

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Железнов Лев Михайлович
Должность: ректор
Дата подписания: 16.03.2022 09:00
Уникальный программный ключ:
7f036de85c233e341493b4c0e48bb3a18c939f31

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

УТВЕРЖДАЮ
И.о. ректора Л.А. Копысова
«16» ноября 2017 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
«АДАПТАЦИЯ ВЫПУСКНИКА ВУЗА
НА РЫНКЕ ТРУДА»**

Направление подготовки	37.05.01 Клиническая психология
Форма обучения	очная
Срок освоения ОПОП	5 лет 6 мес
Кафедра	социальной работы

Рабочая программа дисциплины (модуля) разработана на основе:

1) ФГОС ВО по специальности 37.05.01 Клиническая психология, утвержденного Министерством образования и науки Российской Федерации 12 сентября 2016 г., приказ № 1181.

2) Учебного плана по специальности 37.05.01 Клиническая психология, одобренного ученым Советом ФГБОУ ВО Кировская ГМА Минздрава России 30 сентября 2016 г., протокол № 8.

Рабочая программа дисциплины (модуля) одобрена:
кафедрой социальной работы 29.06.2017г. (протокол № 9)

Заведующий кафедрой Н.С. Семенов

советом социально-экономического факультета 30.08.2017г. (протокол № 7)

Председатель Совета факультета Л.Н. Шмакова

Центральным методическим советом 16.11.2017г. (протокол № 2)

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	5
1.5. Виды профессиональной деятельности	5
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	10
3.3. Разделы дисциплины (модуля) и виды занятий	11
3.4. Тематический план лекций	12
3.5. Тематический план практических занятий (семинаров)	13
3.6. Самостоятельная работа обучающегося	17
3.7. Лабораторный практикум	19
3.8. Примерная тематика курсовых проектов (работ), контрольных работ	19
Раздел 4. Перечень учебно-методического и материально-технического обеспечения дисциплины (модуля)	19
4.1. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)	19
4.2. Перечень основной и дополнительной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)	20
4.2.1. Основная литература	20
4.2.2. Дополнительная литература	21
4.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)	21
4.4. Перечень информационных технологий, используемых для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю), программного обеспечения и информационно-справочных систем	21
4.5. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)	22
Раздел 5. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины (модуля)	23
Раздел 6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)	24
Раздел 7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)	25

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

1.1. Цель изучения дисциплины (модуля)

Целью изучения 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) «Адаптация выпускника ВУЗа на рынке труда» являются:

- сформировать базовые представления о современном рынке труда и его особенностях в конкретной сфере деятельности;
- способствовать проведению психологического вмешательства с использованием индивидуальных, групповых и семейных методов;
- обеспечить теоретическими знаниями и сформировать практические умения для решения вопросов трудоустройства;
- сформировать активную жизненную позицию, ответственность за своё будущее;
- выработать практические навыки принятия ответственных решений при трудоустройстве;
- 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 – факультативные дисциплины, изучается в десятом семестре

Основные знания, необходимые для изучения дисциплины «Адаптация выпускника ВУЗа на рынке труда», формируются при изучении предшествующих дисциплин: «Экономика», «Социальная психология», «Правоведение», «Психология личности».

Является предшествующей для изучения производственной практики – практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности

1.4. Объекты профессиональной деятельности

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

- человек с трудностями адаптации и самореализации, связанными с его физическим, психологическим, социальным и духовным состоянием, а также системы и процессы охраны, профилактики и восстановления здоровья;
- психологические факторы дезадаптации и развития нервно-психических и психосоматических заболеваний;

- формирование поведения, направленного на поддержание, сохранение, укрепление и восстановление здоровья;
- психологическая диагностика, направленная на решение диагностических и лечебных задач клинической практики и содействия процессам коррекции, развития и адаптации личности;
- психологическое консультирование в рамках профилактического, лечебного и реабилитационного процессов, в кризисных и экстремальных ситуациях, а также в целях содействия процессам развития и адаптации личности;
- психологическая экспертиза в связи с задачами медико-социальной (трудовой), медико-педагогической, судебно-психологической и военной экспертизы.

1.5. Виды профессиональной деятельности

Изучение данной дисциплины (модуля) направлено на подготовку к следующим видам профессиональной деятельности:

- консультационная и психотерапевтическая деятельность.

1.6. Формируемые компетенции выпускника

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

№ п/п	Номер/индекс компетенции	Результаты освоения ОПОП (содержание компетенции)	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю)			Оценочные средства
			Знать	Уметь	Владеть	
1	2	3	4	5	6	7
1.	ОК-4	способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности.	З2. 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	У2. 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.	В2. Навыками правильного представления себя на рынке труда; общения с работодателями; навыками установления коммуникации, управления стрессами; навыками ведения собственного дела.	Контрольные вопросы, тесты, ситуационные задачи.

			33. Отечественный и зарубежный опыт исследований факторов, определяющих спрос и предложение на труд выпускников вузов, а также их трудовое поведение	У3. Определять стратегические и тактические цели и задачи профессионального и личностного развития; оценивать современное состояние российского рынка труда выпускников высших учебных заведений.	В3. Навыками делового общения, составления резюме, сопроводительных и рекомендательных писем, аннотаций и прочих документов.	Контрольные вопросы, тесты, ситуационные задачи.
2.	ОК-7	готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала.	34. Свои личные и профессиональные качества, способствующие адаптации на рынке труда и в профессиональном коллективе; пути построения профессиональной карьеры.	У4. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития; заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.	В4. Способностью выделять свои личные и профессиональные качества, способствующие адаптации на рынке труда и в профессиональном коллективе; способами построения профессиональной карьеры.	Контрольные вопросы, тесты, ситуационные задачи.
			39. Основы анализа специфического сегмента рынка труда – выпускников высших учебных заведений.	У9. Оценить современное состояние российского рынка труда выпускников высших учебных заведений на основе анализа статистических данных и результатов авторских исследований.	В9. Навыками делового общения, составления резюме, аннотаций и прочих документов.	Контрольные вопросы, тесты, ситуационные задачи.

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

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 часа

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		10
Аудиторные занятия (всего)	48	48
В том числе:		
Лекции (Л)	18	18
Практические занятия (ПЗ)	30	30
Семинары (С)		
Лабораторные работы (ЛР)		
Самостоятельная работа (всего)	24	24
В том числе другие виды самостоятельной работы:		
- Подготовка к лекционным и практическим занятиям	11	11
- Подготовка к текущему контролю и промежуточной аттестации	3	3
- Решение ситуационных задач	8	8
- Написание эссе	2	2
Вид промежуточной аттестации	зачет	зачет
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
1	2	3	4
1.	ОК-4 ОК-7	Теоретические аспекты адаптации выпускников на рынке труда.	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.
2.	ОК-4 ОК-7	Анализ рынка труда.	Современное состояние рынка труда, его особенности. Распределение и востребованность выпускников ВУЗа на рынке труда. Распределение и востребованность специальностей на рынке труда. Особенности регионального рынка труда. Молодёжь на рынке труда: плюсы и минусы.

3.	ОК-4 ОК-7	Карьера как стратегия трудовой жизни.	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.
4.	ОК-4 ОК-7	Технология эффективного трудоустройства.	Основные причины и этапы поиска работы. Способы поиска работы. Понятие скрытого рынка вакансий. «Подводные камни» поиска работы. Техники оценки предложения о работе. Переговоры о заработной плате.
5.	ОК-4 ОК-7	Психология поиска работы.	Как найти хорошую работу и удержаться на ней. Адаптационные ошибки новичка. Информационные технологии для поиска работы.
6.	ОК-4 ОК-7	Особенности трудоустройства.	Особенности устройства на работу. Психологические и практические трудности и ошибки, возникающие при устройстве на работу. Требования работодателя при устройстве на работу. Этапы устройства на работу.
7.	ОК-4 ОК-7	Портфолио для успешной карьеры. Как составить резюме.	Требования, предъявляемые образованию и опыту. Оценка и самооценка профессиональной предрасположенности. Сопроводительные и рекомендательные письма. Правила написания резюме. Тренинг по составлению резюме. Разбор резюме.
8.	ОК-4 ОК-7	Конкурентоспособность выпускников.	Работодатель и выпускник вуза – профессиональные и психологические взаимоотношения. Ошибки молодых специалистов при трудоустройстве на работу. Требования работодателя к выпускникам вузов и причины отказа при устройстве на работу.
9.	ОК-4 ОК-7	Общение и технологии речевого поведения	Технологии, регулирующие речевое поведение в процессе общения Техника речи и ораторское мастерство. Психология публичного выступления.
10.	ОК-4 ОК-7	Имиджология как наука и искусство нравиться людям.	Имиджология – наука о технологии личного обаяния. Психологические обоснования имиджирования. Ценностные функции имиджа.
11.	ОК-4 ОК-7	Имидж телефонного общения.	Правила ведения беседы по телефону. Телефонное интервью. Анализ неуспешных собеседований и выработка мер по предупреждению ошибок в дальнейшем трудоустройстве.

12.	ОК-4 ОК-7	Самоподача и самопрезентация при трудоустройстве.	Психологические особенности самоподачи и самопрезентации. Ошибки первого впечатления. Деловая коммуникация. Перцептивные барьеры и пути их преодоления.
13.	ОК-4 ОК-7	Правила самопрезентации.	Личностные особенности человека. Индивидуальный стиль поведения и деятельности. Самопрезентация позитивных личностных и профессиональных качеств. Анализ профессионального опыта студентов (интересы, склонности, образование, навыки и умения) и личностных качеств; скрытые таланты. Анализ профессионально важных качеств для выбранной деятельности. Составление полного перечня своих положительных личностных и профессиональных качеств. Формирование позитивного профессионального имиджа. Тренинг по профессиональной самооценке. Правила составления профессиональной самохарактеристики.
14.	ОК-4 ОК-7	Собеседование при приеме на работу.	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.
15.	ОК-4 ОК-7	Психологические особенности деловых переговоров.	Психологические закономерности ведения деловой беседы. Основные этапы переговоров и способы подачи позиции. Типы поведения на переговорах.
16.	ОК-4 ОК-7	Тестирование и анкетирование при приеме на работу.	Цели анкетирования и тестирования. Особенности процедуры анкетирования и виды анкет при устройстве на работу. Основные правила заполнения анкет. Виды тестов и их применение в трудоустройстве.
17.	ОК-4 ОК-7	Правовые основы трудоустройства.	Нормативно-правовая база регулирования трудоустройства на работу. Трудовой договор. Гражданско-правовой договор. Право граждан на содействие обеспечению занятости и трудоустройству. Участие работодателей в обеспечении занятости населения. Социальные гарантии при потере работы и безработицы. Правовой статус безработного. Права и обязанности безработного. Пособие по безработице. Сроки и

			порядок выплаты пособия по безработице.
18.	ОК-4 ОК-7	Трудовой договор – основа взаимодействия работодателя и работника.	Понятие, стороны и значение трудового договора. Содержание трудового договора. Порядок заключения трудового договора, испытательный срок. Изменение и прекращение трудового договора. «Социальный пакет» как особый вид трудовых гарантий.
19.	ОК-4 ОК-7	Социальные гарантии при потере работы и безработицы.	Правовой статус безработного. Права и обязанности безработного. Пособие по безработице. Сроки и порядок выплаты пособия по безработице.
20.	ОК-4 ОК-7	Трудоустройство на работу. Ошибки молодых специалистов при трудоустройстве на работу.	Работодатель и выпускник вуза – профессиональные и психологические взаимоотношения. Конкурентоспособность выпускников. Требования работодателя к выпускникам вузов и причины отказа при устройстве на работу.
21.	ОК-4 ОК-7	Адаптация на рабочем месте	Понятие об адаптации, её формах и способах. Умение произвести хорошее впечатление на работодателя и коллектив в первые дни работы. Определение новых жизненных и профессиональных задач, связанных с началом работы. Преимущества и проблемы начала работы. Идеальный работодатель и идеальный работник. Кто является специалистом? Личный план действий.
22.	ОК-4 ОК-7	Конкурентоспособность выпускников.	Работодатель и выпускник ВУЗа - профессиональные и психологические взаимоотношения. Ошибки молодых специалистов при трудоустройстве на работу. Требования работодателя к выпускникам ВУЗов и причины отказа при устройстве на работу.

