

9СРБа-1

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Комсомольский-на-Амуре государственный университет»

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по УР



Г.П. Старинов

2019 г.

### РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

#### Занятость населения и её регулирование


Направление подготовки	39.03.02 "Социальная работа"
Направленность (профиль) образовательной программы	Технология социальной работы
Квалификация выпускника	бакалавр
Год начала подготовки (по учебному плану)	2019
Форма обучения	заочная
Технология обучения	традиционная

Курс	Семестр	Трудоемкость, з.е.
5	9	4

Вид промежуточной аттестации	Обеспечивающее подразделение
Зачет с оценкой	ППСР


Комсомольск-на-Амуре 2019

Разработчик рабочей программы  
доцент кафедры ППСР, канд.  
психол.наук, доцент


  
« 15 » ноя 2014 г.

СОГЛАСОВАНО


Директор библиотеки

  
« 16 » ноя 2014 г.


Заведующий кафедрой  
«Педагогика, психология  
и социальная работа»

  
« 15 » ноя 2014 г.


Заведующий выпускающей кафедрой  
«Педагогика, психология  
и социальная работа»

  
« 15 » ноя 2014 г.

Декан социально-гуманитарного  
факультета

  
« 16 » ноя 2014 г.

Начальник учебно-методического  
управления

  
« 15 » ноя 2014 г.

## 1 Общие положения

Рабочая программа дисциплины «Занятость населения и её регулирование» составлена в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации №76 05.02.2018, и основной профессиональной образовательной программы подготовки «Технология социальной работы» по направлению 39.03.02 "Социальная работа".

Практическая подготовка реализуется на основе Профессионального стандарта 03.001 «Специалист по социальной работе» утвержденный приказом № 351н Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (Минтруд России) 18 июня 2020 года.

- ПС 03.001 ТФ 3.1.1 НУ-2 Проводить индивидуальный опрос граждан и анализировать комплекс документов, подтверждающих индивидуальную нуждаемость граждан в социальных услугах

- ПС 03.001 ТФ 3.1.2 НУ-3 Применять методы диагностики личности, позволяющие актуализировать позицию гражданина, обратившегося за получением услуг, и обеспечить реализацию технологий самопомощи и взаимопомощи

- ПС 03.001 ТФ 3.1.2 НУ-5 Взаимодействовать со специалистами, организациями и сообществами при предоставлении социальных услуг, мер социальной поддержки и государственной социальной помощи

- ПС 03.001 ТФ 3.1.2 НЗ-12 Инфраструктура предоставления социальных услуг в муниципальном образовании, ресурсы местного сообщества.

Задачи дисциплины	Систематизация имеющихся у студентов знаний и ознакомление их с новыми знаниями о занятости населения и ее регулировании; Формирование у учащихся представления о государственной службе занятости, ее месте в системе социальных институтов гражданского общества, роли и значении в решении социальных проблем и поддержке граждан, особо нуждающихся в социальной защите; Освоение студентами современных методов и технологий работы службы занятости; Навыков самостоятельной оценки и анализа явлений и процессов в сфере занятости населения.
Основные разделы / темы дисциплины	1 Проблемы управления занятостью населения в стране, регионе и районе 2 Социальная работа в учреждениях и организациях службы занятости 3 Безработные как клиенты социальной службы

## 2 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Процесс изучения дисциплины «Занятость населения и её регулирование» направлен на формирование следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО и основной образовательной программой (таблица 1):

Таблица 1 – Компетенции и индикаторы их достижения

Код по ФГОС	Индикаторы достижения	Планируемые результаты обучения по дисциплине
Универсальные		
-	-	-

Код по ФГОС	Индикаторы достижения	Планируемые результаты обучения по дисциплине
Общепрофессиональные		
-	-	-
Профессиональные		
<p>ПК-2 Способен к организации социального обслуживания и социальной поддержки граждан с учетом их индивидуальной потребности</p>	<p>ПК-2.1 Знает основные направления политики в сфере социальной защиты населения, систему и специфику деятельности различных социальных служб и учреждений социального обслуживания на региональном и муниципальном уровнях; особенности применения социальных технологий с учетом индивидуально-типологических особенностей граждан в учреждениях социальной сферы.</p> <p>ПК-2.2 Умеет выбирать целесообразные способы решения проблем гражданина с учетом его индивидуально-типологических особенностей и потребностей; осуществлять комплексный подход в разработке индивидуальной программы предоставления социальных услуг и оказания мер социальной поддержки граждан.</p> <p>ПК-2.3 Владеет навыками выбора технологий, видов и форм социального обслуживания, мер социальной поддержки и социальной профилактики с учетом индивидуально-типологических особенностей получателя социальных услуг.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- знать структуру и полномочия службы занятости населения в оказании социальной помощи и поддержки различным категориям граждан в сфере социального обслуживания на региональном и муниципальном уровнях;</li> <li>- уметь проводить индивидуальный опрос граждан и анализировать комплекс документов, подтверждающих индивидуальную нуждаемость граждан в социальных услугах с учетом их индивидуально-типологических особенностей и потребностей;</li> <li>- уметь применять методы диагностики личности, позволяющие актуализировать позицию гражданина, обратившегося за получением услуг, и обеспечить реализацию технологий самопомощи и взаимопомощи, осуществляя комплексный подход в разработке индивидуальной программы предоставления социальных услуг и оказания мер социальной поддержки граждан;</li> <li>- уметь выбирать пути и средства оказания помощи клиентам службы занятости населения, организовывая консультативную, профориентационную работу с населением в комплексе с другими социальными услугами;</li> <li>- уметь взаимодействовать со специалистами, организациями и сообществами при предоставле-</li> </ul>

Код по ФГОС	Индикаторы достижения	Планируемые результаты обучения по дисциплине
		<p>нии социальных услуг, мер социальной поддержки и государственной социальной помощи с учётом индивидуальной программы предоставления социальных услуг;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- уметь взаимодействовать с инфраструктурой предоставления социальных услуг в муниципальном образовании, используя ресурсы местного общества;</li> <li>- владеть навыками оказания адресной социальной помощи гражданам, нуждающимся в трудоустройстве и профессиональной переподготовке.</li> </ul>

### **3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы**

Дисциплина «Занятость населения и её регулирование» изучается на 5 курсе в 9 семестре.

