры.
3. План реализации карьеры. Наличие «запасного варианта».
4. Формирование себя как специалиста с учетом склонностей и способностей.
5. Учет потребностей рынка и развитие профессионально значимых качеств, умений и навыков.
6. Обучение и повышение квалификации на протяжении всей жизни как необходимое условие профессионального роста.

2) Выполнение самостоятельной работы к практическому занятию

Задания для самостоятельной работы:

1. Выполнить упражнение «Как специалист я...».
1. Составить кроссворды по теме «Моя профессия».
2. Составьте индивидуальный план карьерного роста. Индивидуальный план карьерного роста составляется исходя из рекомендаций, представленных в теоретической части данной темы. Объем самостоятельной работы составляет 1-2 листа печатного текста формата А4, рассчитан на 20-25 лет при условии «карьерного шага» в 3-5 лет.

3) Проверить свои знания с использованием тестового контроля:

1. Система социальных, экономических, политических, организационных, правовых и иных мер, направленных на поддержку молодых граждан и осуществляемых государством на основе Конституции и других законодательных актов в целях социального становления и развития молодежи, наиболее полной реализации ее потенциала в интересах всего общества – это

- а) социальная политика государства
- б) социальная защита молодежи
- в) государственная молодежная политика

2. Государственное вмешательство в работу рыночного механизма регулирования трудовых отношений связано с необходимостью

- а) перераспределения доходов
- б) социальной защиты населения
- в) планового распределения трудовых ресурсов

3. Социально-трудовые отношения, выражающие стремление получить односторонние преимущества без учета интересов другой стороны, называются

- а) конкурентными
- б) конфликтными
- в) дискриминационными

4. Согласно классической теории рынка труда с повышением уровня заработной платы выше точки равновесия

- а) возникает дефицит кадров
- б) возникает безработица
- в) ничего не происходит

5. Потерявший работу из-за спада в экономике попадает в категорию безработных, охваченных

- а) фрикционной формой безработицы
- б) структурной формой безработицы
- в) циклической формой безработицы

6. Для смягчения неравенства доходов государство создает систему налогообложения

- а) прогрессивного
- б) пропорционального
- в) регрессивного

7. Социально-трудовые отношения, предполагающие общую ответственность и взаимопомощь сторон

- а) конкурентные
- б) солидарные
- в) патерналистские

Эталоны ответов:

1. в; 2. б; 3. а; 4. б; 5. в; 6. а; 7. б.

Рекомендуемая литература:**Основная:**

1. Менеджмент: учеб. для студентов вузов / Глухов В. В. - СПб.: Питер, — 608 с.: ил.. - (Сер. «Учебник для вузов»), 2011.
2. Психология управления. Лекции: учеб. пособие для мед. вузов / Творогова Н. Д. - М.: ГЭОТАР-Медиа, - 528 с., 2010.
3. Психология управления. Практикум: учеб. пособие для мед. вузов / Творогова Н. Д. - М.: ГЭОТАР-Медиа, - 496 с., 2010.

Дополнительная:

1. Преодолевая профессиональный стресс проблемы адаптации выпускников вузов при выходе на рынок труда «Кадровик. Кадровый менеджмент», 2009, N 4.

Раздел 2. Технология эффективного трудоустройства**Тема. Технология эффективного трудоустройства**

Цель: формирование и закрепление системы знаний об основных причинах и этапах поиска работы, а также выработать практические навыки принятия ответственных решений при трудоустройстве.

Задачи:

1. рассмотреть способы поиска работы.
2. проанализировать понятие скрытого рынка вакансий.
3. изучить «подводные камни» поиска работы.
4. рассмотреть техники оценки предложения о работе.

Обучающийся должен знать:

- особенности и специфику будущей профессии; ситуацию на современном рынке труда; наиболее эффективные пути, средства и методы достижения успеха в профессиональном росте; приемы эффективного поведения на рынке труда;
- виды трудовой адаптации.
- свои личностные качества и их влияние на построение карьеры.

Обучающийся должен уметь:

- применять полученные знания для успешной адаптации на рынке труда.
- использовать свои личностные качества и настроенность на карьеру на адаптацию выпускников вуза на рынке труда.
- 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

Обучающийся должен владеть:

- навыками правильного представления себя на рынке труда; общения с работодателями; навыками установления коммуникации, управления стрессами; навыками ведения собственного дела;
- навыками принятия самостоятельных профессиональных действий, направленных на успешную адаптацию на рынке труда.
- навыками использования личностных качеств для построения своей карьеры.

Самостоятельная внеаудиторная работа обучающихся по теме:

Задания для самостоятельной внеаудиторной работы студентов по указанной теме:

1) Ознакомиться с теоретическим материалом по теме занятия с использованием конспектов лекций и/или рекомендуемой учебной литературы.

2) Подготовить доклады по теме занятия.

Вопросы для подготовки докладов:

1. Что означает быть активным на рынке труда?
2. Возможные варианты трудоустройства по профессии (специальности), осваиваемой в образовательном учреждении.
3. Объявления в профессиональных и коммерческих изданиях, в СМИ.
4. Помещение собственного объявления с предложением в средствах массовой информации и глобальной сети Интернет.
5. Подготовка докладов по теме «Технология трудоустройства».

6. Профессиональные цели и ценности будущих специалистов.
7. Алгоритм принятия решения в ситуации предстоящего трудоустройства.
8. Методы формирования позитивного профессионального имиджа.

3) Проверить свои знания с использованием тестового контроля

1. Для характеристики качества трудовой жизни используются

- а) объективные и субъективные индикаторы
- б) субъективные индикаторы
- в) объективные индикаторы

2. Производственно-техническую сторону соединения работника со средствами труда выражает

категория:

- а) характер труда
- б) содержание труда
- в) условия труда

3. Система общественных отношений, социальных норм и институтов, обеспечивающих воспроизводство, обмен и использование труда

- а) рынок труда
- б) коллективный договор
- в) конкуренция

4. К представителям какой группы теорий мотивации относятся А. Маслоу, Д. Макклеланд, Ф. Герцберг?

- а) содержательной
- б) процессуальной
- в) классической

5. Необходимость государственного регулирования занятости обосновал

- а) А. Смит
- б) Дж. Кейнс
- в) М. Фридман

6. Комплекс организаций, обеспечивающих функционирование рынка труда – это

- а) субъекты рынка труда
- б) объекты рынка труда
- в) инфраструктура рынка труда

7. Социально-трудовые отношения, предполагающие стремление к личной ответственности за свои действия и достижение своих целей

- а) патерналистские
- б) солидарные
- в) субсидиарные

Эталоны ответов:

1. а; 2. б; 3. а; 4. а; 5. б; 6. в; 7. в.

Рекомендуемая литература:

Основная:

1. Менеджмент: учеб. для студентов вузов / Глухов В. В. - СПб.: Питер, — 608 с.: ил.. - (Сер. «Учебник для вузов»), 2011.
2. Психология управления. Лекции: учеб. пособие для мед. вузов / Творогова Н. Д. - М.: ГЭОТАР-Медиа, - 528 с., 2010.
3. Психология управления. Практикум: учеб. пособие для мед. вузов / Творогова Н. Д. - М.: ГЭОТАР-Медиа, - 496 с., 2010.