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

№ п\п	Наименование обеспечиваемых (последующих) дисциплин	№ № разделов данной дисциплины, необходимых для изучения обеспечиваемых (последующих) дисциплин								
		1-2	3-6	7-8	9-13	14-16	17-19	20	21	22
		1	производственная практика (практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности)	+	+	+	+	+	+	+

3.3. Разделы дисциплины (модуля) и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Л	ПЗ	ЛЗ	Сем	СРС	Всего часов
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Теоретические аспекты адаптации выпускников на рынке труда.	2				0,6	2,6
2.	Анализ рынка труда.		2			0,6	2,6
3.	Карьера как стратегия трудовой жизни.		2			2,6	4,6
4.	Технология эффективного трудоустройства.	2				1,6	3,6
5.	Психология поиска работы.		2			1,7	3,7
6.	Особенности трудоустройства.	2				0,7	2,7
7.	Портфолио для успешной карьеры. Как составить резюме.	2				0,7	2,7
8.	Конкурентоспособность выпускников.		2			0,7	2,7
9.	Общение и технологии речевого поведения.		2			1,7	3,7
10.	Имиджология как наука и искусство нравиться людям.		1			1,7	2,7
11.	Имидж телефонного общения.		1			1,7	2,7
12.	Самоподача и самопрезентация при трудоустройстве.	2				0,7	2,7
13.	Правила самопрезентации.		2			0,6	2,6
14.	Собеседование при приеме на работу.	2	4			2,6	8,6
15.	Психологические особенности деловых переговоров.		2			0,6	2,6
16.	Тестирование и анкетирование при приеме на работу.	2				1,6	3,6
17.	Правовые основы трудоустройства.	2	2			0,6	4,6
18.	Трудовой договор – основа взаимодействия работодателя и работника.		2			0,6	2,6
19.	Социальные гарантии при потере работы и безработицы.		2			0,6	2,6
20.	Трудоустройство на работу. Ошибки молодых специалистов при трудоустройстве на работу.	2				0,6	2,6
21.	Адаптация на рабочем месте		2			0,6	2,6
22.	Конкурентоспособность выпускников.		2			0,6	2,6
	Итого:	18	30			24	72

3.4. Тематический план лекций

№ п/п	№ раздела дисциплины	Тематика лекций	Содержание лекций	Трудоемкость (час)
				10 сем.
1	2	3	4	5
1	1	Теоретические аспекты адаптации выпускников на рынке труда.	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.	2
2	4	Технология эффективного трудоустройства.	Основные причины и этапы поиска работы. Способы поиска работы. Понятие скрытого рынка вакансий. «Подводные камни» поиска работы. Техники оценки предложения о работе. Переговоры о заработной плате.	2
3	6	Особенности трудоустройства.	Особенности устройства на работу. Психологические и практические трудности и ошибки, возникающие при устройстве на работу. Требования работодателя при устройстве на работу. Этапы устройства на работу.	2
4	7	Портфолио для успешной карьеры. Как составить резюме.	Требования, предъявляемые образованию и опыту. Оценка и самооценка профессиональной предрасположенности. Сопроводительные и рекомендательные письма. Правила написания резюме. Тренинг по составлению резюме. Разбор резюме.	2
5	12	Самоподача и самопрезентация при трудоустройстве.	Психологические особенности самоподдачи и самопрезентации. Ошибки первого впечатления. Деловая коммуникация. Перцептивные барьеры и пути их преодоления.	2
6	14	Собеседование при приеме на работу.	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 не-	2

			вербальное общение и речевое общение. Анализ и отработка позитивного «Я-образа». Компенсация слабых сторон в общении.	
7	16	Тестирование и анкетирование при приеме на работу.	Цели анкетирования и тестирования. Особенности процедуры анкетирования и виды анкет при устройстве на работу. Основные правила заполнения анкет. Виды тестов и их применение в трудоустройстве.	2
8	17	Правовые основы трудоустройства.	Нормативно-правовая база регулирования трудоустройства на работу. Трудовой договор. Гражданско-правовой договор. Право граждан на содействие обеспечению занятости и трудоустройству. Участие работодателей в обеспечении занятости населения. Социальные гарантии при потере работы и безработицы. Правовой статус безработного. Права и обязанности безработного. Пособие по безработице. Сроки и порядок выплаты пособия по безработице.	2
9	20	Трудоустройство на работу. Ошибки молодых специалистов при трудоустройстве на работу.	Работодатель и выпускник вуза – профессиональные и психологические взаимоотношения. Конкурентоспособность выпускников. Требования работодателя к выпускникам вузов и причины отказа при устройстве на работу.	2
Итого:				18

3.5. Тематический план практических занятий (семинаров)

№ п/п	№ раздела дисциплины	Тематика практических занятий (семинаров)	Содержание практических (семинарских) занятий	Трудоемкость (час)
				10 сем.
1	2	3	4	5
1	2	Анализ рынка труда.	Современное состояние рынка труда, его особенности. Распределение и востребованность выпускников ВУЗа на рынке труда. Распределение и востребованность специальностей на рынке труда. Особенно-	2

			сти регионального рынка труда. Молодёжь на рынке труда: плюсы и минусы.	
2	3	Карьера как стратегия трудовой жизни.	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
3	5	Психология поиска работы.	Как найти хорошую работу и удержаться на ней. Адаптационные ошибки новичка. Информационные технологии для поиска работы.	2
4	8	Конкурентоспособность выпускников.	Работодатель и выпускник вуза – профессиональные и психологические взаимоотношения. Ошибки молодых специалистов при трудоустройстве на работу. Требования работодателя к выпускникам вузов и причины отказа при устройстве на работу.	2
5	9	Общение и технологии речевого поведения	Технологии, регулирующие речевое поведение в процессе общения Техника речи и ораторское мастерство. Психология публичного выступления.	2
6	10	Имиджелогия как наука и искусство нравиться людям.	Имиджелогия – наука о технологии личного обаяния. Психологические обоснования имиджирования. Ценностные функции имиджа.	1
7	11	Имидж телефонного общения.	Правила ведения беседы по телефону. Телефонное интервью. Анализ неуспешных собеседований и выработка мер по предупреждению ошибок в дальнейшем трудоустройстве.	1

8	13	Правила самопрезентации.	Личностные особенности человека. Индивидуальный стиль поведения и деятельности. Самопрезентация позитивных личностных и профессиональных качеств. Анализ профессионального опыта студентов (интересы, склонности, образование, навыки и умения) и личностных качеств; скрытые таланты. Анализ профессионально важных качеств для выбранной деятельности. Составление полного перечня своих положительных личностных и профессиональных качеств. Формирование позитивного профессионального имиджа. Тренинг по профессиональной самооценке. Правила составления профессиональной самохарактеристики.	2
9	14	Собеседование при приеме на работу.	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.	4
10	15	Психологические особенности деловых переговоров.	Психологические закономерности ведения деловой беседы. Основные этапы переговоров и способы подачи позиции. Типы поведения на переговорах.	2
11	17	Правовые основы трудоустройства.	Нормативно-правовая база регулирования трудоустройства на работу. Трудовой договор. Гражданско-правовой договор. Право граждан на содей-	2

			<p>ствие обеспечению занятости и трудоустройству. Участие работодателей в обеспечении занятости населения.</p> <p>Социальные гарантии при потере работы и безработицы. Правовой статус безработного. Права и обязанности безработного. Пособие по безработице. Сроки и порядок выплаты пособия по безработице.</p>	
12	18	Трудовой договор – основа взаимодействия работодателя и работника.	<p>Понятие, стороны и значение трудового договора. Содержание трудового договора. Порядок заключения трудового договора, испытательный срок. Изменение и прекращение трудового договора. «Социальный пакет» как особый вид трудовых гарантий.</p>	2
13	19	Социальные гарантии при потере работы и безработицы.	<p>Правовой статус безработного. Права и обязанности безработного. Пособие по безработице. Сроки и порядок выплаты пособия по безработице.</p>	2
14	21	Адаптация на рабочем месте	<p>Понятие об адаптации, её формах и способах. Умение произвести хорошее впечатление на работодателя и коллектив в первые дни работы. Определение новых жизненных и профессиональных задач, связанных с началом работы.</p> <p>Преимущества и проблемы начала работы. Идеальный работодатель и идеальный работник. Кто является специалистом? Личный план действий.</p>	2
15	22	Конкурентоспособность выпускников.	<p>Работодатель и выпускник ВУЗа - профессиональные и психологические взаимоотношения. Ошибки молодых специалистов при трудоустройстве на работу. Требования работодателя к</p>	2

			выпускникам ВУЗов и причины отказа при устройстве на работу.	
Итого:				30

3.6. Самостоятельная работа обучающегося

№ п/п	№ семестра	Наименование раздела учебной дисциплины (модуля)	Виды СРС	Всего часов
1	2	3	4	5
1	10	Теоретические аспекты адаптации выпускников на рынке труда.	- Подготовка к лекционным и практическим занятиям - Подготовка к текущему контролю и промежуточной аттестации	0,5 0,1
2	10	Анализ рынка труда.	- Подготовка к лекционным и практическим занятиям - Подготовка к текущему контролю и промежуточной аттестации	0,5 0,1
3	10	Карьера как стратегия трудовой жизни.	- Подготовка к лекционным и практическим занятиям - Подготовка к текущему контролю и промежуточной аттестации - Написание эссе	0,5 0,1 2
4	10	Технология эффективного трудоустройства.	- Подготовка к лекционным и практическим занятиям - Подготовка к текущему контролю и промежуточной аттестации - Решение ситуационных задач	0,5 0,1 1
5	10	Психология поиска работы.	- Подготовка к лекционным и практическим занятиям - Подготовка к текущему контролю и промежуточной аттестации - Решение ситуационных задач	0,5 0,2 1
6	10	Особенности трудоустройства.	- Подготовка к лекционным и практическим занятиям - Подготовка к текущему контролю и промежуточной аттестации	0,5 0,2
7	10	Портфолио для успешной карьеры. Как составить резюме.	- Подготовка к лекционным и практическим занятиям - Подготовка к текущему контролю и промежуточной аттестации	0,5 0,2

8	10	Конкурентоспособность выпускников.	- Подготовка к лекционным и практическим занятиям - Подготовка к текущему контролю и промежуточной аттестации	0,5 0,2
9	10	Общение и технологии речевого поведения.	- Подготовка к лекционным и практическим занятиям - Подготовка к текущему контролю и промежуточной аттестации - Решение ситуационных задач	0,5 0,2 1
10	10	Имиджелогия как наука и искусство нравиться людям.	- Подготовка к лекционным и практическим занятиям - Подготовка к текущему контролю и промежуточной аттестации - Решение ситуационных задач	0,5 0,2 1
11	10	Имидж телефонного общения.	- Подготовка к лекционным и практическим занятиям - Подготовка к текущему контролю и промежуточной аттестации - Решение ситуационных задач	0,5 0,2 1
12	10	Самоподача и самопрезентация при трудоустройстве.	- Подготовка к лекционным и практическим занятиям - Подготовка к текущему контролю и промежуточной аттестации - Решение ситуационных задач	0,5 0,2 1
13	10	Правила самопрезентации.	- Подготовка к лекционным и практическим занятиям - Подготовка к текущему контролю и промежуточной аттестации	0,5 0,1
14	10	Собеседование при приеме на работу.	- Подготовка к лекционным и практическим занятиям - Подготовка к текущему контролю и промежуточной аттестации - Решение ситуационных задач	0,5 0,1 2
15	10	Психологические особенности деловых переговоров.	- Подготовка к лекционным и практическим занятиям - Подготовка к текущему контролю и промежуточной аттестации	0,5 0,1
16	10	Тестирование и анкетирование при приеме на работу.	- Подготовка к лекционным и практическим занятиям	0,5

			- Подготовка к текущему контролю и промежуточной аттестации - Решение ситуационных задач	0,1 1
17	10	Правовые основы трудоустройства.	- Подготовка к лекционным и практическим занятиям - Подготовка к текущему контролю и промежуточной аттестации	0,5 0,1
18	10	Трудовой договор – основа взаимодействия работодателя и работника.	- Подготовка к лекционным и практическим занятиям - Подготовка к текущему контролю и промежуточной аттестации	0,5 0,1
19	10	Социальные гарантии при потере работы и безработицы.	- Подготовка к лекционным и практическим занятиям - Подготовка к текущему контролю и промежуточной аттестации	0,5 0,1
20	10	Трудоустройство на работу. Ошибки молодых специалистов при трудоустройстве на работу.	- Подготовка к лекционным и практическим занятиям - Подготовка к текущему контролю и промежуточной аттестации	0,5 0,1
21	10	Адаптация на рабочем месте	- Подготовка к лекционным и практическим занятиям - Подготовка к текущему контролю и промежуточной аттестации	0,5 0,1
22	10	Конкурентоспособность выпускников.	- Подготовка к лекционным и практическим занятиям - Подготовка к текущему контролю и промежуточной аттестации	0,5 0,1
Итого часов в семестре:				24
Итого часов на самостоятельную работу:				24

3.7. Лабораторный практикум:

Не предусмотрен учебным планом.

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

Не предусмотрено учебным планом.

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

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

- темы рефератов, утвержденные на заседании кафедры, 29 июня 2017 года, Протокол №9.