Дисциплина входит в состав блока 1 «Дисциплины (модули)» и относится к части, формируемой участниками образовательных отношений.

Для освоения дисциплины необходимы знания, умения, навыки и опыт практической деятельности, сформированные в процессе изучения дисциплин/практик: социальная педагогика, спецкурс по профессии «социальный работник», социальная работа с семьёй, технология социальной работы, социальная работа с молодежью, социальные технологии работы в учреждениях пенитенциарной системы и правоохранительных органах, производственная практика (технологическая практика), психолого-педагогическое обеспечение социальной работы, социальная реабилитация, опыт социальной работы с различными группами населения, организация защиты прав несовершеннолетних//социальная защита прав и интересов детей.

Знания, умения и навыки, сформированные при изучении дисциплины «Занятость населения и её регулирование», будут востребованы при изучении последующих дисциплин / практик: опыт деятельности территориальных органов социальной защиты населения, производственная практика (технологическая практика), производственная практика (преддипломная практика).

Входной контроль проводится в виде собеседования.

Дисциплина «Занятость населения и её регулирование» частично реализуется в форме практической подготовки. Практическая подготовка организуется путем проведения выполнения практических занятий, решения практико-ориентированных задач.

Дисциплина «Занятость населения и её регулирование» в рамках воспитательной работы направлена на формирование у обучающихся гуманистических представлений о профессиональной деятельности, умения аргументировать, самостоятельно мыслить, ответственности за выполнение учебно-производственных заданий.

### **4 Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества**

**академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся**

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 4 з.е., 144 акад. час.

Распределение объема дисциплины (модуля) по видам учебных занятий представлено в таблице 2.

Таблица 2 – Объем дисциплины (модуля) по видам учебных занятий

<b>Объем дисциплины</b>	<b>Всего академических часов</b>
Общая трудоемкость дисциплины	144
<b>Контактная аудиторная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий), всего</b>	10
В том числе:	
<b>занятия лекционного типа</b> (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками)	4
<b>занятия семинарского типа</b> (семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия) в том числе в форме практической подготовки	6 6
<b>Самостоятельная работа обучающихся и контактная работа</b> , включающая групповые консультации, индивидуальную работу обучающихся с преподавателями (в том числе индивидуальные консультации); взаимодействие в электронной информационно-образовательной среде вуза	130
Промежуточная аттестация обучающихся – Зачет с оценкой	4

**5 Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебной работы**

Таблица 3 – Структура и содержание дисциплины (модуля)

Наименование разделов, тем и содержание материала	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)			
	Контактная работа преподавателя с обучающимися			СРС
	Лекции	Семинарские (практические занятия)	Лабораторные занятия	
<b>Проблемы управления занятостью населения в стране, регионе и районе</b> Проблемы занятости трудоспособного населения. Управление занятостью на уровне государства. Основные управляющие субъекты в сфере занятости: государство, работодатель,	1	2*		45

Наименование разделов, тем и содержание материала	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)			
	Контактная работа преподавателя с обучающимися			СРС
	Лекции	Семинарские (практические занятия)	Лабораторные занятия	
службы занятости. Безработные: понятие, условия признания и регистрация в службе занятости. Социальные гарантии и компенсации государства безработным гражданам. Понятие, виды и динамика безработицы в современном обществе. Социальная помощь безработным.				
<b>Социальная работа в учреждениях и организациях службы занятости</b> Государственная служба занятости населения, ее функции, структура и особенности регулирования рынка труда. Реестр государственных услуг, оказываемых Центрами занятости населения. Получатели социальных услуг на рынке труда.	1	2*		40
<b>Безработные как клиенты социальной службы</b> Организация социальной работы среди безработных: выявление семей безработных, анализ их состояния, потребностей, оказание морально-психологической поддержки, оказание юридической помощи, адресной материальной помощи, содействие безработному в поиске работы и его трудоустройстве, повышение квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки. Технологии эффективного трудоустройства.	2	2*		45
<b>ИТОГО по дисциплине</b>	<b>4</b>	<b>6</b>		<b>130</b>

\* реализуется в форме практической подготовки (частично)

#### **6 Внеаудиторная самостоятельная работа обучающихся по дисциплине (модулю)**

При планировании самостоятельной работы студенту рекомендуется руководствоваться следующим распределением часов на самостоятельную работу (таблица 4):

Таблица 4 – Рекомендуемое распределение часов на самостоятельную работу

Компоненты самостоятельной работы	Количество часов
Изучение теоретических разделов дисциплины (подготовка к тестированию)	45
Подготовка к занятиям семинарского типа и к практическим занятиям	40

Подготовка и оформление контрольной работы	45
	130

## 7 Оценочные средства для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Таблица 5 – Паспорт фонда оценочных средств

Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Формируемая компетенция	Наименование оценочного средства	Показатели оценки
Проблемы управления занятостью населения в стране, регионе и районе	ПК-2	Сообщение	<ul style="list-style-type: none"> <li>- соответствие выступления теме;</li> <li>- проблемность / актуальность;</li> <li>- глубина / полнота рассмотрения темы;</li> <li>- логичность / структурированность / целостность выступления;</li> <li>- речевая культура (стиль изложения, ясность, четкость, лаконичность, красота языка, учет аудитории, эмоциональный рисунок речи, доходчивость, пунктуальность, невербальное сопровождение, оживление речи афоризмами, примерами, цитатами и т.д.);</li> <li>- самостоятельность суждений / владение материалом / компетентность.</li> </ul>
		Практическое задание	<ul style="list-style-type: none"> <li>Умеет применять полученные знания на практике:</li> <li>- полнота выполнения задания;</li> <li>- правильность выполнения задания;</li> <li>- способность ответить на вопросы по заданию, демонстрирующие понимание материала;</li> <li>- способность применить теоретический материал в практической работе.</li> </ul>
		Тестирование	<ul style="list-style-type: none"> <li>Уровень знаний, умений и навыков в рамках формируемых компетенций</li> </ul>