Дополнительная:

1. Преодолевая профессиональный стресс проблемы адаптации выпускников вузов при выходе на рынок труда «Кадровик. Кадровый менеджмент», 2009, N 4.

Раздел 3. Портфолио для успешной карьеры. Как составить резюме

Тема. Портфолио для успешной карьеры. Как составить резюме

Цель: формирование и закрепление системы знаний о составляющих успешной карьеры, формирование мотивации к активному участию в планировании и продвижении своей карьеры, подготовка профессионального резюме и пакета документов, необходимых для успешного прохождения собеседования.

Задачи:

1. рассмотреть требования, предъявляемые образованию и опыту.
2. проанализировать оценку и самооценку профессиональной предрасположенности.

3. Изучить правила написания резюме, сопроводительных и рекомендательных писем.

Обучающийся должен знать:

- особенности и специфику будущей профессии; ситуацию на современном рынке труда; наиболее эффективные пути, средства и методы достижения успеха в профессиональном росте; приемы эффективного поведения на рынке труда;

- виды трудовой адаптации.

- свои личностные качества и их влияние на построение карьеры.

Обучающийся должен уметь:

- применять полученные знания для успешной адаптации на рынке труда.

- использовать свои личностные качества и настроенность на карьеру на адаптацию выпускников вуза на рынке труда.

- 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

Обучающийся должен владеть:

- навыками делового общения, составления резюме, сопроводительных и рекомендательных писем, аннотаций и прочих документов.

- навыками правильного представления себя на рынке труда; общения с работодателями; навыками установления коммуникации, управления стрессами; навыками ведения собственного дела;

- навыками принятия самостоятельных профессиональных действий, направленных на успешную адаптацию на рынке труда.

- навыками использования личностных качеств для построения своей карьеры.

Самостоятельная внеаудиторная работа обучающихся по теме:

Задания для самостоятельной внеаудиторной работы студентов по указанной теме:

1) Ознакомиться с теоретическим материалом по теме занятия с использованием конспектов лекций и/или рекомендуемой учебной литературы.

2) Подготовить доклады по теме занятия.

Вопросы для подготовки докладов:

1. Первостепенные документы, необходимые при трудоустройстве.

2. Автобиография, профессиональное резюме, поисковое письмо работодателю. Основные правила их разработки и оформления.

3. Основные требования к содержанию и оформлению рекомендательных, сопроводительных писем и писем-напоминаний.

3. Деловое письмо с послужным списком кандидата.

4. Психологические особенности восприятия письменной речи.

5. Степень влияния хорошо составленных документов на успех трудоустройства

6. Подготовить афоризмы про карьеру, и постараться объяснить их смысл.

7. Дайте оценку профессиональных качеств кандидатов и соответствие их требованиям, предъявляемым должностью (Таблица 1).

Таблица 1.

Соответствие качеств претендента и предъявляемых требований.

Качества	Требования	Состояние кандидата
Здоровье и физическое состояние	Требуется хорошее здоровье, слух, способность долго находиться на ногах	Плохое зрение, слух, выглядит физически ослабленным
Интеллектуальное развитие	Среднее, способность понимать и запоминать простые приказы	Интеллектуальное развитие высокое
Черты личности	Уравновешенность, способность работать самостоятельно	Спокоен, рассудителен
Оплата труда	Повременно-премиальная оплата и часто сверхурочная работа	Отказ от сверхурочной работы
И т.д.		

3) Проверить свои знания с использованием тестового контроля

1. Временное отсутствие занятости в период перехода трудящегося с одного предприятия на другое

а) скрытая безработица

б) фрикционная безработица

в) циклическая безработица

2. Учреждение, осуществляющее на правах посредника между нанимателями и наемными работниками регистрацию безработных и трудоустройство рабочих

а) рынок труда

б) биржа труда

в) фондовая биржа

3. На какой срок заключается коллективный договор на предприятии?

а) 1 год

б) 2 года

в) 1-3 года

4. Самым низким является показатель трудоустройства

а) выпускников школ

б) выпускников ПТУ

в) выпускников вузов

5. Человек ленив, старается избегать работы. Людей нужно принуждать к труду – это постулат

а) теории «Х»

б) теории «Y»

в) теории «Z»

6. В условиях современного НТП доля нервно-психических нагрузок в составе трудовых функций

а) растет

б) снижается

в) не меняется

Эталоны ответов:

1. б; 2. б; 3. в; 4. а; 5. а; 6. а.

Рекомендуемая литература:

Основная:

1. Менеджмент: учеб. для студентов вузов / Глухов В. В. - СПб.: Питер, — 608 с.: ил.. - (Сер. «Учебник для вузов»), 2011.

2. Психология управления. Лекции: учеб. пособие для мед. вузов / Творогова Н. Д. - М.: ГЭОТАР-Медиа, - 528 с., 2010.

3. Психология управления. Практикум: учеб. пособие для мед. вузов / Творогова Н. Д. - М.: ГЭОТАР-Медиа, - 496 с., 2010.

Дополнительная:

1. Преодолевая профессиональный стресс проблемы адаптации выпускников вузов при выходе на рынок труда «Кадровик. Кадровый менеджмент», 2009, N 4.

Раздел 4. Собеседование при приеме на работу

Тема. Собеседование при приеме на работу

Цель: формирование и закрепление системы знаний о процедуре собеседования при приеме на работу.

Задачи:

1. изучить правила успешного собеседования при приеме на работу.

2. рассмотреть основные вопросы, которые задает работодатель при собеседовании.

3. проанализировать виды тестирований, используемых на собеседовании.

Обучающийся должен знать:

- особенности и специфику будущей профессии; ситуацию на современном рынке труда; наиболее эффективные пути, средства и методы достижения успеха в профессиональном росте; приемы эффективного поведения на рынке труда;

- виды трудовой адаптации.

- свои личностные качества и их влияние на построение карьеры.

Обучающийся должен уметь:

- применять полученные знания для успешной адаптации на рынке труда.

- использовать свои личностные качества и настроенность на карьеру на адаптацию выпускников вуза на рынке труда.

- 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

Обучающийся должен владеть:

- навыками делового общения, составления резюме, сопроводительных и рекомендательных писем, аннотаций и прочих документов.

- навыками правильного представления себя на рынке труда; общения с работодателями; навыками уста-

новления коммуникации, управления стрессами; навыками ведения собственного дела;

- навыками принятия самостоятельных профессиональных действий, направленных на успешную адаптацию на рынке труда.

- навыками использования личностных качеств для построения своей карьеры.

Самостоятельная аудиторная работа обучающихся по теме:

1) Выступление студентов с докладами и их обсуждение.

Вопросы для подготовки докладов:

1. Структурированное собеседование.
2. Собеседование «один на один».
3. **Групповое интервью.**
4. **Искусство собеседования.**
5. **Построение вопросов.**
6. **Основные ошибки при приеме на работу.**

Самостоятельная внеаудиторная работа обучающихся по теме:

Задания для самостоятельной внеаудиторной работы студентов по указанной теме:

1) Ознакомиться с теоретическим материалом по теме занятия с использованием конспектов лекций и/или рекомендуемой учебной литературы.