Темы рефератов

1. Пути и средства корректировки имиджа.
2. Формирование представлений об имидже в культуре XX–XXI вв.
3. Корпоративный имидж: сущность, функции, структура.
4. Образ и личность оратора.
5. Речевой этикет и риторика.
6. Внешний облик оратора.
7. Как вы говорите по телефону.
8. Деловая беседа по телефону.
9. Подготовка и проведение переговоров с иностранными партнерами.
10. Технология проведения переговоров с ориентацией на успех.
11. Выбор стратегий поиска работы.
12. Составление карьерного Портфолио.
13. Как оценить себя с помощью тестов в Интернете.
14. Составить классификацию профессий.
15. Теории о видах деятельности и профессиональных характеристиках.
16. Статистический анализ и прогнозирование рынка труда.
17. Анализ студенческой занятости в контексте российского рынка труда.
18. Трудовая занятость российских студентов.
19. Организация общественных работ как способ обеспечения временной занятости населения.
20. Понятие компенсаций в сфере труда.
21. Статус безработного в России и европейских странах.
22. Реализация государственной политики в области социальной поддержки безработного.
23. Роль молодых специалистов в организации малого бизнеса.

4.2. Перечень основной и дополнительной учебной 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.	Менеджмент: учеб. для студентов вузов	Глухов В. В.	2011. СПб.: Питер, — 608 с.: ил.. - (Сер. «Учебник для вузов»)	50	+
2.	Психология управления. Лекции: учеб. пособие для мед. вузов	Творогова Н. Д.	2010. М.: ГЭОТАР-Медиа, - 528 с.	50	+
3	Психология управления. Практикум: учеб. пособие для мед. вузов	Творогова Н. Д.	2010 -М.: ГЭОТАР-Медиа, - 496 с.	30	+

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	Вирина 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	-
6	Клиническая психология: учебник	П.И. Сидоров А.В. Парняков	3-е изд., испр. и доп. – М.: [б. и.], 2010. – 880 с.	1	+

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

- <http://window.edu.ru/window> - 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://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 № 1-22.

Лекции-презентации по разделам № 1, 4, 6, 7, 12, 14, 16, 17, 20.

В учебном процессе используется лицензионное программное обеспечение:

1. Договор Microsoft Office (версия 2003) №0340100010912000035_45106 от 12.09.2012г. (срок действия договора - бессрочный),
2. Договор Microsoft Office (версия 2007) №0340100010913000043_45106 от 02.09.2013г. (срок действия договора - бессрочный),
3. Договор Microsoft Office (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 03.07.17 г., лицензии 273/620В-МУ/05/2017 (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:

- учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа – каб. № 305, 306 (1 учебный корпус)
- учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа – каб. № 302, 303 (1 учебный корпус)
- учебные аудитории для проведения групповых и индивидуальных консультаций – каб. № 302, 310 (1 учебный корпус)
- учебные аудитории для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации – каб. № 302, 303, 307, 404 (1 учебный корпус)
- помещения для самостоятельной работы – каб. № 307, 404 (1 учебный корпус)
- помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования – каб. № 310 (1 учебный корпус).

Специальные помещения укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочей программе дисциплины (модуля).

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 (самоподготовка к практическим занятиям, подготовка к лекционным занятиям, подготовка к текущему контролю и промежуточной аттестации, решение ситуационных задач, написание эссе).

Основное учебное время выделяется на формирование профессиональных компетенций.

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 деятельности по предоставлению социально-психологических услуг в системе социального обслуживания.

Лекции:

Классическая лекция. Рекомендуется при изучении тем: «Теоретические аспекты адаптации выпускников на рынке труда», «Технология эффективного трудоустройства», «Особенности трудоустройства», «Портфолио для успешной карьеры. Как составить резюме», «Собеседование при приеме на работу», «Правовые основы трудоустройства».

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.

Изложение лекционного материала рекомендуется проводить в мультимедийной форме. 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: «Самоподача и самопрезентация при трудоустройстве», «Тестирование и анкетирование при приеме на работу», «Трудоустройство на работу. Ошибки молодых специалистов при трудоустройстве 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 содержания профессиональной этики клинических психологов.

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 «Анализ рынка труда», «Карьера как стратегия трудовой жизни», «Психология поиска работы», «Конкурентоспособность выпускников», «Психологические особенности деловых переговоров», «Правовые основы трудоустройства», «Трудовой договор – основа взаимодействия работодателя и работника», «Социальные гарантии при потере работы и безработицы», «Адаптация на рабочем месте, «Конкурентоспособность выпускников».

- учебно-ролевая игра по теме «Общение и технологии речевого поведения», «Имиджология как наука и искусство нравиться людям», «Имидж телефонного общения», «Практика самопрезентации», «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 и лекционным занятиям, подготовку к текущему контролю и промежуточной аттестации, решение ситуационных задач, написание эссе. 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. Работа обучающегося в группе формирует чувство коллективизма и коммуникабельность. Обучение способствует воспитанию 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, выполнения контрольных работ, коллоквиума.

В конце изучения дисциплины (модуля) проводится промежуточная аттестация с использованием тестового контроля, проверки практических умений, решения ситуационных задач. 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. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) (приложение Б)

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

ФОС как система оценивания состоит из трех частей:

1. Структурированного перечня объектов оценивания.
2. Базы учебных заданий.
3. Методического оснащения оценочных процедур.

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации по дисциплине представлен в приложении Б.

Приложение А к рабочей программе дисциплины

**Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины
«АДАПТАЦИЯ ВЫПУСКНИКА ВУЗА НА РЫНКЕ ТРУДА»**

Специальность 37.05.01 «Клиническая психология»
(очная форма обучения)

Раздел 1. Теоретические аспекты адаптации выпускников на рынке труда

Тема 1. Теоретические аспекты адаптации выпускников на рынке труда

Цель: формирование и закрепление системы знаний об основных теоретических аспектах адаптации выпускников на рынке труда.

Задачи:

1. рассмотреть виды трудовой адаптации: профессиональную, социально-психологическую, личностно-психологическую.
2. изучить влияние личностных качеств и настроенность на карьеру на адаптацию выпускников вуза на рынке труда.

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: В чем проявляется особенность адаптации выпускников вуза на современном этапе развития экономики?

1. Каковы особенности современного рынка труда?
2. Что такое адаптация в широком смысле?
3. Что такое трудовая адаптация?
4. Каковы различия между процессом адаптации и ее результатом?
5. По каким критериям можно определить эффективность результата адаптации выпускника?
6. Деятельность социальных институтов, предоставляющих информацию рынке труда/
7. Современный рынок труда и положение молодежи.

3) Проверить свои знания с использованием тестового контроля

1. 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

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

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

3. Цена на рынке труда выступает в форме:

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

4. Вторичной трудовой адаптации работника требует:

- 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):

- 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

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

7. Модель рынка труда, основанная на активной роли государства в регулировании трудовых отношений

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

8. Основными формами оплаты труда являются:

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

9. Представителем классической теории занятости является

- 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

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

Эталоны ответов:

1. в; 2. б; 3. в; 4. б; 5. б, г, д; 6. б; 7. б; 8. а; 9. а; 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.

Раздел 2. Анализ рынка труда.

Тема 2. Анализ рынка труда.

Цель: формирование базовых представлений о современном рынке труда и его особенностях в конкретной сфере деятельности, закрепление системы знаний о рынке труда, ситуации на современном рынке труда, а также подготовка студентов к успешной профессиональной деятельности в условиях современного рынка труда и повышение их конкурентоспособности.

Задачи:

1. изучить современное состояние рынка труда, его особенности.
2. рассмотреть распределение и востребованность специальностей и выпускников ВУЗа на рынке труда.
3. раскрыть особенности регионального рынка труда.
4. проанализировать плюсы и минусы положения молодёжи на рынке труда.

Обучающийся должен знать: основы анализа специфического сегмента рынка труда – выпускников высших учебных заведений; 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.

Обучающийся должен уметь: 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; определять стратегические и тактические цели и задачи профессионального и личностного развития; оценивать современное состояние российского рынка труда выпускников высших учебных заведений; оценить современное состояние российского рынка труда выпускников высших учебных заведений на основе анализа статистических данных и результатов авторских исследований.

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

Самостоятельная аудиторная работа обучающихся по теме:

1) Выступление студентов с докладами и их обсуждение.

Вопросы для подготовки докладов:

1. Рынок труда: спрос и предложение на рынке труда. Особенности рынка труда.
2. Характеристика регионального рынка труда.
3. Конъюнктура рынка труда и профессий Кировской области.
4. Профессиональная деятельность и ее субъекты на региональном рынке труда.

2) Обсуждение домашнего задания:

1. К какой категории граждан относятся студенты, обучающиеся по очной форме обучения?

2. Как можно охарактеризовать активное поведение на рынке труда? Назовите формы занятости в РФ. Какие гарантии предоставляет государство безработному гражданину?

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. Рынок труда: спрос и предложение на рынке труда. Особенности рынка труда.
2. Характеристика регионального рынка труда.
3. Конъюнктура рынка труда и профессий Кировской области.
4. Профессиональная деятельность и ее субъекты на региональном рынке труда.

2) Выполнение самостоятельной работы к семинарскому занятию

Задания для самостоятельной работы:

1. Составить портрет конкурентоспособного человека. Выделить характеристики конкурентоспособного человека.

2. Число клиентов служб занятости в августе 2016 года 210 тысяч. Вакансий сейчас зарегистрировано 196 тысяч. Экономически активное население 116 тысяч человек. Определите уровень безработицы и напряженность на рынке труда

3. Проанализировать состояние современного рынка труда и рынка профессий.

3) Проверить свои знания с использованием тестового контроля:

1. 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

2. Социологический аспект трудовых отношений предполагает выявление

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

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

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

4. Высокая степень социальной защиты характерна для модели рынка труда

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

5. Автором книги «Теория безработицы», где наиболее полно изложены основные положения неоклассической теории занятости, является

- а) А. Смит
- б) А. Пигу
- в) Дж. Кейнс

6. Безработица выступает как

- а) социальное явление
- б) социально-экономическое явление
- в) экономическое явление

7. Безработица имеет место на рынке труда

- а) постоянно, является его спутником
- б) циклически
- в) в условиях экономического кризиса

Эталоны ответов:

1. в; 2. б; 3. в; 4. б; 5. б; 6. б; 7. 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 3. Карьера как стратегия трудовой жизни

Тема 3: 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 семинарскому занятию

Задания для самостоятельной работы:

1. Выполнить упражнение «Как специалист я...».
2. Составить кроссворды по теме «Моя профессия».
3. 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 4. Технология эффективного трудоустройства

Тема 4. 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.
- выразить 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 относится 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 5. Психология поиска работы

Тема 5. Психология поиска работы.

Цель: формирование и закрепление системы знаний о психологических аспектах поиска работы.

Задачи:

- 1. изучить информационные технологии для поиска работы.
- 2. рассмотреть варианты как найти хорошую работу и удержаться на ней.

3. раскрыть особенности адаптационных ошибок новичка.

Обучающийся должен знать: основы анализа специфического сегмента рынка труда – выпускников высших учебных заведений; 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.

Обучающийся должен уметь: 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; определять стратегические и тактические цели и задачи профессионального и личностного развития; оценивать современное состояние российского рынка труда выпускников высших учебных заведений; оценить современное состояние российского рынка труда выпускников высших учебных заведений на основе анализа статистических данных и результатов авторских исследований.

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

Самостоятельная аудиторная работа обучающихся по теме:

1) Выступление студентов с докладами и их обсуждение.

Вопросы для подготовки докладов:

1. Информационные технологии для поиска работы
2. Определяем свои сильные стороны и преимущества как будущего специалиста.
3. Составляем свой профессионально-психологический портрет.

2) Обсуждение домашнего задания:

1. Влияние темперамента на профессиональную деятельность.
2. Как найти хорошую работу.
3. Адаптационные ошибки новичка.

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. Определить к какому психологическому типу относится профессия выбранная вами.
2. Составить карту ожиданий от будущей работы.
3. Определить критерии предпочтительности при поиске работы.

2) Выполнение самостоятельной работы к семинарскому занятию

Задания для самостоятельной работы:

1. Доказать или опровергнуть при помощи аргументов правильность сделанного вами выбора профессии.
2. Сформулировать цели поиска работы.
3. Проверить сформулированные цели на жизнеспособность.

3) Проверить свои знания с использованием тестового контроля:

1. Свод основных международных трудовых норм, базирующихся на конвенциях и рекомендациях Международной организации труда

- а) Международный трудовой кодекс
- б) Международная трудовая хартия
- в) Устав Международной организации труда

2. 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

3. Категория, характеризующая степень удовлетворения общественных потребностей в работниках и личных потребностей в рабочих местах и получении дохода

- а) занятость
- б) рынок труда
- в) спрос на труд

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

- а) структура занятости
- б) политика занятости
- в) инфраструктура рынка труда

5. Рынок труда молодежи является

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

6. Совокупность трудовых функций работника в процессе труда характеризует

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

Эталоны ответов:

1. а; 2. б; 3. а; 4. в; 5. в; 6. 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 6. Особенности трудоустройства

Тема 6. Особенности трудоустройства

Цель: формирование и закрепление системы знаний об особенностях устройства на работу.

Задачи:

1. рассмотреть особенности устройства на работу.
2. изучить психологические и практические трудности и ошибки, возникающие при устройстве на работу.
3. проанализировать требования работодателя при устройстве на работу.
4. рассмотреть основные этапы устройства на работу.