Социальная работа в учреждениях и организациях службы занятости	ПК-2	Сообщение	<ul style="list-style-type: none"> <li>- соответствие выступления теме;</li> <li>- проблемность / актуальность;</li> <li>- глубина / полнота рассмотрения темы;</li> <li>- логичность / структурированность / целостность выступления;</li> <li>- речевая культура (стиль изложения, ясность, четкость, лаконичность, красота языка, учет аудитории, эмоциональный рисунок речи, доходчивость, пунктуальность, невербальное сопровождение, оживление речи афоризмами, примерами, цитатами и т.д.);</li> <li>- самостоятельность суждений / владение материалом / компетентность.</li> </ul>
		Практическое задание	<p>Умеет применять полученные знания на практике:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- полнота выполнения задания;</li> <li>- правильность выполнения задания;</li> <li>- способность ответить на вопросы по заданию, демонстрирующие понимание материала;</li> <li>- способность применить теоретический материал в практической работе.</li> </ul>
Безработные как клиенты социальной службы	ПК-2	Сообщение	<ul style="list-style-type: none"> <li>- соответствие выступления теме;</li> <li>- проблемность / актуальность;</li> <li>- глубина / полнота рассмотрения темы;</li> <li>- логичность / структурированность / целостность выступления;</li> <li>- речевая культура (стиль изложения, ясность, четкость, лаконичность, красота языка, учет аудитории, эмоциональный рисунок речи, доходчивость,</li> </ul>

			<p>пунктуальность, невербальное сопровождение, оживление речи афоризмами, примерами, цитатами и т.д.);</p> <p>- самостоятельность суждений / владение материалом / компетентность.</p>
		Практическое задание	<p>Умеет применять полученные знания на практике:</p> <p>- полнота выполнения задания;</p> <p>- правильность выполнения задания;</p> <p>- способность ответить на вопросы по заданию, демонстрирующие понимание материала;</p> <p>- способность применить теоретический материал в практической работе.</p>
		Тестирование	<p>Уровень знаний, умений и навыков в рамках формируемых компетенций</p>
Все темы	ПК-2	Контрольная работа	<p>- полнота освещения вопросов;</p> <p>- аналитичность изложения материала;</p> <p>- структурированность текста;</p> <p>- стиль изложения;</p> <p>- соответствие требованиям оформления.</p>

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, представлены в виде технологической карты дисциплины (таблица 6).

Таблица 6 – Технологическая карта

	Наименование оценочного средства	Сроки выполнения	Шкала оценивания	Критерии оценивания
9 семестр				
<i>Промежуточная аттестация в форме Зачет с оценкой</i>				
	Сообщение	В соответствии с расписанием практических занятий	5 баллов за одно выступление  Максимальное	5 баллов ставится, в случае если выполнены все требования: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения

	Наименование оценочного средства	Сроки выполнения	Шкала оценивания	Критерии оценивания
			количество баллов - 10	<p>на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.</p> <p>4 балла – основные требования сообщению выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём; на дополнительные вопросы даны неполные ответы.</p> <p>3 балла – имеются существенные отступления от требований. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании или при ответе на дополнительные вопросы.</p>
	Практическое задание	В соответствии с расписанием практических занятий	5 баллов – за одну практическую работу. Максимальное количество баллов - 30	<p>5 баллов выставляется, если студент демонстрирует понимание задний; имеет глубокие знания учебного материала по теме практической работы, показывает усвоение взаимосвязи основных понятий, используемых в работе, смог ответить на все уточняющие и дополнительные вопросы; даёт правильный алгоритм решения, определяет междисциплинарные связи по условию задания; выполняет все задания</p> <p>4 балла выставляется, если студент демонстрирует понимание задний; показал знание учебного материала, усвоил основную литературу, смог ответить почти полно на все заданные дополнительные и уточняющие вопросы; выполнил все задания, но при этом допустил незначительные неточности при выполнении задний, имея неполное понимание учебного материала.</p> <p>3 балла выставляется, если сту-</p>

	Наименование оценочного средства	Сроки выполнения	Шкала оценивания	Критерии оценивания
				<p>дент в целом освоил материал практической работы, ответил не на все уточняющие и дополнительные вопросы. Студент затрудняется с пониманием предложенного задания, даёт неполный ответ, испытывает трудности при поиске информации, её использовании и оформлении.</p> <p>2 балла выставляется студенту, если он имеет существенные пробелы в знаниях основного учебного материала практической работы, который полностью не раскрыл содержание вопросов, не смог ответить на уточняющие и дополнительные вопросы. Студент даёт неверную оценку ситуации, неправильно выбирает алгоритм действий.</p>
	Тестирование	В течение сессии – 2 этапа	5 баллов/10 баллов	<p>5 баллов - все задания выполнены правильно</p> <p>4 балла - выполнено 80% заданий без ошибок</p> <p>3 балла - выполнено 50% заданий без ошибок</p> <p>2 балла – выполнено 30% заданий без ошибок</p> <p>1 балл – выполнено 30% заданий, допущены 1-2 ошибки</p> <p>0 баллов – ни одного задания не выполнено</p>
	Контрольная работа	В течение семестра	5 баллов	<p>5 баллов - Студент полностью выполнил задание контрольной работы, показал отличные знания, умения и навыки в рамках усвоенного учебного материала, контрольная работа оформлена аккуратно и в соответствии с предъявляемыми требованиями.</p> <p>4 балла - Студент полностью выполнил задание контрольной работы, показал хорошие знания, умения и навыки, есть недостатки в оформлении контрольной работы.</p> <p>3 балла - Студент полностью выполнил задание контрольной работы, но допустил существенные неточности, качество оформле-</p>

	Наименование оценочного средства	Сроки выполнения	Шкала оценивания	Критерии оценивания
				ния контрольной работы имеет недостаточный уровень. 2 балла - Студент не полностью выполнил задание контрольной работы, при этом проявил недостаточный уровень знаний и умений.
ИТОГО:		-	55 баллов	-
<b>Критерии оценки результатов обучения по дисциплине:</b> 0 – 64 % от максимально возможной суммы баллов – «неудовлетворительно» (недостаточный уровень для промежуточной аттестации по дисциплине); 65 – 74 % от максимально возможной суммы баллов – «удовлетворительно» (пороговый (минимальный) уровень); 75 – 84 % от максимально возможной суммы баллов – «хорошо» (средний уровень); 85 – 100 % от максимально возможной суммы баллов – «отлично» (высокий (максимальный) уровень)				