2) Подготовить доклады по теме занятия.

Вопросы для подготовки докладов:

1. Структурированное собеседование.
2. Собеседование «один на один».
3. **Групповое интервью.**
4. **Искусство собеседования.**
5. **Построение вопросов.**
6. **Основные ошибки при приеме на работу.**

3) Домашнее задание

1. Соберите информацию о компании, в которой пройдет встреча. Просмотрите СМИ и Интернет, спросите знакомых и коллег, работающих в этой компании или с ней. Ищите как положительную, так и отрицательную информацию. Если позволяет время, загляните в офис компании, чтобы оценить удобство проезда, рабочие места, внешний вид сотрудников, атмосферу и корпоративную культуру компании.

Данные, которые желательно узнать до собеседования:

1. - Правовая форма организации
2. - Кто учредители, кто руководитель компании
3. - Сколько лет существует компания, ее надежность.
4. - Порядок оформления (по ТК РФ, бессрочный или срочный трудовой договор, иное).
5. - Форма оплаты (белая, «серая», наличие постоянной и переменной частей зарплаты).
6. - Выдача зарплаты (на карточку, в кассе, в конверте без росписи).
7. - Система мотивации (% , премии, бонусы).

2. Подготовьте сценарий и эмоциональный настрой встречи.

Оценка человека происходит в первые минуты. При этом 87 % информации поступает в человеческий мозг через зрительные рецепторы, а только 9 % через слуховые и 4 % через другие органы чувств. У вас не будет второго случая произвести первое приятное впечатление, так что подберите для встречи гардероб, подходящий под корпоративный стиль компании.

Не забывайте, что по многочисленной статистике первой причиной отказа от кандидатов рекрутеры называют «жалкий внешний вид». Главные правила в стиле одежды – деловой костюм, тщательно отглаженный, чистая обувь. Для женщин – уместный, аккуратный, деловой макияж.

Наряду с безупречной одеждой работодатель ждет от вас оптимистического эмоционального состояния. Поэтому настройтесь на успех.

4) Проверить свои знания с использованием тестового контроля

1. Как называется соглашение между работодателем и работником, закрепляющее права и обязанности сторон?

- а) контракт
- б) трудовой договор
- в) трудовое соглашение

2. Наиболее многочисленная возрастная группа в составе трудовых ресурсов страны:

- а) молодёжь (18-30 лет)
- б) средний возраст (30-49 лет)
- в) предпенсионный и пенсионный возраст (от 50 и старше)

3. Неподходящая работа – это:

- а) работа, связанная с переменой места жительства с согласия гражданина
- б) не соответствует желаниям гражданина
- в) предполагаемый заработок ниже среднего заработка гражданина

4. Работа считается подходящей, если:

- а) заработная плата выше прожиточного минимума
- б) соответствует желаниям и намерениям работника
- в) находится в пределах транспортной доступности рабочего места

5. Основными формами оплаты труда являются:

- а) повременная и сдельная
- б) тарифная и бестарифная
- в) фиксированная и плавающая

6. Социально-экономическое явление; ситуация, когда часть трудоспособного населения не может найти себе работу, становясь относительно избыточным населением, резервной армией труда

- а) рынок труда
- б) безработица
- в) кризис

7. Совокупность мер, направленных на стимулирование вовлечения и эффективного функционирования индивидов в сфере труда для достижения целей общества – это

- а) политика стимулирования;
- б) социальная политика
- в) политика занятости

8. Социологический аспект трудовых отношений предполагает выявление

- а) необходимой численности работников;
- б) равенства-неравенства работников в процессе труда
- в) физико-гигиенических условий труда

9. Материальная основа будущего продукта; то, на что направлен труд человека

- а) средства труда
- б) орудия труда
- в) предметы труда

10. Высокая степень социальной защиты характерна для модели рынка труда

- а) американской
- б) шведской
- в) японской

Эталоны ответов:

1. б; 2. б; 3 в; 4. в; 5. а; 6. б; 7. в; 8. б; 9. в; 10. б.

Рекомендуемая литература:

Основная:

1. Менеджмент: учеб. для студентов вузов / Глухов В. В. - СПб.: Питер, — 608 с.: ил.. - (Сер. «Учебник для вузов»), 2011.
2. Психология управления. Лекции: учеб. пособие для мед. вузов / Творогова Н. Д. - М.: ГЭОТАР-Медиа, - 528 с., 2010.
3. Психология управления. Практикум: учеб. пособие для мед. вузов / Творогова Н. Д. - -М.: ГЭОТАР-Медиа, - 496 с., 2010.

Дополнительная:

1. Преодолевая профессиональный стресс проблемы адаптации выпускников вузов при выходе на рынок труда «Кадровик. Кадровый менеджмент», 2009, N 4.

Кафедра социальной работы

Приложение Б к рабочей программе дисциплины

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

**для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся
по дисциплине**

«Адаптация выпускника вуза на рынке труда»

Направление подготовки 39.03.02 Социальная работа
Направленность (профиль) ОПОП: «Социальная работа»

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код и содержание компетенции	Индикатор достижения компетенции	Результаты обучения			Разделы дисциплины, при освоении которых формируется компетенция	Номер семестра, в котором формируется компетенция
		<i>Знать</i>	<i>Уметь</i>	<i>Владеть</i>		
УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	ИД УК 1.2 Осуществляет поиск информации для решения поставленной задачи по различным типам запросов	Сущность и специфику социально-экономических явлений и процессов, происходящих в сфере занятости. Закономерности развития и функционирования рынка труда, содержание основных теоретических подходов к его оценке. Методы регулирования занятости и рынка труда. Типы и виды	Анализировать и оценивать ситуацию в сфере занятости, изменения, происходящие на рынке труда, и учитывать их в своей профессиональной деятельности. Рассчитывать основные показатели, характеризующие занятость и состояние рынка труда. Делать прогнозные оценки состояния за-	Владеть современными технологиями и методами социально-экономического анализа рынка труда, умениями их самостоятельного применения. Способностью быстро ориентироваться в постоянно меняющейся обстановке на современном рынке труда.	<u>Раздел 1.</u> Карьера как стратегия трудовой жизни. <u>Раздел 2.</u> Технология эффективного трудоустройства. <u>Раздел 3.</u> Портфолио для успешной карьеры. Как составить резюме <u>Раздел 4.</u> Собеседование при приеме на работу.	8 семестр