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. Характеристика соискателя вакансии.
2. Техника заполнения анкет. Вопросы, которые должен задать о новой работе претендент на рабочее место.
3. Документы, необходимые для трудоустройства

Задания для самостоятельной работы:

1. Проанализируйте различные социальные институты, предоставляющие информацию о вакансиях на рынке труда, заполните таблицу:

Вопросы	Социальный институт		
	Биржа труда	Кадровое, рекрутинговое агентство	Агентство по трудоустройству
Кто платит?			
Кого ищут?			
Гарантии?			
Вакансии?			
Отношение к Соискателям?			

2. Сделайте вывод о том, какое учреждение, занимающееся трудоустройством, подходит вам более всего.

3. **Проанализируйте обращение к соискателям:** А Вы хотели бы работать в компании, которая не желает уделять Вашему профессиональному развитию внимания? Работая в таких компаниях, Вы с каждым месяцем теряете свои позиции на рынке труда. Вы должны понимать, что для любой компании Вы всего лишь средство к достижению цели. А цель одна - получение прибыли! Когда Вы перестанете приносить прибыль - станете не нужными Вашей компании и существует очень высокая вероятность того, что от Вас просто избавятся. Поэтому внимательно обдумывайте все «за» и «против» во время поступления какого либо предложения по работе. А если уж Вас просят еще и заплатить за то, что Вы будете работать - задумайтесь еще больше.

3) Проверить свои знания с использованием тестового контроля

1. Институт предоставления стандартных и гибких форм занятости; новое качественное состояние рынка труда, обусловленное применением в широких масштабах нестандартных режимов использования рабочего времени, нестандартных форм занятости – это

- а) совокупный рынок труда
- б) гибкий рынок труда
- в) инновационный рынок труда

2. К процессуальным теориям мотивации относится

- а) теория двух факторов Герцберга
- б) теория ожиданий
- в) теория ERG Альдерфера

3. Лица, занимающиеся предпринимательской деятельностью, обеспечивающие себя работой

- а) наниматели
- б) самозанятые
- в) работодатели

4. Государственные центры занятости, негосударственные агентства содействия занятости, кадровые службы – это

- а) конкуренция на рынке труда
- б) инфраструктура рынка труда
- в) механизмы рынка труда

5. Выплата пособия по безработице является формой

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

Эталоны ответов:

1. б; 2. б; 3. б; 4. б; 5. 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 7. Портфолио для успешной карьеры. Как составить резюме

Тема 7. 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 работодателем.

лями; 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 «У»
- 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 8. Конкурентоспособность выпускников

Тема 8. Конкурентоспособность выпускников

Цель: формирование базовых представлений о требованиях работодателя к выпускникам вузов и причины отказа при устройстве на работу.

Задачи:

1. изучить профессиональные и психологические взаимоотношения «работодатель и выпускник вуза».
2. рассмотреть основные ошибки молодых специалистов при трудоустройстве на работу.
3. проанализировать требования работодателя к выпускникам вузов и причины отказа при устройстве на работу.

Обучающийся должен знать: особенности и специфику будущей профессии; ситуа-

цию на современном рынке труда; наиболее эффективные пути, средства и методы достижения успеха в профессиональном росте; приемы эффективного поведения на рынке труда.

Обучающийся должен уметь: управлять своим поведением; быстро ориентироваться в постоянно меняющейся обстановке на современном рынке труда; определять стратегические и тактические цели и задачи профессионального и личностного развития; оценивать современное состояние российского рынка труда выпускников высших учебных заведений; оценить современное состояние российского рынка труда выпускников высших учебных заведений на основе анализа статистических данных и результатов авторских исследований.

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

Самостоятельная аудиторная работа обучающихся по теме:

1) Выступление студентов с докладами и их обсуждение.

Вопросы для подготовки докладов:

1. Содержание профессиональных и психологических взаимоотношений «работодатель и выпускник вуза».
2. Ошибки молодых специалистов при трудоустройстве на работу.
3. Требования работодателя к выпускникам вузов и причины отказа при устройстве 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) Выполнение самостоятельной работы к семинарскому занятию

Задания для самостоятельной работы:

Проведите сравнительный анализ способов трудоустройства по следующим критериям (таблица 1):

Таблица 1.

Критерии сравнения	Государственная служба занятости	Интернет	Личные знакомства	Непосредственное обращение к работодателю	СМИ	Рекрутинговые агентства
Надежность						
Уровень доступности информации						
Затраты времени и финансовых средств						
Эффективность						

3) Проверить свои знания с использованием тестового контроля:

1. Социологический аспект трудовых отношений предполагает выявление

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

2. Основной механизм воздействия социального партнерства на регулирование рынка труда

- а) коллективные переговоры
- б) заключение и реализация Генерального и других коллективных соглашений
- в) урегулирование трудовых конфликтов

3. У молодых людей на рынке труда существуют

- а) конкурентные преимущества перед лицами старшего возраста
- б) факторы, затрудняющие их трудоустройство
- в) и то, и другое*

4. К наиболее социально уязвимым на рынке труда категориям населения относятся

- а) вся молодежь
- б) молодежь до 18 лет
- в) молодежь до 21 года

5. 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

Эталоны ответов:

1. б; 2. б; 3. в; 4. б; 5. 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 9. Общение и технологии речевого поведения

Тема 9. Общение и технологии речевого поведения

Цель: формирование базовых представлений о технологиях речевого поведения.

Задачи:

1. изучить технологии, регулирующие речевое поведение в процессе общения.
2. рассмотреть техника речи и ораторское мастерство.
3. проанализировать психологию публичного выступления.
4. рассмотреть правила ведения беседы по телефону.
5. изучить психологические закономерности ведения деловой беседы.

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.

Обучающийся должен уметь: управлять своим поведением; быстро ориентироваться в постоянно меняющейся обстановке на современном рынке труда; определять стратегические и тактические цели и задачи профессионального и личностного развития; оценивать современное состояние российского рынка труда выпускников высших учебных заведений;

оценить современное состояние российского рынка труда выпускников высших учебных заведений на основе анализа статистических данных и результатов авторских исследований.

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

Самостоятельная аудиторная работа обучающихся по теме:

1) Выступление студентов с докладами и их обсуждение.

Вопросы для подготовки докладов:

1. Диалог как форма межличностной коммуникации.
2. Роль вопроса в межличностном диалогическом общении. Открытые и закрытые вопросы. Альтернативные и риторические вопросы.
3. Речевой этикет и проблемы коммуникации.
4. Влияние внешнего облика и речевого поведения.
5. Правила и нормы речевого этикета в процессе общения: формулы вежливости и взаимопонимания.
6. Правила и нормы речевого этикета в конце общения: прощание, резюмирование и комплименты.
7. Телефонное интервью.
8. Анализ неуспешных собеседований и выработка мер по предупреждению ошибок в дальнейшем трудоустройстве.
9. Основные этапы переговоров и способы подачи позиции. Типы поведения на переговорах.

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. Диалог как форма межличностной коммуникации.
2. Роль вопроса в межличностном диалогическом общении. Открытые и закрытые вопросы. Альтернативные и риторические вопросы.
3. Речевой этикет и проблемы коммуникации.
4. Влияние внешнего облика и речевого поведения.
5. Правила и нормы речевого этикета в процессе общения: формулы вежливости и взаимопонимания.
6. Правила и нормы речевого этикета в конце общения: прощание, резюмирование и комплименты.
7. Телефонное интервью.
8. Анализ неуспешных собеседований и выработка мер по предупреждению ошибок в дальнейшем трудоустройстве.
9. Основные этапы переговоров и способы подачи позиции. Типы поведения на переговорах.

3) Выполнение самостоятельной работы к семинарскому занятию

Задания для самостоятельной работы:

1. Объясните смысл данных пословиц.

1. Слово не воробей, вылетит - не поймаешь.
2. По одежке встречают, по уму провожают.

3. За двумя зайцами погонишься - ни одного не поймаешь.
4. Не зная броду, не суйся в воду
5. Шила в мешке не утаишь.
6. У страха глаза велики.
7. Куй железо пока горячо.

2. Определите, какое начало подразумевает закрытые вопросы, а какое – открытые. В каких случаях вопрос может быть и закрытым и открытым? Закончите вопросы.

1. Каким образом ...?
2. Есть ли ...?
3. Как вы себе представляете...?
4. Что значит ...?
5. Что нужно...?
6. Что Вы подразумеваете под ...?
7. Имеются ли ...?
8. Возможно ли ...?

3. Дайте развернутые ответы на закрытые вопросы:

1. Что Вам нужно, чтобы приспособиться к новым условиям?
2. Как Вы собираетесь действовать в критической ситуации?
3. Легко ли Вам работать с конфликтным человеком?
4. Успеете ли Вы закончить работу, если вам будут установлены достаточно короткие сроки?
5. Были ли у Вас конфликты с сотрудниками на прошлом месте работы?

4. Определите, какие из форм прощания: Пока! Прощайте! Счастливо! Всего хорошего! До встречи! Бай! Будь! Чао! Позвольте откланяться! Разрешите попрощаться! Ну, давай! Привет! До новых встреч! – могут использоваться:

- а) в официальной обстановке;
- б) в общении с друзьями.

4) Проверить свои знания с использованием тестового контроля:

1. Какому термину соответствует следующее определение:

«Совокупность осуществляемых в соответствии с принятыми правилами и осуществляемых по собственному произволу речевых поступков, совершаемых индивидами»

- а) коммуникативная компетенция
- б) речевое поведение

2. Определите способ проявления речевой агрессии в следующих высказываниях:

1. Ты кто такой, чтобы так с рекрутером разговаривать?
2. Ты пока никто, ничто и звать никак!
3. Тебя не спрашивают!
4. Директору пожалуйста!
5. Тебе слова не давали!

Варианты ответов:

- А. Подчеркивание в речи неравенства.
- Б. Увеличение весовой категории.
- В. Вычеркивание.

3. В каких этикетных ситуациях предполагается непосредственное эмоциональное воздействие на собеседника при помощи речевых средств?

- а) приглашение.
- б) приветствие.

- в) комплимент.
- г) прощание.
- д) знакомство.
- е) пожелание.

4. Какие требования предъявляются к деловому разговору?

- а) эмоциональная окраска
- б) правильность
- в) точность
- г) краткость
- д) доступность речи.

5. Специалистам ЦЗН каждый день приходится общаться с большим количеством обращающихся за помощью людей, реагировать на все их пожелания, замечания. Причем делать это быстро и четко, т. е. правильно реагировать и грамотно отвечать. Какие вы бы исключили из разговора с клиентом STOP – фразы?

1. Я не смогу для вас быстро подобрать необходимую вакансию (соискателя), но я попытаюсь решить вашу проблему....

2. Вы наверное очень расстроены из-за потери работы и моя задача помочь вам выбрать правильную стратегию и принять решение относительно вашей занятости.

3. Почему Вы меня не предупредили? Почему Вы не сказали мне об этом раньше? Почему Вы сразу не посетили работодателя? Почему Вы опоздали?

4. Заполните, пожалуйста, эти анкеты, они помогут мне подобрать программы и мероприятия, которые помогут вам быстрее найти подходящую работу в максимально короткие сроки.

Эталоны ответов:

1. а; 2. А-1, 2; Б-4; В-3, 5.; 3. а, в, е; 4. б, в, г, д.; 5. 1; 3.

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 10. Имиджелогия как наука и искусство нравиться людям

Тема 10. Имиджелогия как наука и искусство нравиться людям

Цель: формирование базовых представлений об имиджелогии.

Задачи:

- 1. рассмотреть имиджелогия, как отрасль современного человековедения.
- 2. изучить теоретические аспекты самопрезентации.
- 3. проанализировать приоритетные функции имиджа.
- 4. рассмотреть имиджелогия как науку, искусство и технологию.

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.

Обучающийся должен уметь: управлять своим поведением; быстро ориентироваться в постоянно меняющейся обстановке на современном рынке труда; определять стратегические и тактические цели и задачи профессионального и личностного развития; оценивать современное состояние российского рынка труда выпускников высших учебных заведений; оценить современное состояние российского рынка труда выпускников высших учебных заведений на основе анализа статистических данных и результатов авторских исследований.

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

Самостоятельная аудиторная работа обучающихся по теме:

1) Выступление студентов с докладами и их обсуждение.

Вопросы для подготовки докладов:

1. Имиджелогия – наука о технологии личного обаяния.
2. Психологические обоснования имиджирования.
3. Ценностные функции имиджа.
4. Универсальное значение имиджелогии.
5. Духовная содержательность – основа имиджа личности

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. Имиджелогия – наука о технологии личного обаяния.
2. Психологические обоснования имиджирования.
3. Ценностные функции имиджа.
4. Универсальное значение имиджелогии.
5. Духовная содержательность – основа имиджа личности

3) Выполнение самостоятельной работы к семинарскому занятию

Задания для самостоятельной работы:

1. Что такое имидж как феномен и как понятие?
2. Каковы функции имиджа, их теоретическое и практическое значение?
3. Какие существуют направления и отрасли имиджелогии?
4. Какие знания и умения приоритетны в имиджелогии?
5. Формирование позитивного профессионального имиджа.