### Задания для текущего контроля

#### Темы для сообщений

1. Занятость как категория и социальное состояние.
2. Государственная политика содействия полной, продуктивной и свободно избранной занятости.
3. Политика занятости активная и пассивная.
4. Механизмы регуляции трудовых отношений.
5. Специальные и региональные программы занятости населения.
6. Структура активных программ содействия занятости и потребности российского рынка труда.
7. Государственные и негосударственные службы занятости населения, рекрутинговые агентства.
8. Понятие и виды безработицы: классические и современные.
9. Женская, молодежная безработица и их социальная защита. Характеристика половозрастной и социальной структуры населения России.
10. Занятость и положение инвалидов на рынке труда.
11. Неконкурентоспособность лиц предпенсионного и пенсионного возраста.
12. Причины, масштабы и уровень безработицы в России. Безработица как следствие рыночного механизма занятости населения.
13. Проблемы практического регулирования безработицы: динамика и структура безработицы в России.
14. Правовые проблемы признания и социальной поддержки безработных граждан в России
15. Понятие и сущность безработицы.
16. Безработица как социально-экономическое явление, учетно-статистическая категория и фактор конъюнктуры рынка труда.
17. Социально-экономические предпосылки безработицы в рыночной экономике.
18. Структура безработицы по ее причинам.
19. Безработные, законодательные критерии отнесения людей к безработным.

20. Структура и виды безработицы (фрикционная, структурная, технологическая, сезонная, циклическая, скрытая, институциональная, застойная, по продолжительности, региональная, по социально-демографическим группам).

21. Массовая безработица как социально опасное явление.

22. Понятие и сущность безработицы.

23. Безработица как социально-экономическое явление, учетно-статистическая категория и фактор конъюнктуры рынка труда.

24. Социально-экономические предпосылки безработицы в рыночной экономике.

25. Структура безработицы по ее причинам.

26. Безработные, законодательные критерии отнесения людей к безработным.

27. Структура и виды безработицы (фрикционная, структурная, технологическая, сезонная, циклическая, скрытая, институциональная, застойная, по продолжительности, региональная, по социально-демографическим группам).

28. Массовая безработица как социально опасное явление.

29. Принципы учета и методы оценки безработицы. Показатели безработицы. Уровень безработицы. Продолжительность безработицы.

30. Социально-экономические, психологические, соматические издержки потери от безработицы. Закон Оукена. Личные и семейные последствия. Влияние на общество.

31. Методы борьбы с безработицей.

32. Организация действующей системы выплат пособий по безработице (принципы, элементы, социальная результативность).

33. Технологии социальной работы среди безработных: выявление семей безработных, анализ их состояния, потребности, оказание морально-психологической поддержки, оказание юридической помощи, адресной материальной помощи, содействие безработному в поиске работы и его трудоустройстве, повышение квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки.

34. Оценка эффективности активных программ содействия занятости: основные подходы и применимость к российской практике.

35. Оценка эффективности деятельности региональных служб занятости методом многофакторного анализа.

### **Практические задания (реализуются в форме практической подготовки)**

#### **Практическое задание 1 (реализуется в форме практической подготовки)**

Ролевая игра «Собеседование». Разделитесь на пары и смоделируйте ситуацию собеседования, ответив на типичные вопросы, задаваемые на собеседовании.

- Расскажите немного о себе
- Почему Вы хотите работать у нас?
- Выполняли ли Вы подобную работу ранее?
- Какого типа работу Вы больше всего любите\не любите делать?
- Каковы Ваши сильные стороны?
- В чем Ваши слабые стороны?
- Что для Вас важнее: зарплата или характер работы?
- На какую зарплату Вы рассчитываете?
- Есть ли у Вас вопросы по поводу будущей работы?
- Каковы Ваши интересы вне работы?
- Каково состояние Вашего здоровья?
- Когда Вы можете приступить к работе

Составьте правила поведения на собеседовании при трудоустройстве.

## **Практическое задание 2**

2.1 Провести профдиагностику, используя следующий инструментарий:

### **Методика «Профессиональная готовность»**

Методика «Профессиональная готовность» определяет уровень готовности совершить адекватный профессиональный выбор.

Форма проведения: индивидуальная и групповая. Испытуемым предлагается ряд утверждений об особенностях их представлений о мире профессий. Если они согласны с тем, что написано в утверждении, то в бланк листа ответов ставят знак «+», если не согласны – знак «-». Ответить необходимо на все вопросы. Искренность ответов даёт возможность более чётко определить те проблемы, которые следует решить для более удачного профессионального самоопределения.

#### **Опросник**

1. Я отношусь к тем людям, которые выбирают не конкретную профессию, а уровень образования.
2. Я не принимаю серьёзных решений мгновенно.
3. Когда мне нужно решиться на какое-то важное дело, я самым серьёзным образом оцениваю свои способности.
4. Я знаю, в каких условиях я буду работать.
5. Я анализирую своё прошлое.
6. Я тяжело переношу неудачи в жизни.
7. Я знаю обязанности, которые я буду выполнять на работе.
8. Меня обязательно будут уважать за мои знания и опыт.
9. Я ищу в прошлом истоки того, что со мной происходит в настоящем.
10. Мне не нравится, что поиск дела по душе требует больших усилий.
11. Все мои действия подчинены определённым целям.
12. У меня вошло в привычку думать о том, что со мной происходило раньше.
13. По моему мнению, знание будущей работы до мельчайших подробностей не гарантирует от разочарований.
14. Я приложу все усилия, чтобы иметь высокие знания и навыки хотя бы в одной области (практической или теоретической).
15. У меня стало привычкой анализировать важные события моей жизни.
16. Я ничего не делаю без причины.
17. Меня вполне устраивает моя пассивность.
18. Я задумываюсь о том, что меня ждёт в будущем.
19. Я предпочитаю спокойную, малоответственную работу.
20. Я отношусь к тем людям, которые поступают необдуманно.
21. Я буду менять места работы до тех пор, пока не найду то, что мне нужно.
22. Первая же крупная неудача может «выбить меня из седла».
23. Я не задумываюсь о своём будущем.
24. Я не выберу работу, требующую большой отдачи.
25. Я знаю самого себя.
26. Я буду добиваться своего, даже если это вызовет недовольство родных и близких.
27. Чем больше профессий я знаю, тем легче мне будет выбирать.
28. Мне не нравится быть самостоятельным.
29. Я не собираюсь заранее планировать уровень образования, который я хотел бы получить.
30. Меня страшат ситуации, в которых я должен сам принимать решения.