		безработицы, методы борьбы с нею. Ситуацию на современном рынке труда	нятости.			
УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	ИД УК 2.4 Оценивает решение поставленных задач в зоне своей ответственности в соответствии с запланированными результатами, действующими правовыми нормами, при необходимости корректирует способы решения задач	Профессиональные функции в соответствии с направлением и профилем подготовки. Особенности и специфику будущей профессии.	Формулировать задачи и цели современной социальной работы, критически оценивать уровень своей квалификации и необходимость ее повышения. Выразить и обосновать свою позицию по вопросам построения профессиональной карьеры.	Навыками саморазвития и методами повышения квалификации. Навыками правильного представления себя на рынке труда	<u>Раздел 1.</u> Карьера как стратегия трудовой жизни. <u>Раздел 2.</u> Технология эффективного трудоустройства. <u>Раздел 3.</u> Портфолио для успешной карьеры. Как составить резюме <u>Раздел 4.</u> Собеседование при приеме на работу.	8 семестр
УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	ИД УК 6.2 Определяет задачи саморазвития и профессионального роста, распределяет их на долго-, средне-и краткосрочные с обоснованием актуальности и определением необходимых ресурсов для их выполнения	3.4 Основные принципы и способы поиска работы и закрепления на рабочем месте. Наиболее эффективные пути, средства и методы достижения успеха в профессиональном росте;	У.4 Выразить и обосновать свою позицию по вопросам построения профессиональной карьеры. Охарактеризовать деловые и личностные навыки; управлять своим поведением. Составлять резюме.	В.4 Навыками общения с работодателями. Навыками установления коммуникаций, управления стрессами.	<u>Раздел 1.</u> Карьера как стратегия трудовой жизни. <u>Раздел 2.</u> Технология эффективного трудоустройства. <u>Раздел 3.</u> Портфолио для успешной карьеры. Как составить резюме <u>Раздел 4.</u> Собеседование при	8 семестр

					приеме на работу.	
	ИД УК 6.3 Использует основные возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для реализации собственных потребностей с учетом личностных возможностей, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	Приемы эффективного поведения на рынке труда.	Планировать и контролировать изменения в своей карьере.	Способностью использовать основные возможности и инструменты непрерывного образования для планирования карьеры	<u>Раздел 1.</u> Карьера как стратегия трудовой жизни. <u>Раздел 2.</u> Технология эффективного трудоустройства. <u>Раздел 3.</u> Портфолио для успешной карьеры. Как составить резюме <u>Раздел 4.</u> Собеседование при приеме на работу	8 семестр

2. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Показатели оценивания	Критерии и шкалы оценивания				Оценочное средство	
	Не зачтено	Зачтено	Зачтено	Зачтено	для текущего контроля	для промежуточной аттестации
УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач						
ИД УК 1.2 Осуществляет поиск информации для решения поставленной задачи по различным типам запросов						
Знать	Не знает сущность и специфику социально-экономических явлений и процессов, происходящих в сфере занятости.	Не в полном объеме сущность и специфику социально-экономических явлений и процессов, происходящих в сфе-	Знает основную сущность и специфику социально-экономических явлений и процессов, происходящих в сфере заня-	Знает сущность и специфику социально-экономических явлений и процессов, происхо-	Доклад, ситуационные задачи	Тест, контрольные вопросы

	<p>Закономерности развития и функционирования рынка труда, содержание основных теоретических подходов к его оценке. Методы регулирования занятости и рынка труда. Типы и виды безработицы, методы борьбы с нею. Ситуацию на современном рынке труда</p>	<p>ре занятости. Закономерности развития и функционирования рынка труда, содержание основных теоретических подходов к его оценке. Методы регулирования занятости и рынка труда. Типы и виды безработицы, методы борьбы с нею. Ситуацию на современном рынке труда, допускает существенные ошибки</p>	<p>тости. Закономерности развития и функционирования рынка труда, содержание основных теоретических подходов к его оценке. Методы регулирования занятости и рынка труда. Типы и виды безработицы, методы борьбы с нею. Ситуацию на современном рынке труда, допускает ошибки</p>	<p>дящих в сфере занятости. Закономерности развития и функционирования рынка труда, содержание основных теоретических подходов к его оценке. Методы регулирования занятости и рынка труда. Типы и виды безработицы, методы борьбы с нею. Ситуацию на современном рынке труда</p>		
Уметь	<p>Не умеет анализировать и оценивать ситуацию в сфере занятости, изменения, происходящие на рынке труда, и учитывать их в своей профессиональной деятельности. Рассчитывать основные показатели, характеризующие занятость и состояние рынка труда. Делать прогнозные оценки состояния заня-</p>	<p>Частично освоено умение анализировать и оценивать ситуацию в сфере занятости, изменения, происходящие на рынке труда, и учитывать их в своей профессиональной деятельности. Рассчитывать основные показатели, характеризующие занятость и состояние рынка труда. Делать прогнозные оценки</p>	<p>Правильно использует анализировать и оценивать ситуацию в сфере занятости, изменения, происходящие на рынке труда, и учитывать их в своей профессиональной деятельности. Рассчитывать основные показатели, характеризующие занятость и состояние рынка труда.</p>	<p>Самостоятельно использует анализировать и оценивать ситуацию в сфере занятости, изменения, происходящие на рынке труда, и учитывать их в своей профессиональной деятельности. Рассчитывать основ-</p>	<p>Доклад, ситуационные задачи</p>	<p>Тест, контрольные вопросы</p>

	тости	состояния занятости	Делать прогнозные оценки состояния занятости, допускает ошибки	ные показатели, характеризующие занятость и состояние рынка труда. Делать прогнозные оценки состояния занятости		
Владеть	Не владеет современными технологиями и методами социально-экономического анализа рынка труда, умениями их самостоятельного применения. Способностью быстро ориентироваться в постоянно меняющейся обстановке на современном рынке труда	Не полностью владеет современными технологиями и методами социально-экономического анализа рынка труда, умениями их самостоятельного применения. Способностью быстро ориентироваться в постоянно меняющейся обстановке на современном рынке труда	Способен использовать современные технологии и методы социально-экономического анализа рынка труда, умения их самостоятельного применения. Способностью быстро ориентироваться в постоянно меняющейся обстановке на современном рынке труда	Владеет современными технологиями и методами социально-экономического анализа рынка труда, умениями их самостоятельного применения. Способностью быстро ориентироваться в постоянно меняющейся обстановке на современном рынке труда	Доклад, ситуационные задачи	Тест, контрольные вопросы
УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений						
ИД УК 2.4 Оценивает решение поставленных задач в зоне своей ответственности в соответствии с запланированными результатами, действующими правовыми нормами, при необходимости корректирует способы решения задач						
Знать	Фрагментарные знания профессиональных функций в соответствии с направлением и профилем подготовки. Особенностей и	Общие, но не структурированные знания профессиональных функций в соответствии с направлением и профилем подготовки.	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания профессиональных функций в соответствии с	Сформированные систематические знания профессиональных функций в соответствии с	Доклад, ситуационные задачи	Тест, контрольные вопросы