4) Проверить свои знания с использованием тестового контроля:

1. Имидж – это

- а) эмоционально окрашенный психический образ чего-либо или кого-либо
- б) облик предмета
- в) восприятие человека человеком

2. Имиджелогия изучает профессиональную деятельность

- а) по созданию и преобразованию имиджа

- б) по созданию образов
- в) манипулированию

3. При создании делового имиджа необходимо учитывать

- а) характер внешней среды
- б) ожидания аудитории
- в) корпоративные принципы

4. Внешней формой выражения делового имиджа является

- а) одежда
- б) обувь
- в) мысли

5. Деловой имидж следует считать важной составной

- а) политической культуры
- б) культуры делового общения
- в) русской культуры

6. Чем имидж удачнее, тем выше

- а) профессиональный и политический авторитет
- б) интеллект
- в) способности человека

7. Синий цвет чаще всего ассоциируется:

- а) с активностью
- б) с покоем и отдыхом;
- в) с повышенным возбуждением.

8. Самопрезентация – это умение сконцентрировать внимание окружающих на:

- а) демонстрации вашей учености и образованности
- б) ваших несомненных достоинствах и увести внимание партнеров от ваших недостатков
- в) демонстрации окружающим вашего несомненного превосходства над ними.

Эталоны ответов:

1. а; 2. а; 3. б; 4. а; 5. б; 6. а; 7. а; 8. 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 11. Имидж телефонного общения

Тема 11. Имидж телефонного общения

Цель: формирование базовых представлений о технологиях телефонного общения.

Задачи:

1. изучить технологии, регулирующие речевое поведение в процессе общения по телефону.
2. рассмотреть техника речи в процессе общения по телефону.
3. рассмотреть правила ведения беседы по телефону.
4. изучить психологические закономерности ведения деловой беседы по телефону.

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.

Обучающийся должен уметь: управлять своим поведением; быстро ориентироваться в постоянно меняющейся обстановке на современном рынке труда; определять стратегические и тактические цели и задачи профессионального и личностного развития; оценивать современное состояние российского рынка труда выпускников высших учебных заведений; оценить современное состояние российского рынка труда выпускников высших учебных заведений на основе анализа статистических данных и результатов авторских исследований.

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

Самостоятельная аудиторная работа обучающихся по теме:

1) Выступление студентов с докладами и их обсуждение.

Вопросы для подготовки докладов:

1. Что необходимо знать о начале разговора.
2. Способы общения.
3. 7 уровней общения по телефону.
4. Как нужно говорить по телефону.
5. Как быть хорошим слушателем.
6. Различные типы вопросов.

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 необходимо знать о начале разговора.
2. Способы общения.
3. 7 уровней общения по телефону.
4. Как нужно говорить по телефону.
5. Как быть хорошим слушателем.
6. Различные типы вопросов.

3) Выполнение самостоятельной работы к семинарскому занятию

Задания для самостоятельной работы:

1. Каковы слагаемые культуры телефонного общения?
2. Какие позиции тренинга вы будете использовать при имиджировании?
3. Чем можно дополнить этот тренинг?
4. Подготовьте пример делового разговора по телефону.
5. Составьте 10 рекомендаций телефонного этикета.

4) Проверить свои знания с использованием тестового контроля:

1. Какому термину соответствует следующее определение:

«Совокупность осуществляемых в соответствии с принятыми правилами и осуществляемых по собственному произволу речевых поступков, совершаемых индивидами»

- а) коммуникативная компетенция
- б) речевое поведение

2. Определите способ проявления речевой агрессии в следующих высказываниях:

1. Ты кто такой, чтобы так с рекрутером разговаривать? 2. Ты пока никто, ничто и звать никак! 3. Тебя не спрашивают! 4. Директору пожалуюсь! 5. Тебе слова не давали!

Варианты ответов:

- A. Подчеркивание в речи неравенства.
- B. Увеличение весовой категории.
- V. Вычеркивание.

3. В каких этикетных ситуациях предполагается непосредственное эмоциональное воздействие на собеседника при помощи речевых средств?

- а) приглашение.
- б) приветствие.
- в) комплимент.
- г) прощание.
- д) знакомство.
- е) пожелание.

4. Какие требования предъявляются к деловому разговору?

- а) эмоциональная окраска
- б) правильность
- в) точность
- г) краткость
- д) доступность речи.

5. Специалистам ЦЗН каждый день приходится общаться с большим количеством обращающихся за помощью людей, реагировать на все их пожелания, замечания. Причем делать это быстро и четко, т. е. правильно реагировать и грамотно отвечать. Какие вы бы исключили из разговора с клиентом STOP – фразы?

1. Я не смогу для вас быстро подобрать необходимую вакансию (соискателя), но я попытаюсь решить вашу проблему....

2. Вы наверное очень расстроены из-за потери работы и моя задача помочь вам выбрать правильную стратегию и принять решение относительно вашей занятости.

3. Почему Вы меня не предупредили? Почему Вы не сказали мне об этом раньше? Почему Вы сразу не посетили работодателя? Почему Вы опоздали?

4. Заполните, пожалуйста, эти анкеты, они помогут мне подобрать программы и мероприятия, которые помогут вам быстрее найти подходящую работу в максимально короткие

сроки.

Эталоны ответов:

1. а; 2. А-1, 2; Б-4; В-3, 5.; 3. а, в, е; 4. б, в, г, д.; 5. 1; 3.

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 12. Самоподача и самопрезентация при трудоустройстве

Тема 12. Самоподача и самопрезентация при трудоустройстве

Цель: формирование и закрепление системы знаний о правилах самопрезентации, психологических особенностях самоподдачи и самопрезентации.

Задачи:

1. изучить психологические особенности самоподдачи и самопрезентации.
2. рассмотреть правила самопрезентации.
3. проанализировать профессиональный опыт студентов (интересы, склонности, образование, навыки и умения) и личностные качества; скрытые таланты
4. изучить правила составления профессиональной самохарактеристики.

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.

- выразить 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. Деловая коммуникация.
2. Перцептивные барьеры и пути их преодоления.
3. Анализ профессионального опыта студентов (интересы, склонности, образование, навыки и умения) и их личностных качеств; скрытых талантов.
4. Составление полного перечня своих положительных личностных и профессиональных качеств.
5. Тренинг по профессиональной самооценке.

3) **Домашнее задание.** В табл. 1. приводятся утверждения, раскрывающие признаки уверенного и неуверенного поведения. С каждым из них ты можешь соглашаться или отвергать. Читая построчно высказывания, надо выбрать то, с которым ты согласен, и поставить «+» в колонку «Отметка признаков...», соответствующую ответу. После выполнения работы подсчитай, в каком столбце больше плюсов, и подведи итоги.

Таблица 1. Признаки неуверенного и уверенного поведения

Признаки неуверенности	Отметка признаков неуверенного поведения	Признаки уверенности	Отметка признаков уверенного поведения
У меня часто возникает ощущение, что окружающие люди намного лучше и способнее меня		Я часто испытываю уверенность в себе, своих силах, что я могу достичь всего, чего захочу	
У меня часто возникает желание «провалиться сквозь землю», стать незаметным для окружающих		У меня отсутствует страх перед другими и возникает желание быть в центре внимания	
Возможно, у меня отсутствует внутренний стержень		Я ощущаю стержень внутри себя, мои спина и плечи распрямляются	
У меня часто отсутствует энергия		У меня часто появляются внутренняя сила и прилив энергии	
В моей речи обилие слов-паразитов, спутанная, нечеткая речь		Моя речь ясна и понятна	
Я постоянно сомневаюсь в своих действиях: делать то-то или не делать, идти или не идти?		У меня нет страха в принятии решения, я не боюсь ответственности	

4) Проверить свои знания с использованием тестового контроля

1. «Малый разговор» в деловой коммуникации ведется в рамках:

- а) деловых интересов партнеров
- б) личностных, неделовых интересов партнеров
- в) профессиональных интересов партнеров

2. Адресат манипуляции в деловом общении — это:

- а) партнер, который может стать жертвой манипуляции
- б) партнер, на которого направлено манипулятивное воздействие
- в) партнер, который использует манипулятивные приемы психологического воздействия

3. Атрибуцией называется:

- а) все ответы неверны
- б) интерпретация субъектом межличностного восприятия причин и мотивов поведения других людей
- в) приписывание определенным группам людей специфических черт
- г) стремление человека быть в обществе других людей

4. В ценностно-ориентированных манипулятивных технологиях делового общения мишенью психологического воздействия являются:

- а) духовные идеалы партнера-адресата
- б) когнитивные структуры партнера-адресата
- в) потребности и склонности партнера-адресата
- г) ценностные установки партнера-адресата

5. Вербальные коммуникации осуществляются с помощью:

- а) жестов
- б) информационных технологий
- в) определенного темпа речи
- г) похлопываний по плечу
- д) устной речи

6. Все люди делятся на:

- а) все ответы верны
- б) рациональных и иррациональных
- в) сенсориков и интуитов
- г) экстравертов и интравертов

7. Деловой стиль взаимодействия партнеров включает:

- а) ослабление контроля за социально-статусными и этикетными нормами
- б) признание ценности и значимости поведенческих действий друг друга
- в) рациональное использование партнерами поддерживающих техник
- г) умение партнеров адаптировать собственные профессиональные знания к каждой деловой ситуации

8. К механизмам манипулятивного воздействия относятся:

- а) механизмы присоединения и внедрения, которые использует манипулятор
- б) потребности, склонности, мотивации адресата манипуляции
- в) психические автоматизмы и комплексы адресата манипуляции

г) психотехнические приемы манипулятивного воздействия

Эталоны ответов:

1. б; 2. б; 3. б; 4. г; 5. д; 6. а; 7. б; 8. 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 13. Правила самопрезентации.

Тема 13. Правила самопрезентации.

Цель: формирование и закрепление системы знаний о правилах самопрезентации, психологических особенностях самопрезентации.

Задачи:

1. изучить психологические особенности самопрезентации.
2. рассмотреть правила самопрезентации.
3. проанализировать профессиональный опыт студентов (интересы, склонности, образование, навыки и умения) и личностные качества; скрытые таланты

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 аудиторная работа обучающихся по теме:

1) Выступление студентов с докладами и их обсуждение.

Вопросы для подготовки докладов:

1. Ошибки первого впечатления.
2. Личностные особенности человека.
3. Индивидуальный стиль поведения и деятельности.
4. Самопрезентация позитивных личностных и профессиональных качеств.
5. Анализ профессионально важных качеств для выбранной деятельности.

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. Ошибки первого впечатления.
2. Личностные особенности человека.
3. Индивидуальный стиль поведения и деятельности.
4. Самопрезентация позитивных личностных и профессиональных качеств.
5. Анализ профессионально важных качеств для выбранной деятельности.

3) Проверить свои знания с использованием тестового контроля

1. К основным манипулятивным техникам психического воздействия в деловом общении относятся техники:

- а) «ложного вовлечения»
- б) запутывания
- в) расположения
- г) скрытого принуждения
- д) убеждения

2. К открытым вопросам в деловой коммуникации относятся:

- а) альтернативные
- б) зеркальные
- в) информационные
- г) риторические

3. К признакам, которые свидетельствуют о наличии манипуляции в деловом общении, относятся:

- а) неконгруэнтность коммуникативных сообщений манипулятора
- б) поведенческая стратегия делового партнера-коммуникатора, ориентированная на сотрудничество
- в) появление у партнера-адресата внутренних ощущений дискомфорта, эмоционального напряжения и беспокойства
- г) присутствие вербализированных и невербальных угрожающих сигналов
- д) структурная компоновка дискурсов информации, не релевантная их содержательной значимости для решения деловой проблемы

4. К средствам невербальной коммуникации относятся:

- а) все ответы верны
- б) кинесика
- в) проксемика
- г) такетика

5. К техникам малого разговора, применяемого в деловой коммуникации, относятся:

- а) высказывания-ссылки с приятными ассоциациями для партнера
- б) интересный, увлекательный рассказ
- в) позитивные констатации событий или фактов, интересующих партнера
- г) убеждающие деловые сообщения
- д) цитирование высказываний партнера о его увлечениях, хобби

6. Кинетическими средствами невербального общения выступают:

- а) мимика
- б) поза
- в) покашливание
- г) рукопожатие
- д) устная речь

7. Логико-смысловое манипулирование информацией в деловом общении предлагает:

- а) вербализованную подачу социально значимых для адресата дискурсов информации
- б) дозирование информации
- в) сокрытие важных смысловых дискурсов информации
- г) утаивание информации

Эталоны ответов:

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

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 14. Собеседование при приеме на работу

Тема 14. 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 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 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.

3) 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.

Раздел 15. Психологические особенности деловых переговоров

Тема 15. Психологические особенности деловых переговоров

Цель: формирование и закрепление системы знаний о психологических особенностях

деловых переговоров.