31. Я не жалею времени на обдумывание вариантов сложных математических задач.
32. Когда меня постигают неудачи, я начинаю думать, что ни на что не способен.
33. Я не представляю себя работником, решающим производственные и личные проблемы, связанные с производством.
34. Я вряд ли смог бы выполнить производственные задания без помощи руководителя.
35. Мне трудно узнать о перспективах, которые даёт та или иная профессия.
36. Я считаю, что интуиция основана на знании.
37. Чтение справочников о профессиях ничего мне не даёт.
38. У меня нет устойчивых взглядов на моё профессиональное будущее.
39. В моей жизни мало успехов.
40. Я стремлюсь целенаправленно узнавать о профессиях, учебных заведениях и местах работы.
41. Я очень беспокоюсь, смогу ли я справиться с трудностями, а может, и неудачами в своей профессиональной жизни.
42. Я признаю только обдуманый риск.
43. Многие мои планы срываются из-за моей неуверенности в себе.
44. Я отношусь к тем людям, которые живут настоящим.
45. Я с детства привык доводить начатое до конца.
46. Я боюсь делать важные шаги в своей жизни.
47. Я знаю, что мне интересно.
48. Было время, когда я строил образ «идеальной профессии» без конкретного названия.
49. Когда я иду на компромисс, у меня портится настроение.
50. Я готов приложить много усилий, чтобы добиться того, что мне нужно.
51. Я знаю, чего я добьюсь в жизни.
52. Я могу назвать профессии, которые интересовали меня в детстве.
53. Я мало задумываюсь о своей жизни.
54. Я не могу определить своего отношения к тому, что мне необходимо принимать решения.
55. В оценке профессий эмоции для меня играют большую роль.
56. Если я чего-то очень захочу, я преодолею любые препятствия.
57. У меня нет определённых требований к будущему.
58. При принятии решений я полагаюсь на интуицию.
59. Мне не нравится, когда от меня требуют инициативы и активности.
60. Я знаю, что у меня есть такие черты характера, которые совершенно необходимы для моей профессии.
61. Я – соломинка, влекомая течением жизни.
62. Когда я думаю о том, что мне нужно выбрать профессию и место работы (учёбы), у меня портится настроение.
63. При выборе из двух или нескольких возможностей я полагаюсь на ту, которая внешне более привлекательна.
64. Своим поведением в настоящем я строю фундамент для будущего.
65. Если что-то помешает мне получить выбранную профессию, я легко поменяю её на другую.
66. Я никогда не задумываюсь, по каким законам устроен мир профессий.
67. Я считаю, что люди, которые много достигли в жизни, знали, почему они поступали так, а не иначе.
68. Практическая работа (в кружках, на УПК, практике) очень помогла мне в понимании мира профессий.
69. Я с трудом уживаюсь с другими людьми.
70. Я сознательно стремлюсь к достижению намеченных целей.
71. Любой совет, данный мне со стороны, может поколебать мой выбор профессии.
72. Я знаю, что для меня в жизни важно.



73. Я не доверяю тому, что написано в книгах о профессиях.
74. Я планирую свою жизнь хотя бы на неделю вперёд.
75. Я знаю, почему я выбрал именно эту профессию.
76. Лучший способ познакомиться с профессией – поговорить с тем, кто по ней работает.
77. Мне не нравится, когда много думают о будущем.
78. В учебном заведении я получу все необходимые знания и больше никогда учиться не буду.
79. Я знаю область, в которой я добьюсь больших успехов, чем в других.
80. Заранее известных способов изучения мира профессий не существует.
81. Мне не нравится, когда много рассуждают о том, кем быть.
82. Мне трудно спланировать свою жизнь даже на неделю вперёд.
83. Я считаю, что в обществе все равны по своему положению.
84. Большинство сведений о профессиях я воспринимаю как ненужные.
85. Фактически я выбрал (выбираю) учебное заведение, не думая, где я буду работать после его окончания.
86. Мне всё равно, будут ли уважать меня на работе как профессионала.
87. В своих поступках я всегда опираюсь на проверенные сведения.
88. Всё, что со мной происходит, - дело случая.
89. Мне не хочется брать на себя ответственность за выбор профессии.
90. В важных решениях я не иду на компромиссы.
91. Я не доверяю рекламе профессий.
92. Я не понимаю причин многих моих поступков.
93. Мои самооценки совпадают с тем, как оценивают меня друзья.
94. Я не понимаю самого себя.
95. Я начинаю нервничать, когда задумываюсь о том, что меня ожидает.
96. Мой опыт показывает, что от анализа своих мыслей и переживаний пользы мало.
97. Я не знаю, как осуществить свой профессиональный выбор.
98. Я могу отказаться от многого, сейчас ценного для меня, ради перспективных профессиональных целей
99. Я представляю, каким я буду через 10 лет.

## Ключ

### Автономность (А)

№	8	14	19	24	30	34	45	50	53	57
Знак	+	+	-	-	-	-	+	+	-	-
№	61	65	71	75	78	83	86	92	94	96
Знак	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

### Информированность (И)

№	1	4	7	13	21	27	35	37	40
Знак	+	+	+	-	+	+	-	-	+
№	48	66	68	73	76	80	84	91	
Знак	+	-	+	-	-	-	-	-	

### Принятие решений (Р)

№	2	3	11	16	20	25	31	36	42	47
Знак	+	+	+	+	-	+	+	+	+	+
№	51	56	58	63	67	72	79	87	90	93
Знак	+	+	-	-	+	+	+	+	+	+

### Планирование (П)

№	5	9	12	15	18	23	29	38	44	52
Знак	+	+	+	+	+	-	-	-	-	+
№	60	64	70	74	82	85	88	97	98	99
Знак	+	+	+	+	-	-	-	-	+	+

### Эмоциональное отношение (Э)

№	6	10	17	22	26	28	32	33	39	41	43
Знак	-	-	-	-	+	-	-	-	-	-	-
№	46	49	54	55	59	62	69	77	81	89	95
Знак	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

2.2 Составить план-конспект профориентационной беседы с клиентом службы занятости населения (любая категория безработных по выбору: студенты, женщины, лица предпенсионного возраста, инвалиды) с последующими рекомендациями о трудоустройстве.