	специфики будущей профессии.	Особенностей и специфики будущей профессии.	направлением и профилем подготовки. Особенности и специфики будущей профессии.	направлением и профилем подготовки. Особенности и специфики будущей профессии.		
Уметь	Частично освоенное умение формулировать задачи и цели современной социальной работы, критически оценивать уровень своей квалификации и необходимость ее повышения. Выразить и обосновать свою позицию по вопросам построения профессиональной карьеры	В целом успешное, но не систематически осуществляемое умение формулировать задачи и цели современной социальной работы, критически оценивать уровень своей квалификации и необходимость ее повышения. Выразить и обосновать свою позицию по вопросам построения профессиональной карьеры	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умения формулировать задачи и цели современной социальной работы, критически оценивать уровень своей квалификации и необходимость ее повышения. Выразить и обосновать свою позицию по вопросам построения профессиональной карьеры	Сформированное умение формулировать задачи и цели современной социальной работы, критически оценивать уровень своей квалификации и необходимость ее повышения. Выразить и обосновать свою позицию по вопросам построения профессиональной карьеры	Доклад, ситуационные задачи	Тест, контрольные вопросы
Владеть	Фрагментарное применение навыков саморазвития и методов повышения квалификации. Навыками правильного представления себя на рынке труда	В целом успешное, но не систематическое применение навыков саморазвития и методов повышения квалификации. Навыками правильного представления себя на рынке труда	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применения навыков саморазвития и методов повышения квалификации. Навыками правильного представления себя на рынке труда	Успешное и систематическое применение навыков саморазвития и методов повышения квалификации. Навыками правильного представления себя на рынке труда	Доклад, ситуационные задачи	Тест, контрольные вопросы

УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни						
ИД УК 6.2 Определяет задачи саморазвития и профессионального роста, распределяет их на долго-, средне-и краткосрочные с обоснованием актуальности и определением необходимых ресурсов для их выполнения						
Знать	Фрагментарные знания основных принципов и способов поиска работы и закрепления на рабочем месте. Наиболее эффективных путей, средств и методов достижения успеха в профессиональном росте	Общие, но не структурированные знания основных принципов и способов поиска работы и закрепления на рабочем месте. Наиболее эффективных путей, средств и методов достижения успеха в профессиональном росте	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания основных принципов и способов поиска работы и закрепления на рабочем месте. Наиболее эффективных путей, средств и методов достижения успеха в профессиональном росте	Сформированные систематические знания основных принципов и способов поиска работы и закрепления на рабочем месте. Наиболее эффективных путей, средств и методов достижения успеха в профессиональном росте	Доклад, ситуационные задачи	Тест, контрольные вопросы
Уметь	Частично освоенное умение выражать и обосновывать свою позицию по вопросам построения профессиональной карьеры. Охарактеризовать деловые и личностные навыки; управлять своим поведением. Составлять резюме.	В целом успешное, но не систематически осуществляемое умение выражать и обосновывать свою позицию по вопросам построения профессиональной карьеры. Охарактеризовать деловые и личностные навыки; управлять своим поведением. Составлять резюме.	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение выражать и обосновывать свою позицию по вопросам построения профессиональной карьеры. Охарактеризовать деловые и личностные навыки; управлять своим поведением. Составлять резюме.	Сформированное умение выражать и обосновывать свою позицию по вопросам построения профессиональной карьеры. Охарактеризовать деловые и личностные навыки; управлять своим поведением. Составлять резюме	Доклад, ситуационные задачи	Тест, контрольные вопросы
Владеть	Фрагментарное применение навыков общения с работода-	В целом успешное, но не систематическое применение	В целом успешное, но содержащее отдельные	Успешное и систематическое применение	Доклад, ситуаци-	Тест, контрольные

	телями, навыков установления коммуникаций, управления стрессами.	навыков общения с работодателями, навыков установления коммуникаций, управления стрессами.	пробелы применение навыков общения с работодателями, навыков установления коммуникаций, управления стрессами.	навыков общения с работодателями, навыков установления коммуникаций, управления стрессами.	онные задачи	вопросы
ИД УК 6.3 Использует основные возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для реализации собственных потребностей с учетом личностных возможностей, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда						
Знать	Фрагментарные знания приемов эффективного поведения на рынке труда.	Общие, но не структурированные знания приемов эффективного поведения на рынке труда.	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания приемов эффективного поведения на рынке труда.	Сформированные систематические знания приемов эффективного поведения на рынке труда.	Доклад, ситуационные задачи	Тест, контрольные вопросы
Уметь	Частично освоенное умение планировать и контролировать изменения в своей карьере	В целом успешное, но не систематически осуществляемое умение планировать и контролировать изменения в своей карьере	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение планировать и контролировать изменения в своей карьере	Сформированное умение планировать и контролировать изменения в своей карьере	Доклад, ситуационные задачи	Тест, контрольные вопросы
Владеть	Фрагментарное применение навыков использовать основные возможности и инструменты непрерывного образования для планирования карьеры	В целом успешное, но не систематическое применение навыков использовать основные возможности и инструменты непрерывного образования для планирования карьеры	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применения навыков использовать основные возможности и инструменты непрерывного образования для планирования карьеры	Успешное и систематическое применение навыков использовать основные возможности и инструменты непрерывного образования для планирования карьеры	Доклад, ситуационные задачи	Тест, контрольные вопросы

3. Типовые контрольные задания и иные материалы

3.1. Примерные вопросы к зачету, критерии оценки (УК-1, УК-2, УК-6)

1. Каковы особенности современного рынка труда?
2. Что такое трудовая адаптация?
3. Назовите классы профессий, дайте краткую характеристику.
4. Какие формы рынка труда вы знаете?
5. Охарактеризуйте региональный рынок труда
6. Охарактеризуйте основные факторы, влияющие на спрос и предложение труда.
7. При каких условиях возникает рыночное равновесие?
8. Раскройте содержание понятия «человеческий капитал»
9. Дайте определение понятию «акцентуация характера» и приведите классификацию акцентуаций личности по Леонгарду.
10. Назовите 10-15 признаков условий труда.
11. Выделите те условия труда, которые будут встречаться в вашей профессиональной деятельности.
12. Какие факторы влияют на рост профессиональных заболеваний? Что понимают под профессиональными противопоказаниями?
13. Дайте определение понятию «профессиональный стресс».
14. Охарактеризуйте социальные институты, предоставляющие информацию о рынке труда.
15. Приведите способы поиска работы.
16. Проанализируйте степень важности рекомендаций при поиске работы.
17. Перечислите первостепенные документы, необходимые при трудоустройстве.
18. Изложите основное содержание автобиографии.
19. Охарактеризуйте типы собеседования.
20. Проанализируйте значение каждого блока вопросов при собеседовании.
21. Дайте характеристику технологии телефонных переговоров.
22. Виды карьеры.
23. Планирование карьеры.
24. Виды адаптации на новом рабочем месте.
25. Деловое общение и деловой этикет.
26. Трудовые конфликты.
27. Типы поведения в условиях конфликта и пути разрешения конфликтных ситуаций.
28. Трудовое законодательство об изменении и прекращении трудового договора.
29. Оплата и нормирование труда работников.
30. Дисциплина труда. Поощрения за труд и дисциплинарные взыскания.
31. Гарантии и компенсации.
32. В чем заключается государственное регулирование рынка труда?

Критерии оценки:

Оценка «зачтено» выставляется обучающемуся если он обнаруживает всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, усвоил основную и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой; усвоил взаимосвязь основных понятий дисциплины в их значении для приобретаемой профессии, проявил творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала; владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении ситуационных заданий, безошибочно ответил на основной и дополнительные вопросы на зачете.