Задачи:

1. изучить малоэффективные стратегии поведения в спорных вопросах.
2. рассмотреть
3. проанализировать

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.
- выразить 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 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
8. - Кто учредители, кто руководитель компании
9. - Сколько лет существует компания, ее надежность.
10. - Порядок оформления (по ТК РФ, бессрочный или срочный трудовой договор, иное).
11. - Форма оплаты (белая, «серая», наличие постоянной и переменной частей зарплаты).
12. - Выдача зарплаты (на карточку, в кассе, в конверте без росписи).
13. - 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. Род трудовой деятельности, занятий, требующий определенной подготовки и являющийся обычно источником средств к существованию называется

- а) подработка
- б) профессия
- в) заработная плата

2. Безработица, связанная с перемещением людей с одной работы на другую называется

- а) структурная
- б) циклическая
- в) фрикционная

3. Профессиограмма – это...

- а) описание особенностей конкретной профессии, раскрывающее специфику профессионального труда и требований, которые предъявляются к специалисту
- б) план профессионального роста
- в) распорядок трудового дня

4. Профессия, востребованная во многих сферах человеческой деятельности

- а) свободная
- б) перспективная
- в) дефицитная
- г) вечная
- д) сквозная

5. Предметом труда данного типа профессий является работа, связанная с общением и взаимодействием с людьми

- а) человек – человек
- б) человек – техника
- в) человек – знак
- г) человек – художественный образ
- д) человек – природа

6. Соответствие качества предполагаемой рабочей силы требованиям работодателя называется

- а) покладистость
- б) лизоблюдство
- в) конкурентоспособность

7. Документ, регулирующий права и обязанности сторон, называется

- а) паспорт
- б) контракт
- в) трудовая книжка

8. Документ, необходимый при поиске работы:

- а) паспорт
- б) трудовая книжка
- в) резюме

Эталоны ответов:

1. б; 2. в; 3 а; 4. д; 5. а; 6. в; 7. б; 8. 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 16. Тестирование и анкетирование при приеме на работу.

Тема 16. Тестирование и анкетирование при приеме на работу.

Цель: формирование и закрепление системы знаний о правилах подготовки к собеседованию, об особенностях процедуры анкетирования и видах анкет при устройстве на работу.

Задачи:

1. изучить типовые вопросы работодателя и ответы на них.
2. рассмотреть компоненты эффективного делового общения.
3. проанализировать особенности процедуры анкетирования и виды анкет при устройстве на работу.
4. изучить основные правила заполнения анкет.

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. Эффективное деловое общение - основа успеха в поведении на рынке труда.
2. Общение как коммуникация.
3. Подготовка к собеседованию.
4. Цели анкетирования и тестирования.
5. Виды тестов и их применение в трудоустройстве.
6. Невербальное общение и внешний вид. Упражнение на невербальное общение и речевое общение.
7. Анализ и отработка позитивного «Я-образа».
8. Компенсация слабых сторон в общении.

3) Проверить свои знания с использованием тестового контроля

1. Общение - это:

- а) все ответы верны
- б) процесс передачи информации
- в) процесс установления контактов между людьми
- г) процесс формирования и развития личности

2. Персональная дистанция в процессе общения:

- а) 120-350 см
- б) 15-50 см
- в) 50-120 см
- г) свыше 350 см

3. Побудительная информация в деловой коммуникации реализуется в виде:

- а) познавательного сообщения
- б) призыва
- в) приказа
- г) просьбы

4. Прием направленного критического слушания целесообразно использовать в деловых ситуациях, связанных с:

- а) «прочтением» стенических эмоций партнеров
- б) выслушиванием жалоб клиентов
- в) дискуссионным обсуждением проблем
- г) обсуждением каких-либо инновационных проектов

5. Проксемическими характеристиками невербального общения являются:

- а) дистанция между общающимися
- б) мимика
- в) похлопывание по спине
- г) телефон
- д) угол общения партнеров

6. Просодическими средствами невербального общения выступают

- а) громкость голоса
- б) дистанция между общающимися
- в) жесты
- г) интонация

7. Прочитайте фразу-ответ на входящий телефонный звонок. Оцените, как воспринимает клиент фразу. Если Вы считаете, что фраза положительно воспринимается клиентом, ответьте «положительно», а если отрицательно, то ответьте «отрицательно». Доброе утро, наркологическая служба «Висепт»

- а) отрицательно
- б) положительно

8. Прочитайте фразу-ответ на входящий телефонный звонок. Оцените, как воспринимает клиент фразу. Если Вы считаете, что фраза положительно воспринимается клиентом, ответьте «положительно», а если отрицательно, то ответьте «отрицательно». Добрый день. Это центр «Генезис». У телефона Ирина Петровна. Чем я могу вам помочь?

- а) отрицательно

б) положительно

9. Прочитайте фразу-ответ на входящий телефонный звонок. Оцените, как воспринимает клиент фразу. Если Вы считаете, что фраза положительно воспринимается клиентом, ответьте «положительно», а если отрицательно, то ответьте «отрицательно». Извините, я не занимаюсь этими вопросами. Вам нужно позвонить в наркологическую службу.

а) отрицательно

б) положительно

10. Прочитайте фразу-ответ на входящий телефонный звонок. Оцените, как воспринимает клиент фразу. Если Вы считаете, что фраза положительно воспринимается клиентом, ответьте «положительно», а если отрицательно, то ответьте «отрицательно». К сожалению, Анна еще обедает.

а) отрицательно

б) положительно

Эталоны ответов:

1. а; 2. в; 3. б, в, г; 4. в; 5. а, д; 6. а, г.; 7. б; 8. б; 9. а; 10. 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 17. Правовые основы трудоустройства.

Тема 17. Правовые основы трудоустройства.

Цель: формирование и закрепление системы знаний о правовых основах трудоустройства.

Задачи:

1. изучить законодательство о занятости и трудоустройстве.

2. рассмотреть работу со студентами и выпускниками в учебном заведении.

3. проанализировать правовой статус безработного.

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 аудиторная работа обучающихся по теме:

1) Выступление студентов с докладами и их обсуждение.

Вопросы для подготовки докладов:

1. Нормативно-правовая база регулирования трудоустройства на работу.
2. Работа со студентами и выпускниками в учебном заведении.

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. Право граждан на содействие обеспечению занятости и трудоустройству.
2. Участие работодателей в обеспечении занятости населения.
3. Как можно охарактеризовать активное поведение на рынке труда?
4. Назовите формы занятости в РФ

3) Проверить свои знания с использованием тестового контроля

1. Трудовым правом регулируются:

- а) отношения собственников предприятия;
- б) отношения по поводу стажа и назначения пенсии;
- в) отношения по трудоустройству при заключении гражданско-правового договора;
- г) разрешение трудовых споров.

2. Работник имеет право:

- а) на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- б) на задержку выплаты заработной платы в течение 15 дней;
- в) на уклонение от дисциплинарной ответственности;
- г) на участие в объединении работодателей для защиты своих интересов

3. Работодатель имеет право:

- а) на задержку выплаты зарплаты на две недели;
- б) применять насильственное воздействие в случаях неисполнения распоряжений работником;
- в) принимать локальные нормативные акты;
- г) скрывать информацию об условиях труда в некоторых ситуациях.

4. Принципы правового регулирования трудовых отношений:

- а) сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений;
- б) необязательность защиты от безработицы и содействия в трудоустройстве;
- в) необязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- г) обеспечение права на разрешение трудовых споров только профсоюзами.

5. Работник имеет право на:

- а) обязательное использование основного и дополнительного отпуска;
- б) создание профсоюзной организации;
- в) отказ от защиты своих трудовых прав профсоюзом;
- г) обязательное социальное страхование.

6. Трудовые правоотношения между работником и работодателем возникают:

- а) на основании устного согласования о приеме на работу;
- б) в случае фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя;
- в) на основании оформления трудовой книжки работника;
- г) на основании издания приказа о приеме на работу.

Эталоны ответов:

1. г; 2. а; 3. в; 4. а; 5. г; 6. 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 18. Трудовой договор – основа взаимодействия работодателя и работника.

Тема 18. Трудовой договор – основа взаимодействия работодателя и работника.

Цель: формирование и закрепление системы знаний о содержании трудового договора.

Задачи:

1. проанализировать основные разделы трудового договора
2. изучить порядок заключения трудового договора
3. рассмотреть, что такое испытательный срок, изменение и прекращение трудового договора.

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 аудиторная работа обучающихся по теме:

1) Выступление студентов с докладами и их обсуждение.

Вопросы для подготовки докладов:

1. Трудовой договор.
2. Гражданско-правовой договор.
3. Порядок заключения трудового договора, испытательный срок.
4. Изменение и прекращение трудового договора.

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. Понятие, стороны и значение трудового договора.
2. Содержание трудового договора.

3) Проверить свои знания с использованием тестового контроля

1. К обязанностям работника не относят:

- а) соблюдение трудовой дисциплины;
- б) выполнение установленных норм труда;
- в) соблюдением правил внутреннего трудового распорядка;
- г) обеспечение инструментами, необходимыми для исполнения своих трудовых обязанностей.

2. К обязанностям работника не относят:

- а) бережное отношение к имуществу 3-х лиц, находящихся у работодателя;
- б) сообщение работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу имуществу третьих лиц;
- в) соблюдение правил по охране труда;
- г) развитие демократии на производстве.

3. Регулирование отношений в сфере труда в муниципальном образовании – это уровень социального партнерства:

- а) федеральный;
- б) региональный;
- в) территориальный;
- г) локальный.

4. Регулирование отношений в сфере труда в целом в РФ – это:

- а) федеральный уровень социального партнерства;
- б) межрегиональный уровень;
- в) региональный уровень;
- г) отраслевой уровень.

5. Коллективный договор заключается на срок

- а) не более 1 года;
- б) на 5 лет;
- в) не более чем на 3 года;
- г) на 6 лет.

6. Срочным трудовым договором является договор:

- а) заключенный по упрощенной процедуре;
- б) по которому работник должен приступить к выполнению обязанностей;
- в) заключенный на определенный срок;
- г) в РФ не существует срочных трудовых договоров.

Эталоны ответов:

1. г; 2. г; 3. в; 4. в; 5. в; 6. 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. Преодоление профессионального стресса проблемы адаптации выпускников вузов при выходе на рынок труда «Кадровик. Кадровый менеджмент», 2009, N 4.

Раздел 19. Социальные гарантии при потере работы и безработицы.

Тема 19. Социальные гарантии при потере работы и безработицы.

Цель: формирование и закрепление системы знаний о социальных гарантиях при потере работы.

Задачи:

1. изучить социальные гарантии при потере работы.
2. проанализировать правовой статус безработного.
3. рассмотреть права и обязанности безработного, пособие по безработице, сроки и порядок выплаты пособия по безработице

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 аудиторная работа обучающихся по теме:

1) Выступление студентов с докладами и их обсуждение.

Вопросы для подготовки докладов:

1. Социальные гарантии при потере работы и безработицы.
2. «Социальный пакет» как особый вид трудовых гарантий.
3. Права и обязанности безработного, пособие по безработице, сроки и порядок выплаты пособия по безработице.

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. Участие работодателей в обеспечении занятости населения.
2. Пособие по безработице. Сроки и порядок выплаты пособия по безработице.

3) Проверить свои знания с использованием тестового контроля

1. Инициаторами коллективных переговоров могут быть:

- а) только работники;
- б) только работодатели;
- в) только профсоюзы;
- г) работники, работодатели, их представители.

2. Срок испытания при приеме на работу работника не может превышать:

- а) 1 месяца;
- б) 2 месяцев;
- в) 3 месяцев;
- г) 6 месяцев.

3. К существенным условиям трудового договора относят:

- а) права и обязанности работника и работодателя;
- б) условие об испытании;
- в) персональные льготы и доплаты;
- г) условия жизни, подлежащие улучшению.

4. Срочный трудовой договор заключается на максимальный срок:

- а) 1 год;
- б) 3 года;
- в) 5 лет;
- г) на неопределенное время.

5. При приеме на работу требуются следующие документы:

- а) паспорт;
- б) характеристика с прежнего места работы;
- в) справку о регистрации по месту жительства;
- г) резюме.

6. Испытательный срок при приеме на работу не может быть установлен для:

- а) высококвалифицированных специалистов;
- б) беременных;
- в) лиц, совмещающих учёбу с работой;
- г) работников, направленных службой занятости.

Эталоны ответов:

1. г; 2. в; 3. а; 4. в; 5. а; 6. 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 20. Трудоустройство на работу. Ошибки молодых специалистов при трудоустройстве на работу.

Тема 20. Трудоустройство на работу. Ошибки молодых специалистов при трудоустройстве на работу.

Цель: формирование и закрепление системы знаний об основных аспектах трудоустройства на работу, основных ошибках молодых специалистов при трудоустройстве.

Задачи:

1. изучить основные требования работодателя к выпускникам вузов и причины отказа при устройстве на работу.
2. рассмотреть профессиональные и психологические взаимоотношения - работодатель и выпускник вуза.
3. проанализировать основные ошибки молодых специалистов при трудоустройстве

на работу.