### Практическое задание 3 (реализуется в форме практической подготовки)

3.1. Представьте себя «продавцом» на рынке труда. Напишите 10 своих качеств и 10 умений, которые бы вы могли предложить на рынке труда. После этого представьте себя «покупателем», опишите 10 качеств и 10 умений, которые были бы вами востребованы. Сравните получившиеся у вас списки.

3.2 Определите к какому профессионально-ориентированному типу личности вы относитесь, используя Тест Дж. Голланда (Дж. Холланда) на определение профессионального типа личности.

### Типовое тестовое задание

#### 1. Работодатель – это....

а) это человек, обладающий соответствующей профессиональной квалификацией, возможностями, способностями и желанием трудиться и «продающий» свой труд (трудовую деятельность и результаты труда) работодателю за соответствующее вознаграждение

б) это человек, имеющий финансовые, юридические и иные возможности приобрести труд работника для ведения производственной, коммерческой или иной деятельности

в) сфера формирования спроса и предложения на рабочую силу.

#### 2. Элементами любого рынка труда являются:

- а) предложение, стоимость, количество
- б) заработная плата, работник, работодатель
- в) спрос, предложение, цена

3 Особенностью рынка труда является...

- а) высокая степень индивидуализации сделок
- б) спрос превышает предложения
- в) отсутствие непосредственного контакта продавца и покупателя

**4. Часть населения страны (области), которая обладает способностью к труду-это**

- а) трудовые ресурсы
- б) экономически активное население
- в) потенциальный резерв труда

**5. Совокупность психических и психофизиологических особенностей человека, необходимых и достаточных для достижения общественно приемлемой эффективности в той или иной профессии - это**

- а) профессиональные способности
- б) профессиональная пригодность
- в) профессиональная мотивация

**6. Этапы оформления приема на работу**

Установите хронологическую последовательность:

- оформление приказа о приеме на работу
- ознакомление работника с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью
- подписание трудового договора обеими сторонами
- внесение записи в трудовую книжку
- ознакомление работника с приказом о приеме на работу
- собеседование

**7. Вставьте пропущенные слова, в случае необходимости изменяя падежные окончания:**

продавцы, спрос на рабочую силу, рабочая сила (товар), покупатели, работодатели (предприниматели), предложение рабочей силы, наёмные работники, посредники, торг (купля-продажа), цена труда.

На рынке труда, как и на потребительском рынке, есть \_\_\_\_\_ и \_\_\_\_\_. В качестве покупателей выступают \_\_\_\_\_. В качестве продавцов выступают \_\_\_\_\_. Покупатель (работодатели, предприниматели) формирует \_\_\_\_\_. Продавец (наёмные работники) формирует \_\_\_\_\_. Работодатели (покупатели) обращаются за помощью в подборе нужного кандидата (продавца) к услугам \_\_\_\_\_. Между покупателем и продавцом возможен \_\_\_\_\_. Предметом купли-продажи на рынке труда является \_\_\_\_\_. Рабочая сила мобильна и универсальна, она имеет свою цену, которая на рынке труда называется \_\_\_\_\_.

**8. Самостоятельное трудоустройство по общему правилу возможно с \_\_\_\_\_ лет.**

#### **Практическое задание 4**

Пользуясь учебной литературой, предложенной в разделе 8 и Интернет-ресурсами, изучите востребованность специалистов вашей профессии на рынке труда города, региона и составьте краткий письменный обзор.

**Практическое задание 5** (реализуется в форме практической подготовки)  
Ситуационно-ролевая игра «Интервью»

*Цель и задачи игры:* развитие у студентов навыков прохождения интервью, формирование умения вести деловую беседу, снятие «стресса собеседования» путем проигрывания ситуации интервью.

Роли для участия в игре

1. Работодатель. Один или несколько человек, представляющих определенную организацию и принимающих решение о приеме на работу. Это могут быть генеральный директор, менеджер по персоналу, начальник подразделения и т.п.

2. Соискатель. Один или несколько (в случаях группового интервью – до 4 человек, претендующих на конкретную должность в данной организации).

3. Группа экспертов (неограниченное количество человек). Эксперты следят за ходом интервью, оценивают поведение, вопросы и ответы непосредственных участников интервью.

Порядок проведения игры

I. Подготовительный этап. За неделю до проведения занятия студенты получают задания для самостоятельной подготовки к ситуационно-ролевой игре.

1. Определяется организация (частная или государственная, российская, совместная или иностранная, размеры организации и т.д.).

2. Оговариваются вакантная должность и требования к претенденту (предполагаемые должностные обязанности, предполагаемый уровень заработной платы), а также тип интервью (отборочное, свободное, панельное, групповое, стрессовое).

3. Распределяются роли.

4. «Работодатели» должны заранее наметить вопросы интервью и задания.

5. «Соискателям» предлагается подготовить резюме, а также подготовиться к интервью (продумать ответы на предполагаемые вопросы, составить список вопросов, которые хотелось бы задать работодателю и т.д.).

II. Проведение ситуационно-ролевой игры.

1. Организация пространства. «Работодатель(и)» сидят за столом, лицом или в профиль к основной аудитории. «Соискатель(и)» – на стульях, лицом к работодателю, в профиль к основной аудитории.

2. Последовательность действий.

«Соискатель» входит в помещение. Обмен приветствиями и взаимное представление.

«Работодатели» задают вопросы, выслушивают ответы «соискателя». «Соискателю» могут предлагаться различные задания.

«Соискатель» задает «работодателям» заготовленные заранее и возникшие по ходу интервью вопросы.

«Работодатель» и «соискатель» благодарят друг друга, обмениваются планами по дальнейшему взаимодействию.