Оценка «не зачтено» выставляется обучающемуся если он обнаружил пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустил принципиальные ошибки при ответе на основной и дополнительные вопросы; не может продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании образовательной организации без дополнительных занятий по дисциплине.

3.2. Примерные тестовые задания, критерии оценки

1 уровень:

1. Неподходящая работа – это: (УК-1)

- а) работа, связанная с переменой места жительства с согласия гражданина
- б) не соответствует желаниям гражданина
- в) предполагаемый заработок ниже среднего заработка гражданина

2. Как называется соглашение между работодателем и работником, закрепляющее права и обязанности сторон? (УК-1)

- а) контракт
- б) трудовой договор
- в) трудовое соглашение

3. Цена на рынке труда выступает в форме: (УК-1)

- а) квалификация
- б) премия
- в) заработная плата

4. Вторичной трудовой адаптации работника требует (УК-6)

- а) первичное трудоустройство
- б) переход на другое место работы
- в) трудоустройство по окончании вуза
- г) продвижение работника в организации

5. К объективным факторам трудовой адаптации относятся (-ится): (УК-6)

- а) тип организации
- б) отраслевая специализация
- в) профессионально-квалификационная структура организации
- г) условия труда
- д) организация труда

6. Целесообразная деятельность, направленная на создание материальных и духовных ценностей, обеспечивающая материальные и духовные потребности человека (УК-1)

- а) производство;
- б) труд
- в) культура

7. Модель рынка труда, основанная на активной роли государства в регулировании трудовых отношений (УК-1)

- а) американская
- б) шведская
- в) японская

8. Основными формами оплаты труда являются: (УК-1)

- а) повременная и сдельная
- б) тарифная и бестарифная
- в) фиксированная и плавающая

9. Представителем классической теории занятости является (УК-1)

- а) А. Смит
- б) Дж. Кейнс
- в) М. Фридман

10. Социально-экономическое явление; ситуация, когда часть трудоспособного населения не может найти себе работу, становясь относительно избыточным населением, резервной армией труда (УК-2)

- а) рынок труда
- б) безработица
- в) кризис

11. Совокупность мер, направленных на стимулирование вовлечения и эффективного функционирования индивидов в сфере труда для достижения целей общества – это (УК-6)

- а) политика стимулирования;
- б) социальная политика
- в) политика занятости

12. Социологический аспект трудовых отношений предполагает выявление (УК-1)

- а) необходимой численности работников;
- б) равенства-неравенства работников в процессе труда
- в) физико-гигиенических условий труда

13. Материальная основа будущего продукта; то, на что направлен труд человека (УК-1)

- а) средства труда
- б) орудия труда
- в) предметы труда

14. Высокая степень социальной защиты характерна для модели рынка труда (УК-1)

- а) американской
- б) шведской

в) японской

15. Автором книги «Теория безработицы», где наиболее полно изложены основные положения неоклассической теории занятости, является (УК-1)

а) А.Смит

б) А. Пигу

в) Дж. Кейнс

16. Безработица выступает как (УК-2)

а) социальное явление

б) социально-экономическое явление

в) экономическое явление

17. Социально-трудовые отношения с выраженной регламентацией со стороны государства (нанимателя) называют (УК-1)

а) партнерскими

б) патерналистскими

в) солидарными.

18. Система социальных, экономических, политических, организационных, правовых и иных мер, направленных на поддержку молодых граждан и осуществляемых государством на основе Конституции и других законодательных актов в целях социального становления и развития молодежи, наиболее полной реализации ее потенциала в интересах всего общества – это (УК-2)

а) социальная политика государства

б) социальная защита молодежи

в) государственная молодежная политика

19. В бывшем СССР было законодательно закреплено (УК-1)

а) право на труд

б) обязанность каждого трудоспособного гражданина трудиться

в) и то, и другое

20. Низкая эластичность занятости, т.е. ее слабая чувствительность к встряскам в экономике присуща модели рынка труда (УК-1)

а) американской

б) шведской

в) российской, или СНГской

2 уровень:

1. Социально-трудовые отношения, выражающие стремление получить односторонние преимущества без учета интересов другой стороны, называются _____ (УК-6)

2. Социально-трудовые отношения, предполагающие общую ответственность и взаимопомощь сторон _____ (УК-6)

3. Производственно-техническую сторону соединения работника со средствами труда выражает категория _____ (УК-1)

4. Комплекс организаций, обеспечивающих функционирование рынка труда – это _____ рынка труда (УК-1)

5. Лица, занимающиеся предпринимательской деятельностью, обеспечивающие себя работой – это _____ (УК-6)

3 уровень:

1. Рынок труда представляет собой особую сферу, где работники осуществляют торговлю своими собственными силами, знаниями и умением. Такой рынок не является стандартным в понимании обывателя. Однако он успешно функционирует, позволяя удовлетворять потребности всех его участников. На таком рынке так же, как и во всех других, действуют свои законы – закон спроса и предложения, а также формируются так называемые цены. В качестве цены здесь выступает заработная плата того или иного сотрудника, а также оплата, которая может предлагаться потенциальным работодателям. (УК-1, УК-2)

1.1. Совокупность институтов содействия занятости, профориентации, профессиональной подготовке и переподготовке кадров

а) структура занятости

- б) политика занятости
- в) инфраструктура рынка труда

1.2. Необходимость государственного регулирования занятости обосновал

- а) А.Смит
- б) Дж. Кейнс
- в) М. Фридман

1.3. Государственное вмешательство в работу рыночного механизма регулирования трудовых отношений связано с необходимостью

- а) перераспределения доходов
- б) социальной защиты населения
- в) планового распределения трудовых ресурсов

2. Безработицей называют особое положение, при наличии которого некая часть работоспособного населения не может успешно трудоустроиться с предполагаемым уровнем заработной платы, либо же трудоустроиться вообще. Известно, что достигнуть равновесия спроса и предложения просто невозможно. По причине несоответствия заявленного спроса выдвинутому предложению такая ситуация стандартно приводит к возникновению разного уровня безработицы. Безработица в основном распространена в определенных кругах, наиболее незащищенными из которых являются: **(УК-1, УК-2)**

- молодые женщины,
- молодежь,
- национальные меньшинства,
- лица, покинувшие места лишения свободы.

2.1. Выплата пособия по безработице является формой

- а) активной политики на рынке труда
- б) пассивной политики на рынке труда
- в) и то, и другое

2.2. Естественный уровень безработицы включает в себя

- а) циклическую безработицу
- б) фрикционную безработицу
- в) структурную и фрикционную безработицу

2.3. Потерявший работу из-за спада в экономике попадает в категорию безработных, охвачен-

ных

- а) фрикционной формой безработицы
- б) структурной формой безработицы
- в) циклической формой безработицы

3. Молодёжь России – это кадровый потенциал, определяющий будущее страны. Молодежь является перспективной категорией населения, но в то же время именно молодежь обладает высоким уровнем уязвимости. Молодому поколению присущи такие качества, как высокая степень мобильности, работоспособность, легкая обучаемость. Есть и ряд проблем, с которыми сталкивается молодежь на рынке труда, например, трудовая нестабильность, безработица, низкая заработная плата и конкурентоспособность, недостаток опыта и трудовых навыков. Исходя из этих проблем, в России создана система социальной защиты населения.