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. Требования работодателя к выпускникам вузов и причины отказа при устройстве на работу.

2. Конкурентоспособность выпускников.

3. Работодатель и выпускник вуза – профессиональные и психологические взаимоотношения.

4. Проведите сравнительный анализ способов трудоустройства по следующим критериям:

Таблица 1.

Критерии сравнения	Государственная служба занятости	Интернет	Личные знакомства	Непосредственное обращение к работодателю	СМИ	Рекрутинговые агентства
Надежность						
Уровень доступности информации						
Затраты времени и финансовых средств						
Эффективность						

3) Проверить свои знания с использованием тестового контроля

1. Новый сотрудник приходит в отдел, где все работники давно знают друг друга и привыкли работать в команде. Они не стремятся общаться с новичком, предпочитая сначала к нему присмотреться. С Вашей точки зрения, как должен поступить руководитель в подобной ситуации?

- а) назначить одного из сотрудников наставником новичка и попросить помочь адаптироваться
- б) опекать новичка, контролировать его действия и защищать от критики других сотрудников
- в) не вмешиваться в процесс адаптации, чтобы новичок сам решал свои проблемы
- г) заставить работников признать новичка
- д) изолировать нового сотрудника во избежание негативных последствий

2. Один из кандидатов на вакантную должность получил хорошее образование, мотивирован на работу в вашей компании и умеет легко находить общий язык с людьми. Но у него отсутствует опыт работы в аналогичной должности. На Ваш взгляд, следует:

- а) отказать ему в приеме на работу
- б) принять с испытательным сроком
- в) принять без испытательного срока
- г) принять, но с более низким жалованием
- д) порекомендовать обратиться через год – после обретения опыта

3. Что относится к социально-психологическим процессам в коллективе?

- а) планирование человеческих ресурсов, стимулирование труда, прогнозирование, управление карьерой
- б) обучение, аттестация, оценка потенциала, развитие способностей и навыков
- в) адаптация, коммуникация, идентификация, интеграция
- г) планирование карьеры, обучение, стажировки
- д) материальное стимулирование труда – повышение зарплаты, премирование

Эталоны ответов:

1. а; 2. б; 3. 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 21. Адаптация на рабочем месте.

Тема 21. Адаптация на рабочем месте.

Цель: формирование и закрепление системы знаний об основных аспектах адаптации молодых специалистов на рабочем месте.

Задачи:

1. изучить понятие об адаптации, её формах и способах.

2. проанализировать ступени адаптации.
3. рассмотреть виды адаптации и методы для успешной адаптации.

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 аудиторная работа обучающихся по теме:

1) Выступление студентов с докладами и их обсуждение.

Вопросы для подготовки докладов:

1. Понятие об адаптации, её формах и способах.
2. Ступени адаптации.
3. Виды адаптации и методы для успешной адаптации.
4. Продолжительность адаптационного периода.

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. Преимущества и проблемы начала работы.
2. Идеальный работодатель и идеальный работник. Кто является специалистом? Личный план действий.
3. Напишите программу действий для достижения максимального эффекта при адаптации на рабочем месте.

1. _____ 2.
3. _____ 4.
5. _____
6. _____

7. _____ 8. _____
9. _____ 10. _____

4. Выработайте рекомендации по усовершенствованию адаптивных процессов в организации.

3) Проверить свои знания с использованием тестового контроля

1. В чем заключается социально-психологический аспект адаптации?

- а) приспособление к новым физическим и психологическим нагрузкам
- б) приспособление к относительно новому социуму
- в) усвоение роли и организационного статуса рабочего места в структуре организации

2. Выделите ключевой элемент адаптации

- а) знакомство непосредственно с рабочим местом
- б) знакомство с предприятием
- в) опыт работы

3. Для ускорения процесса адаптации нового сотрудника необходимо:

- а) позволить ему самостоятельно во всем разобраться
- б) познакомить его со спецификой организации и с сотрудниками
- в) постоянно контролировать его работу и давать оценки и советы

4. Какие виды адаптации выделяют ученые?

- а) первичная, вторичная, функциональная
- б) устойчивая, неустойчивая, прогрессирующая
- в) скрытая, явная, фрикционная
- г) профессиональная, психофизическая, социально-психологическая
- д) экономическая, социальная, политическая

5. Какой из ниже перечисленных видов адаптации относят к вторичной адаптации?

- а) санитарно-гигиеническая адаптация
- б) экономическая
- в) социально-психологическая
- г) организационно-административная
- д) прогрессирующая

Эталоны ответов:

1. а; 2. а; 3. б; 4. г; 5. 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 22. Конкурентоспособность выпускников

Тема 22. Конкурентоспособность выпускников.

Цель: формирование и закрепление системы знаний о конкурентоспособности будущего специалиста как показателя качества вузовской подготовки.

Задачи:

1. изучить
2. рассмотреть профессиональные и психологические взаимоотношения - работодатель и выпускник вуза.
3. рассмотреть жизненные и профессиональные задачи молодых специалистов, связанных с началом их работы.

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 аудиторная работа обучающихся по теме:

1) Выступление студентов с докладами и их обсуждение.

Вопросы для подготовки докладов:

1. Личностный уровень конкурентоспособности.
2. Конкурентоспособность на уровне образовательного учреждения.
3. Конкурентоспособность на уровне социума.

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. Трудоустройство выпускников как проявление их конкурентоспособности.
2. Концепция управления конкурентоспособностью выпускников вузов на рынке труда.

3) Проверить свои знания с использованием тестового контроля

1. С какого процесса начинается адаптация работника в коллективе?

- а) приспособления
- б) ориентации
- в) идентификации
- г) стереотипизации
- д) аккредитации

2. Чем характеризуется полная адаптация?

- а) сочетанием профессионального обучения, переподготовки и повышения квалификации кадров, а также планирования карьеры персонала организации
- б) сочетанием высокого уровня овладения специальностью, полного освоения порученной работы с устойчивым положительным отношением к специальности (прочным намерением продолжить работу по ней) и достаточно высокой степенью удовлетворенности взаимоотношениями в группе и своей позицией в коллективе
- в) сочетанием мер по профинформации, профконсультированию, профподбору и профадаптации, которые помогают человеку выбрать профессию, наиболее соответствующую потребностям общества и его личным способностям и особенностям
- г) признанием новичка другими сотрудниками
- д) снижением трудовой мотивации

3. Что относится к социально-психологическим процессам в коллективе?

- а) планирование человеческих ресурсов, стимулирование труда, прогнозирование, управление карьерой
- б) обучение, аттестация, оценка потенциала, развитие способностей и навыков
- в) адаптация, коммуникация, идентификация, интеграция
- г) планирование карьеры, обучение, стажировки
- д) материальное стимулирование труда – повышение зарплаты, премирование

4. Профессиональная деятельность – это

- а) деятельность человека по своей профессии и специальности
- б) ремонт квартиры
- в) жизненный путь

5. Модель конкурентоспособности такого специалиста обеспечивается высоким уровнем профессиональной квалификации.

- а) универсал
- б) профессионал
- в) хороший работник

6. Модель конкурентоспособности такого специалиста благодаря обладанию такими качествами как трудолюбие, обязательность, ответственность.

- а) универсал
- б) профессионал
- в) хороший работник

Эталоны ответов:

1. б; 2. б; 3. в; 4. а; 5. б; 6. 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.

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

Кафедра социальной работы

Приложение Б к рабочей программе дисциплины (модуля)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения промежуточной аттестации обучающихся
по дисциплине (модулю)
«Адаптация выпускника вуза на рынке труда»

Специальность 37.05.01 «Клиническая психология»
(очная форма обучения)

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

Код компетенции	Содержание 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>		
ОК-4	способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности.	З2. 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	У2. 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.	В2. Навыками правильного представления себя на рынке труда; общения с работодателями; навыками установления коммуникации, управления стрессами; навыками ведения собственного дела.	Раздел 1. Теоретические аспекты адаптации выпускников на рынке труда. Раздел 2. Анализ рынка труда. Раздел 3. Карьера как стратегия трудовой жизни. Раздел 4. Технология эффективного трудоустройства. Раздел 5. Психология поиска работы. Раздел 6. Особенности трудоустройства. Раздел 7. Портфолио для успешной карьеры. Как составить резюме. Раздел 8. Конкурентоспо-	10 семестр

					<p>способность выпускников.</p> <p>Раздел 9. Общение и технологии речевого поведения.</p> <p>Раздел 10. Имиджология как наука и искусство нравиться людям.</p> <p>Раздел 11. Имидж телефонного общения.</p> <p>Раздел 12. Самоподача и самопрезентация при трудоустройстве.</p> <p>Раздел 13. Правила самопрезентации.</p> <p>Раздел 14. Собеседование при приеме на работу.</p> <p>Раздел 15. Психологические особенности деловых переговоров.</p> <p>Раздел 16. Тестирование и анкетирование при приеме на работу.</p> <p>Раздел 17. Правовые основы трудоустройства.</p> <p>Раздел 18. Трудовой договор – основа взаимодействия работодателя и работника.</p> <p>Раздел 19. Социальные гарантии при потере работы и безработицы.</p> <p>Раздел 20. Трудоустройство на работу. Ошибки молодых специалистов при трудоустройстве на работу.</p>	
--	--	--	--	--	---	--

					<p>Раздел 21. Адаптация на рабочем месте.</p> <p>Раздел 22. Конкурентоспособность выпускников.</p>	
		<p>33. Отечественный и зарубежный опыт исследований факторов, определяющих спрос и предложение на труд выпускников вузов, а также их трудовое поведение</p>	<p>У3. Определять стратегические и тактические цели и задачи профессионального и личностного развития; оценивать современное состояние российского рынка труда выпускников высших учебных заведений.</p>	<p>В3. Навыками делового общения, составления резюме, сопроводительных и рекомендательных писем, аннотаций и прочих документов.</p>	<p>Раздел 1. Теоретические аспекты адаптации выпускников на рынке труда.</p> <p>Раздел 2. Анализ рынка труда.</p> <p>Раздел 3. Карьера как стратегия трудовой жизни.</p> <p>Раздел 4. Технология эффективного трудоустройства.</p> <p>Раздел 5. Психология поиска работы.</p> <p>Раздел 6. Особенности трудоустройства.</p> <p>Раздел 7. Портфолио для успешной карьеры. Как составить резюме.</p> <p>Раздел 8. Конкурентоспособность выпускников.</p> <p>Раздел 9. Общение и технологии речевого поведения.</p> <p>Раздел 10. Имиджология как наука и искусство нравиться людям.</p> <p>Раздел 11. Имидж телефонного общения.</p> <p>Раздел 12. Самоподача и самопрезентация при трудоустройстве.</p> <p>Раздел 13. Правила самопрезентации.</p> <p>Раздел 14.</p>	<p>10 семестр</p>

					<p>Собеседование при приеме на работу. Раздел 15. Психологические особенности деловых переговоров. Раздел 16. Тестирование и анкетирование при приеме на работу. Раздел 17. Правовые основы трудоустройства. Раздел 18. Трудовой договор – основа взаимодействия работодателя и работника. Раздел 19. Социальные гарантии при потере работы и безработицы. Раздел 20. Трудоустройство на работу. Ошибки молодых специалистов при трудоустройстве на работу. Раздел 21. Адаптация на рабочем месте. Раздел 22. Конкурентоспособность выпускников</p>	
ОК-7	готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала.	34. Свои личностные и профессиональные качества, способствующие адаптации на рынке труда и в профессиональном коллективе; пути построения профессиональной ка-	У4. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития; заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.	В4. Способностью выделять свои личностные и профессиональные качества, способствующие адаптации на рынке труда и в профессиональном коллективе; способами построения	<p>Раздел 1. Теоретические аспекты адаптации выпускников на рынке труда. Раздел 2. Анализ рынка труда. Раздел 3. Карьера как стратегия трудовой жизни. Раздел 4. Технология эффективного трудоустройства.</p>	10 семестр

		рьеры.		профессио- нальной ка- рьеры.	<p>Раздел 5. Психология по- иска работы.</p> <p>Раздел 6. Особенности трудоустройства.</p> <p>Раздел 7. Портфолио для успешной карье- ры. Как соста- вить резюме.</p> <p>Раздел 8. Конкурентоспо- собность вы- пускников.</p> <p>Раздел 9. Общение и тех- нологии речевого поведения.</p> <p>Раздел 10. Имиджелогия как наука и ис- кусство нравить- ся людям.</p> <p>Раздел 11. Имидж телефон- ного общения.</p> <p>Раздел 12. Самоподача и самопрезентация при трудо- устройстве.</p> <p>Раздел 13. Правила само- презентации.</p> <p>Раздел 14. Собеседование при приеме на работу.</p> <p>Раздел 15. Психологические особенности де- ловых перегово- ров.</p> <p>Раздел 16. Тестирование и анкетирование при приеме на работу.</p> <p>Раздел 17. Правовые осно- вы трудоустрой- ства.</p> <p>Раздел 18. Трудовой дого- вор – основа вза- имодействия ра- ботодателя и ра- ботника.</p>	
--	--	--------	--	-------------------------------------	--	--