«Работодатели» совещаются и принимают предварительное решение по поводу предпочтительной кандидатуры.

III. Подведение итогов и анализ поведения участников игры.

1. Участники интервью рассказывают о своих впечатлениях от поведения в роли «соискателя».

2. «Работодателям» задается вопрос о том, по каким критериям выбирался «успешный» кандидат, что в поведении кандидатов производило наиболее благоприятное впечатление, а что заставляло сомневаться в их пригодности.

3. Заслушиваются высказывания экспертов по поводу процесса интервью, а также действий и поведения непосредственных участников. Эксперты обращают внимание не только на вербальную, но и на невербальную составляющую общения.

4. Вопросы к «Соискателям»

5. Проводится общее обсуждение игры и подведение итогов. При подведении итогов обращается внимание на следующие характеристики:

- Соответствие внешнего вида и поведения. Одежда, манера говорить и держаться должны соответствовать ситуации делового общения. Возможные ошибки: использование в речи жаргонных слов и выражений, развязные манеры, фамильярное обращение.
- Уровень речевой культуры. Речь должна быть грамотной, с соблюдением норм вежливости и делового этикета. Важно правильное построение фраз. Возможные ошибки: употребление слов-паразитов, неграмотное построение фраз, использование сленга и т.п.
- Конгруэнтность общения. Поза и жесты должны подтверждать, а не опровергать вербальное сообщение. Возможные ошибки: закрытая поза, жесты неуверенности или неискренности и т. д.
- Компетентность и эффективность используемых вопросов. Вопросы должны быть направлены на раскрытие сильных и слабых сторон соискателя как специалиста. Возможные ошибки: вопросы подбираются случайно; вопросы касаются качеств соискателя, не имеющих значения для выполнения предполагаемых обязанностей; вопросы содержат встроенный «ответ» (давление на соискателя).
- Корректность в выборе тем и формулировке вопросов. Возможные ошибки: работодатель предлагает соискателю вопросы, являющиеся вмешательством в личную жизнь (о семейном положении, о планах на рождение ребенка и т.п.).
- Получение полной и объективной информации о соискателе с точки зрения тех сторон его личности, которые будут актуальны при его работе на предполагаемой должности в предполагаемом коллективе.
- Навыки эффективной самопрезентации. «Соискатель» должен уметь «подать себя», произвести нужное впечатление. Возможные ошибки: чрезмерная застенчивость или, наоборот, излишняя раскованность в поведении.
- Убедительность приводимых доводов – насколько «соискатель» умеет обосновать свои требования, подтвердить собственную компетентность и соответствие должности и т.п. Возможные ошибки: заниженная или чрезмерно завышенная самооценка, неумение аргументировать, неуверенность, нечеткость запросов, колебания, неустойчивость позиции.

### **Практическое задание 6.**

Ситуационно-ролевая игра «Приём на работу»

Цель: Провести деловые беседы с кандидатами на должность на конкурсной основе. Определить соответствие требованиям должности, выявить лучшего претендента.

#### **ПОДГОТОВКА К ИГРЕ**

Эта ситуация требует одного человека для исполнения роли менеджера по персоналу юридической фирмы «ВЕРДИКТ» (название условное) и двух или трех человек для исполнения ролей претендентов на должность. Последовательность проведения деловой беседы с каждым кандидатом будет определяться по жребию.

Менеджер по персоналу должен:

Ознакомиться с теоретической частью подготовки бесед такого рода, понять их специфику.

Придумать название вакансии, например, «юрисконсульт» или «адвокат» и т.п.

Составить личностную спецификацию для вакантной должности. Должность. Характеристики. Критерии оценивания претендента – основные, желаемые, противоположные. Физический облик (возраст, пол, здоровье, внешний вид). Достижения: образование квалификация, опыт, интеллект (ум, смекалка, память, культура речи, логика мышления, четкое выражение мысли - (вербализация). Специальные способности: организаторские коммуникативные лидерские (харизма) способность к развитию адаптивность. Интересы (хобби). Черты характера:

деловые личностные Внешние условия (домашние, социально-бытовые, финансовые, возможность командировок и т.п.) Дополнительные сведения 2.

Примечание. Личностная спецификация заполняется играющими на ту должность, по которой объявлен конкурс.

Самый лучший вариант - разработка личностной спецификации в виде домашнего задания, другой вариант - после определения вакансии попросить каждую группу в течение 15 минут перед ролевым общением разработать личностную спецификацию.

Определить функциональное содержание труда специалиста.

Продумать организацию пространственной среды для проведения беседы. 6. Подготовить вопросы для сбора информации о претендентах.

Претенденты на должность должны:

а) ознакомиться с функциональным содержанием труда специалиста, на чью должность объявлена вакансия;

б) выяснить требования, которые предъявляются такому специалисту;

в) составить резюме (профессиональное или автобиографическое, а для победы на конкурсе и аналитическое, то есть сделать анализ своего профессионального пути: намерения и результаты, достижения и неудачи, причины потерь, потенциал для успеха, уроки, которые извлекли);

г) продумать ответы на вопросы, которые могут быть заданы;

д) подготовить не менее 5 вопросов, которые может задать работодателю претендент;

е) отработать версию самопрезентации — для формирования приятного первого впечатления.

Примечание. Подготовка к ролевой игре идет одновременно у всех ее участников: менеджер по персоналу определяет все необходимые требования к кандидату (причем можно организовать «службу кадров», которая будет помогать менеджеру по персоналу, или при использовании группового интервью в эту группу могут войти еще два человека); претенденты на должность - у них подготовка к игре индивидуальная, так как наем осуществляется на конкурсной основе; «компетентные Судьи» - остальные участники, разрабатывающие критерии оценивания деловой беседы.

Подготовка к ролевому взаимодействию, в зависимости от состава группы и ее компетентности, от 15 до 30 минут.

«Компетентные судьи»:

а) определяют свой вариант требований к должности, разрабатывают «актуальный образ» юриста;

б) продумывают критерии оценивания:

—беседы (ролевого взаимодействия);

—исполнения ролей;

—коммуникативной компетентности всех участников игрового комплекса.