По данным Росстата, средний возраст безработных в декабре 2015г. составил 35,8 года. Молодежь до 25 лет среди безработных составляет 23,8%, в том числе в возрасте 15-19 лет - 4,7%, 20-24 лет - 19,1%. Высокий уровень безработицы отмечался в возрастной группе 15-19 лет (35,4%) и 20-24 лет (14,1%) **(УК-1, УК-2, УК-6)**

3.1. Согласно концепции дуальной модели рынка труда молодые люди выступают в основном

- а) субъектами первичного рынка труда
- б) субъектами вторичного рынка труда
- в) субъектами совокупного рынка труда

3.2. Рынок труда молодежи является

- а) видом рынка труда
- б) моделью рынка труда
- в) сегментом рынка труда

3.3. Кого зарубежная статистика относит к молодежи?

- а) лиц в возрасте до 18 лет
- б) лиц в возрасте до 25 лет

в) лиц в возрасте до 30 лет

Ответы:

1 уровень

1 в; 2 б; 3 в; 4 б; 5 б, г, д; 6 б; 7 б; 8 а; 9 а; 10 б; 11 в; 12 б; 13 в; 14 б; 15 б; 16 б; 17 б; 18 в; 19 в; 20 в.

2 уровень

1. конкурентными;
2. солидарные;
3. содержание труда;
4. инфраструктура;
5. самозанятые.

3 уровень:

1. 1.1 в, 1.2. б, 1.3.б
2. 2.1. б 2.2. в, 2.3. в
3. 3.1. б, 3.2. в, 3.3. б

Критерии оценки:

- «зачтено» - не менее 71% правильных ответов;
- «не зачтено» - 70% и менее правильных ответов.

3.3. Примерные ситуационные задачи, критерии оценки

Задание 1. Составьте профессиограмму для своей специальности по примеру: (УК-2, УК-6)

Профессия "Массажист" по предмету труда относится к типу - "человек-человек"; по характеру труда является профессией исполнительского класса.

Назначение профессии: профилактика и лечение различных заболеваний, посттравматическая реабилитация методами массажа.

Основные решаемые задачи:

- диагностика, изучение медицинских показателей истории болезни, симптоматики;
- планирование и назначение процедур лечения, профилактики, реабилитации;
- проведение назначенных мероприятий;
- ведение рабочей документации, контроль изменений состояния здоровья пациента, их фиксация;
- при необходимости, назначение повторных процедур, других методов работы.

Профессия требует от специалиста преимущественно интеллектуальных и физических затрат. Профессиональная деятельность, прежде всего, подразумевает реализацию известных заранее процедур, выполнение поставленной задачи.

Основой профессии выступают знания:

специальные знания:

- биология;
- физика;
- химия;
- физическая культура;
- основы безопасности жизнедеятельности.
- медицина;
- фармакология;
- анатомия и психофизиология человека.

Специалист осуществляет деятельность в помещении, за рабочим местом, мобильный. Деятельность осуществляется посредством взаимодействия с пациентом, необходимо периодическое взаимодействие с коллегами. Обычно профессиональное общение происходит непосредственно.

Профессионально-важные качества:

- аккуратность;
- ответственность;
- самостоятельность;
- стремление к профессиональному совершенству;
- мышечно-суставная чувствительность усилий или сопротивления;
- ручная моторика;
- тактильная чувствительность (чувствительность пальцев);

• умение подмечать незначительные (малозаметные) изменения в исследуемом объекте, в показаниях приборов;

- концентрированность внимания;
- способность к образному представлению предметов, процессов и явлений;
- предметность (объекты реального мира и их признаки) мышления;
- кинестетическая память (память на движения);
- тактильная память;
- хорошая координация движений обеих рук;
- навыки точной манипуляции и ловкость;
- хорошее общее физическое развитие - выносливость, координированность, сила, быстрота;
- умение выполнять работу в определенном темпе;
- физическая работоспособность (выносливость);
- умение правильно и эффективно распределять время;
- умение предвидеть результат.

Заболевания, противопоказанные для профессии:

- заболевания сердца или нарушения артериального давления;
- нервно-психические расстройства;
- судороги, потери сознания;
- употребление наркотиков, зависимость от алкоголя;
- расстройства слуха;
- вестибулярные расстройства, нарушение чувства равновесия;
- расстройства координации движений;
- дрожание рук;
- расстройства речи;
- заболевания позвоночника, суставов или нижних конечностей;
- хронические инфекционные заболевания;
- аллергии;
- кожные заболевания;
- заболевания органов дыхания;
- сахарный диабет;
- выраженные физические недостатки.

Уровень образования Для овладения профессией необходимо медицинское образование.

Задание 2. Как можно охарактеризовать активное поведение на рынке труда? Назовите формы занятости в РФ. Какие гарантии предоставляет государство безработному гражданину? (УК-1, УК-2)

Составьте собственное мнение по следующим рекомендациям:

Правила эффективного поведения при поиске работы

1. За получение хорошей работы нужно бороться. Никто вам ничего не должен.
2. Различие между «везунчиком» и неудачником определяется тем, как они ведут свои дела, а не какими-то внешними факторами.
3. Чем больше времени вы потратите на определение своих возможностей, тем выше ваши шансы.
4. Не принимайте решение исходя из того, что доступно. Стремитесь к той работе, которую вы больше всего хотите получить.
5. Чем больше людей знают, какую работу вы хотите получить, тем больше шанс найти именно то, что надо.
6. Работодатель стремится нанимать победителей – преподнесите себя как «подарок судьбы».
7. Не жалейте времени на поиск работы: тратьте на это 40 и более часов в неделю.
8. Настраивайтесь на то, что вы можете получить сотни отказов. При правильном настрое очередной отказ не будет выбивать вас из колеи. Рано или поздно вы добьетесь успеха.

Задание 3. Проведите сравнительный анализ способов трудоустройства по следующим критериям: (УК-1, УК-6)

Таблица 1.

Критерии сравнения	Государственная служба за-	Интернет	Личные знаком-	Непосредственное обращение к	СМИ	Рекрутинговые агентства
--------------------	----------------------------	----------	----------------	------------------------------	-----	-------------------------

	нжности		ства	работодателю		
Надежность						
Уровень доступности информации						
Затраты времени и финансовых средств						
Эффективность						

Задание 4. Составьте резюме молодого специалиста без опыта работы по вышеперечисленным рекомендациям (укажите вид резюме и основные структурные элементы). (УК-1, УК-2, УК-6)

Задание 5. Постройте карьерограмму для своей профессии. (УК-1, УК-2, УК-6)

Критерии оценки:

- «зачтено» - обучающийся решил задачу в соответствии с алгоритмом, дал полные и точные ответы на все вопросы задачи, представил комплексную оценку предложенной ситуации, сделал выводы, привел дополнительные аргументы, продемонстрировал знание теоретического материала с учетом междисциплинарных связей, нормативно-правовых актов; предложил альтернативные варианты решения проблемы;

- «не зачтено» - обучающийся не смог логично сформулировать ответы на вопросы задачи, сделать выводы, привести дополнительные примеры на основе принципа межпредметных связей, продемонстрировал неверную оценку ситуации.