					<p>Раздел 19. Социальные гарантии при потере работы и безработицы.</p> <p>Раздел 20. Трудоустройство на работу.</p> <p>Ошибки молодых специалистов при трудоустройстве на работу.</p> <p>Раздел 21. Адаптация на рабочем месте.</p> <p>Раздел 22. Конкурентоспособность выпускников.</p>	
		<p>39. Основы анализа специфического сегмента рынка труда – выпускников высших учебных заведений.</p>	<p>У9. Оценить современное состояние российского рынка труда выпускников высших учебных заведений на основе анализа статистических данных и результатов авторских исследований.</p>	<p>В9. Навыками делового общения, составления резюме, аннотаций и прочих документов.</p>	<p>Раздел 1. Теоретические аспекты адаптации выпускников на рынке труда.</p> <p>Раздел 2. Анализ рынка труда.</p> <p>Раздел 3. Карьера как стратегия трудовой жизни.</p> <p>Раздел 4. Технология эффективного трудоустройства.</p> <p>Раздел 5. Психология поиска работы.</p> <p>Раздел 6. Особенности трудоустройства.</p> <p>Раздел 7. Портфолио для успешной карьеры. Как составить резюме.</p> <p>Раздел 8. Конкурентоспособность выпускников.</p> <p>Раздел 9. Общение и технологии речевого поведения.</p> <p>Раздел 10. Имиджология как наука и искусство нравить-</p>	<p>10 семестр</p>

					<p>ся людям.</p> <p>Раздел 11. Имидж телефонного общения.</p> <p>Раздел 12. Самоподача и самопрезентация при трудоустройстве.</p> <p>Раздел 13. Правила самопрезентации.</p> <p>Раздел 14. Собеседование при приеме на работу.</p> <p>Раздел 15. Психологические особенности деловых переговоров.</p> <p>Раздел 16. Тестирование и анкетирование при приеме на работу.</p> <p>Раздел 17. Правовые основы трудоустройства.</p> <p>Раздел 18. Трудовой договор – основа взаимодействия работодателя и работника.</p> <p>Раздел 19. Социальные гарантии при потере работы и безработицы.</p> <p>Раздел 20. Трудоустройство на работу. Ошибки молодых специалистов при трудоустройстве на работу.</p> <p>Раздел 21. Адаптация на рабочем месте.</p> <p>Раздел 22. Конкурентоспособность выпускников.</p>	
--	--	--	--	--	--	--

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

Показатели оценивания	Критерии и шкалы оценивания				Оценочное средство
	Неудовлетворительно/ не зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Хорошо/зачтено	Отлично/зачтено	
ОК-4 Способность использовать основы экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности					
Знать (32)	Не знает 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	Не в полном объеме знает 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, допускает существенные ошибки	Знает основные 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, допускает ошибки	Знает 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	Контрольные вопросы, тесты, ситуационные задачи
Знать (33)	Не знает отечественный и зарубежный опыт исследований факторов, определяющих спрос и предложение на труд выпускников вузов, а также их трудовое поведение	Не в полном объеме знает отечественный и зарубежный опыт исследований факторов, определяющих спрос и предложение на труд выпускников вузов, а также их трудовое поведение, допускает существенные ошибки	Знает отечественный и зарубежный опыт исследований факторов, определяющих спрос и предложение на труд выпускников вузов, а также их трудовое поведение, допускает ошибки	Знает отечественный и зарубежный опыт исследований факторов, определяющих спрос и предложение на труд выпускников вузов, а также их трудовое поведение	Контрольные вопросы, тесты, ситуационные задачи.

Уметь (У2)	Не умеет 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	Частично освоено умение 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	Правильно использует умение 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, допускает ошибки	Самостоятельно использует умение 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	Контрольные вопросы, тесты, ситуационные задачи
Уметь (У3)	Не умеет определять стратегические и тактические цели и задачи профессионального и личностного развития; оценивать современное состояние российского рынка труда выпускников высших учебных заведений	Частично освоено умение определять стратегические и тактические цели и задачи профессионального и личностного развития; оценивать современное состояние российского рынка труда выпускников высших учебных заведений	Правильно использует умение определять стратегические и тактические цели и задачи профессионального и личностного развития; оценивать современное состояние российского рынка труда выпускников высших	Самостоятельно использует умение определять стратегические и тактические цели и задачи профессионального и личностного развития; оценивать современное состо-	Контрольные вопросы, тесты, ситуационные задачи.

			учебных заведений	яние российского рынка труда выпускников высших учебных заведений	
Владеть (В2)	Не владеет навыками правильного представления себя на рынке труда; общения с работодателями; навыками установления коммуникации, управления стрессами; навыками ведения собственного дела.	Не полностью владеет навыками правильного представления себя на рынке труда; общения с работодателями; навыками установления коммуникации, управления стрессами; навыками ведения собственного дела.	Способен использовать навыки правильного представления себя на рынке труда; общения с работодателями; навыками установления коммуникации, управления стрессами; навыками ведения собственного дела.	Владеет навыками правильного представления себя на рынке труда; общения с работодателями; навыками установления коммуникации, управления стрессами; навыками ведения собственного дела.	Контрольные вопросы, тесты, ситуационные задачи.
Владеть (В3)	Не владеет навыками делового общения, составления резюме, сопроводительных и рекомендательных писем, аннотаций и прочих документов.	Не полностью владеет навыками делового общения, составления резюме, сопроводительных и рекомендательных писем, аннотаций и прочих документов.	Способен использовать навыки делового общения, составления резюме, сопроводительных и рекомендательных писем, аннотаций и прочих документов.	Владеет навыками делового общения, составления резюме, сопроводительных и рекомендательных писем, аннотаций и прочих документов.	Контрольные вопросы, тесты, ситуационные задачи.
ОК-7 Готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала.					
Знать (З4)	Не знает свои личностные и профессиональные качества	Не в полном объеме свои личностные и профессиональные качества	Знает свои личностные и профессиональные качества	Знает свои личностные и профессиональные качества	Контрольные вопросы, тесты,

	ства, способствующие адаптации на рынке труда и в профессиональном коллективе; пути построения профессиональной карьеры.	нальные качества, способствующие адаптации на рынке труда и в профессиональном коллективе; пути построения профессиональной карьеры, допускает существенные ошибки	чества, способствующие адаптации на рынке труда и в профессиональном коллективе; пути построения профессиональной карьеры, допускает ошибки	ональные качества, способствующие адаптации на рынке труда и в профессиональном коллективе; пути построения профессиональной карьеры.	ситуационные задачи.
Знать (З9)	Не знает основы анализа специфического сегмента рынка труда – выпускников высших учебных заведений.	Не в полном объеме основы анализа специфического сегмента рынка труда – выпускников высших учебных заведений, допускает существенные ошибки	Знает основы анализа специфического сегмента рынка труда – выпускников высших учебных заведений, допускает ошибки	Знает основы анализа специфического сегмента рынка труда – выпускников высших учебных заведений.	Контрольные вопросы, тесты, ситуационные задачи.
Уметь (У4)	Частично освоенное умение самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития; заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.	В целом успешное, но не систематически осуществляемое умение самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития; заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития; заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.	Сформированное умение самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития; заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.	Контрольные вопросы, тесты, ситуационные задачи.
Уметь (У9)	Частично освоенное	В целом успешное, но	В целом успешное, но	Сформированное	Контрольные

	умение оценить современное состояние российского рынка труда выпускников высших учебных заведений на основе анализа статистических данных и результатов авторских исследований	не систематически осуществляемое умение оценить современное состояние российского рынка труда выпускников высших учебных заведений на основе анализа статистических данных и результатов авторских исследований	содержащее отдельные пробелы умение оценить современное состояние российского рынка труда выпускников высших учебных заведений на основе анализа статистических данных и результатов авторских исследований	умение оценить современное состояние российского рынка труда выпускников высших учебных заведений на основе анализа статистических данных и результатов авторских исследований	вопросы, тесты, ситуационные задачи.
Владеть (В4)	Фрагментарное применение навыков выделять свои личностные и профессиональные качества, способствующие адаптации на рынке труда и в профессиональном коллективе; способностями построения профессиональной карьеры	В целом успешное, но не систематическое применение навыков выделять свои личностные и профессиональные качества, способствующие адаптации на рынке труда и в профессиональном коллективе; способностями построения профессиональной карьеры	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение навыков выделять свои личностные и профессиональные качества, способствующие адаптации на рынке труда и в профессиональном коллективе; способностями построения профессиональной карьеры	Успешное и систематическое применение навыков выделять свои личностные и профессиональные качества, способствующие адаптации на рынке труда и в профессиональном коллективе; способностями построения профессиональной карьеры	Контрольные вопросы, тесты, ситуационные задачи.
Владеть (В9)	Фрагментарное применение навыков делового об-	В целом успешное, но не систематическое приме-	В целом успешное, но содержащее отдельные	Успешное и систематическое приме-	Контрольные вопросы, тесты,

	щения, составления резюме, аннотаций и прочих документов.	нение навыков делового общения, составления резюме, аннотаций и прочих документов	пробелы применение навыков делового общения, составления резюме, аннотаций и прочих документов	ние навыков делового общения, составления резюме, аннотаций и прочих документов.	ситуационные задачи.
--	---	---	--	--	----------------------

3. Типовые контрольные задания и иные материалы

3.1. Примерные вопросы к зачету, критерии оценки (ОК-4, ОК-7)

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 (примеры):

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: (ОК-4)

- 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? (ОК-4)

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

3. Цена на рынке труда выступает в форме: (ОК-4)

- г) квалификация
- д) премия
- е) заработная плата

4. Вторичной трудовой адаптации работника требует (ОК-4)

- 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): (ОК-7)

- 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 (ОК-4)

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

7. Модель рынка труда, основанная на активной роли государства в регулировании трудовых отношений (ОК-4)

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

8. Основными формами оплаты труда являются: (ОК-4)

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

9. Представителем классической теории занятости является (ОК-4)

- 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 (ОК-4)

- 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 (ОК-4)

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

12. Социологический аспект трудовых отношений предполагает выявление (ОК-4)

- 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 (ОК-4)

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

14. Высокая степень социальной защиты характерна для модели рынка труда (ОК-4)

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

15. Автором книги «Теория безработицы», где наиболее полно изложены основные положения неоклассической теории занятости, является (ОК-4)

- а) А.Смит
- б) А. Пигу
- в) Дж. Кейнс

16. Безработица выступает как (ОК-4)

- а) социальное явление
- б) социально-экономическое явление
- в) экономическое явление

17. Социально-трудовые отношения с выраженной регламентацией со стороны государства (нанимателя) называют (ОК-4)

- 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 реали-

защиты ее потенциала в интересах всего общества – это (ОК-4)

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

19. В бывшем СССР было законодательно закреплено (ОК-4)

- 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 (ОК-4)

- 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 _____ (ОК-4)

2. Социально-трудовые отношения, предполагающие общую ответственность и взаимопомощь сторон _____ (ОК-4)

3. Производственно-техническую сторону соединения работника со средствами труда выражает категория _____ (ОК-4)

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

5. Лица, занимающиеся предпринимательской деятельностью, обеспечивающие себя работой – это _____ (ОК-4)

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. (ОК-4, ОК-7)

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: (ОК-4, ОК-7)

- 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, охваченных

- 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%) (ОК-4, ОК-7)

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 (примеры):

Вариант 1:

- «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: (ОК-4, ОК-7)

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.

данину? (ОК-4, ОК-7)

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: (ОК-4)

Таблица 1.

Критерии сравнения	Государственная служба занятости	Интернет	Личные знакомства	Непосредственное обращение к работодателю	СМИ	Рекрутинговые агентства
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). (ОК-4, ОК-7)

Задание 5. Постройте карьерограмму для своей профессии. (ОК-4, ОК-7)

Критерии оценки:

Вариант 1:

- «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 Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся, введенным в действие приказом от 29.02.2016 № 74-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	
	экзамен	зачет
Количество ТЗ 1 уровня (выбрать все правильные ответы)	30	18
Кол-во баллов за правильный ответ	1	2
Всего баллов	30	36
Количество ТЗ 2 уровня (соответствие, последовательность)	15	8
Кол-во баллов за правильный ответ	2	4
Всего баллов	30	32

Количество ТЗ 3 уровня (ситуационная задача)	5	4
Кол-во баллов за правильный ответ	8	8
Всего баллов	40	32
Всего тестовых заданий	50	30
Итого баллов	100	100
Мин. количество баллов для аттестации	70	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 Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся, введенным в действие приказом от 29.02.2016 № 74-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) либо в соответствии с приказом о проведении промежуточной аттестации (если промежуточная аттестация проводится в форме экзамена). Деканатом факультета, отде-

лом подготовки кадров высшей квалификации 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 экзамена определяется оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно», при 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/экзаменационные ведомости и представляются в деканат факультета, за которым закреплена образовательная программа, либо в отдел подготовки кадров высшей квалификации.

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