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

4.1. Методика проведения тестирования

Целью этапа промежуточной аттестации по дисциплине (модулю), проводимой в форме тестирования, является оценка уровня усвоения обучающимися знаний, приобретения умений, навыков и сформированности компетенций в результате изучения учебной дисциплины (части дисциплины).

Локальные нормативные акты, регламентирующие проведение процедуры:

Проведение промежуточной аттестации обучающихся регламентируется Порядком проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся, введенным в действие приказом от 08.02.2018 № 61-ОД.

Субъекты, на которых направлена процедура:

Процедура оценивания должна охватывать всех обучающихся, осваивающих дисциплину (модуль). В случае, если обучающийся не проходил процедуру без уважительных причин, то он считается имеющим академическую задолженность.

Период проведения процедуры:

Процедура оценивания проводится по окончании изучения дисциплины (модуля) на последнем занятии. В случае проведения тестирования на компьютерах время и место проведения тестирования преподаватели кафедры согласуют с информационно-вычислительным центром и доводят до сведения обучающихся.

Требования к помещениям и материально-техническим средствам для проведения процедуры:

Требования к аудитории для проведения процедуры и необходимость применения специализированных материально-технических средств определяются преподавателем.

Требования к кадровому обеспечению проведения процедуры:

Процедуру проводит преподаватель, ведущий дисциплину (модуль).

Требования к банку оценочных средств:

До начала проведения процедуры преподавателем подготавливается необходимый банк тестовых заданий. Преподаватели кафедры разрабатывают задания для тестового этапа зачёта, утверждают их на заседании кафедры и передают в информационно-вычислительный центр в электронном виде вместе с копией рецензии. Минимальное количество тестов, составляющих фонд тестовых заданий, рассчитывают по формуле: трудоемкость дисциплины в з.е. умножить на 50.

Тесты включают в себя задания 3-х уровней:

- ТЗ 1 уровня (выбрать все правильные ответы)
- ТЗ 2 уровня (соответствие, последовательность)
- ТЗ 3 уровня (ситуационная задача)

Соотношение заданий разных уровней и присуждаемые баллы

	Вид промежуточной аттестации
	зачет
Количество ТЗ 1 уровня (выбрать все правильные ответы)	18
Кол-во баллов за правильный ответ	2
Всего баллов	36
Количество ТЗ 2 уровня (соответствие, последовательность)	8
Кол-во баллов за правильный ответ	4
Всего баллов	32
Количество ТЗ 3 уровня (ситуационная задача)	4
Кол-во баллов за правильный ответ	8
Всего баллов	32
Всего тестовых заданий	30
Итого баллов	100
Мин. количество баллов для аттестации	70

Описание проведения процедуры:

Тестирование является обязательным этапом зачёта независимо от результатов текущего контроля успеваемости. Тестирование может проводиться на компьютере или на бумажном носителе.

Тестирование на бумажном носителе:

Каждому обучающемуся, принимающему участие в процедуре, преподавателем выдается бланк индивидуального задания. После получения бланка индивидуального задания обучающийся должен выбрать правильные ответы на тестовые задания в установленное преподавателем время.

Обучающемуся предлагается выполнить 30 тестовых заданий разного уровня сложности на зачете. Время, отводимое на тестирование, составляет не более одного академического часа на зачете.

Тестирование на компьютерах:

Для проведения тестирования используется программа INDIGO. Обучающемуся предлагается выполнить 30 тестовых заданий разного уровня сложности на зачете. Время, отводимое на тестирование, составляет не более одного академического часа на зачете.

Результаты процедуры:

Результаты тестирования на компьютере или бумажном носителе имеют качественную оценку «зачтено» – «не зачтено». Оценки «зачтено» по результатам тестирования являются основанием для допуска обучающихся к собеседованию. При получении оценки «не зачтено» за тестирование обучающийся к собеседованию не допускается и по результатам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «не зачтено» или «неудовлетворительно».

Результаты проведения процедуры в обязательном порядке проставляются преподавателем в зачётные ведомости в соответствующую графу.

4.2. Методика проведения устного собеседования

Целью процедуры промежуточной аттестации по дисциплине (модулю), проводимой в форме устного собеседования, является оценка уровня усвоения обучающимися знаний, приобретения умений, навыков и сформированности компетенций в результате изучения учебной дисциплины (части дисциплины).

Локальные нормативные акты, регламентирующие проведение процедуры:

Проведение промежуточной аттестации обучающихся регламентируется Порядком проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся, введенным в действие приказом от 08.02.2018 № 61-ОД.

Субъекты, на которые направлена процедура:

Процедура оценивания должна охватывать всех обучающихся, осваивающих дисциплину (модуль). В случае, если обучающийся не прошел процедуру без уважительных причин, то он считается имеющим академическую задолженность.

Период проведения процедуры:

Процедура оценивания проводится по окончании изучения дисциплины (модуля) в соответствии с расписанием учебных занятий (если промежуточная аттестация проводится в форме зачета). Деканатом факультета может быть составлен индивидуальный график прохождения промежуточной аттестации для обучающегося при наличии определенных обстоятельств.

Требования к помещениям и материально-техническим средствам для проведения процедуры:

Требования к аудитории для проведения процедуры и необходимость применения специализированных материально-технических средств определяются преподавателем.

Требования к кадровому обеспечению проведения процедуры:

Процедуру проводит преподаватель, ведущий дисциплину (модуль), как правило, проводящий занятия лекционного типа.

Требования к банку оценочных средств:

До начала проведения процедуры преподавателем подготавливается необходимый банк оценочных материалов для оценки знаний, умений, навыков. Банк оценочных материалов включает вопросы, как правило, открытого типа, перечень тем, выносимых на опрос, типовые задания. Из банка оценочных материалов формируются печатные бланки индивидуальных заданий (билеты). Количество вопросов, их вид (открытые или закрытые) в бланке индивидуального задания определяется преподавателем самостоятельно.

Описание проведения процедуры:

Каждому обучающемуся, принимающему участие в процедуре, преподавателем выдается бланк индивидуального задания. После получения бланка индивидуального задания и подготовки ответов обучающийся должен в меру имеющихся знаний, умений, навыков, сформированности компетенции дать устные развернутые ответы на поставленные в задании вопросы и задания в установленное преподавателем время. Продолжительность проведения процедуры определяется преподавателем самостоятельно, исходя из сложности индивидуальных заданий, количества вопросов, объема оцениваемого учебного материала, общей трудоемкости изучаемой дисциплины (модуля) и других факторов.

Собеседование может проводиться по вопросам билета и (или) по ситуационной(ым) задаче(ам). Результат собеседования при проведении промежуточной аттестации в форме зачёта – оценками «зачтено», «не зачтено».

Результаты процедуры:

Результаты проведения процедуры в обязательном порядке проставляются преподавателем в зачетные книжки обучающихся и зачётные ведомости и представляются в деканат факультета, за которым закреплена образовательная программа.

По результатам проведения процедуры оценивания преподавателем делается вывод о результатах промежуточной аттестации по дисциплине.