Примечание. Группа «компетентные судьи» может также работать мелкогрупповым способом, распределив «сферу» оценивания, например: одна подгруппа оценивает беседу, другая - профессиональную компетентность участников, третья - психолого-педагогическую компетентность.

Таким образом можно задействовать большинство участников занятий.

Время на подготовку системы оценивания такое же, как у участников ролевого взаимодействия.

Руководитель игры помогает всем, кто нуждается в консультировании, и в конце игры подводит итоги.

**ПРОЦЕДУРА ИГРОВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ**

- Все занимают свои рабочие места в соответствии с предписанной ролью.

- Участникам конкурса предлагается вытянуть жребий: кто в какой последовательности участвует в собеседовании.

- Определяется регламент проведения беседы (10-15 мин.).

Свободные претенденты заполняют опросники с тестами на выявление тех или иных личностных и профессионально-деловых характеристик (материалы тестирования и резюме «обрабатывает» служба кадров).

Проводится собеседование. Желательно всю беседу записать на видеопленку. Это позволит «проверить» критические замечания «компетентных судей» и удостовериться в их справедливости.

После завершения бесед со всеми претендентами проводится совещание со службой кадров по принятию решения.

Анализ проведенной игры:

- выступление группы «компетентные судьи» по всем участникам ролевого общения;

- подведение итогов организатором занятия, который оценивает весь замысел и всех участников.

Для завершения игры можно составить «Памятку менеджеру по персоналу» - как проводить деловую беседу «Наем».

Примечание. Если группа маленькая, тогда такая служба не предусматривается и руководитель - менеджер по персоналу - сам принимает решение о найме, да и число претендентов может быть уменьшено до двух.

Примерные вопросы для собеседования:

- Каковы ваши личные цели, и какие шаги вы предпримете, чтобы их достичь?
- Почему вы хотите работать именно в этой фирме, в этой должности?
- Что вы считаете наиболее существенным достижением вашей жизни в последние годы?

- Сколько часов в день вы можете энергично работать?

- Что вы знаете о нашей компании, как бы вы ее оценили?

- Можете ли вы быть требовательным к вашим подчиненным?

- Что вы думаете о клиентах? Назовите пять основных характеристик, присущих типичному клиенту.

- Что лучше всего квалифицирует вас как достойного кандидата на имеющуюся вакансию?

- Как бы вы описали себя с помощью 3-5 прилагательных?

- Как скоро вы начнете вносить существенный вклад в развитие организации?

- Как вы поступите, если обнаружите, что коллега фальсифицирует записи отчетности, в том числе расходов?

- Назовите три ситуации, в которых вам не удалось добиться успеха, и обоснуйте причины.

- Какая вакансия из существующих для вас наиболее интересна, по чему?

- Как бы вы структурировали или организовали работу вашего отдела?

- Как бы вы организовали первичные внутренние и внешние каналы коммуникации?

- Что бы вы хотели сообщить о себе?

- Критиковали ли вас за последние годы и если да, то почему?

- Какую зарплату вы хотели бы получать?

- Как вы поддерживаете уровень своей профессиональной компетентности?

- Какие ваши самые сильные и слабые стороны?

- Каков ваш потенциал для работы?

- Если мы вас возьмем, то как долго вы хотите поработать в нашей компании?

- Вы предпочитаете работу индивидуальную или в команде?

- Участвуете ли вы в общественной жизни и если да, то каким образом?

- Чем вы гордитесь?
- Насколько вы агрессивны, лояльны, терпимы?
- Что для вас в жизни самое главное?
- Какими нравственными ценностями при принятии решений вы руководствуетесь?
- У вас есть проблемы с налоговой инспекцией?
- Являются ли для вас деньги сильным стимулом?

### Типовое тестовое задание

#### 1. Трудовой договор вступает в силу

- А) с момента подписания сторонами
- Б) с момента издания приказа о приеме на работу
- В) со дня оформления трудовой книжки

#### 2. Трудовой договор аннулируется, если работник не приступил к работе

- А) без уважительных причин в течение недели
- Б) без уважительных причин в течение пяти дней
- В) в срок, установленный трудовым договором

#### 3. Сторонами трудового договора являются

- А) трудовой коллектив и работодатель
- Б) трудовой коллектив, профсоюзная организация и работодатель
- В) работник и работодатель

#### 4. Трудовой договор заключается с лицами, достигшими 14 лет, с согласия

- А) одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства
- Б) обоих родителей и органа опеки и попечительства
- В) обоих родителей (опекуна, попечителя)

#### 5. Содержание трудового договора – это условия

- А) основные и дополнительные
- Б) обязательные и дополнительные
- В) главные и второстепенные

#### 6. Выберите несколько правильных ответов (отметьте их):

Документы, которые обязан предъявить юноша, окончивший образовательное учреждение среднего профессионального образования по профессии повар, при трудоустройстве впервые:

- А) приписное удостоверение
- Б) ИНН (идентификационный номер налогоплательщика)
- В) паспорт
- Г) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования
- Д) справка о составе семьи
- Е) сведения о наличии заграничного паспорта
- Ж) медицинская книжка
- З) водительское удостоверение
- И) автобиография
- К) резюме
- Л) диплом об окончании профессионального учебного учреждения

7. Обозначьте источники информации о рабочих местах.

8. Перечислите основные разделы трудового договора.

### Контрольная работа

Контрольная работа оформляется в соответствии с РД ФГБОУ ВО "КНАГУ" 013-2016 "Текстовые студенческие работы. Правила оформления".

Контрольная работа представляет собой самостоятельное изучение отдельных теоретических вопросов, ответы на теоретические и практические вопросы. Изложение материала в



КР носит проблемно-тематический характер, показываются различные точки зрения, а также собственные взгляды на проблему.

Содержание контрольной работы должно быть представлено системно и логично, в научном стиле. Не допускается использование просторечных слов и выражений, жаргонизмов. Объем работы - от 15 до 20 печатных страниц.

Перед началом работы над контрольной работой следует наметить план и подобрать литературу. Прежде всего, желательно пользоваться списком источников, рекомендованной учебной программой, а затем расширить список источников, включая и использование специальных журналов, где имеется новейшая научная информация.

Контрольная работа должна содержать:

- 1 Титульный лист со всеми реквизитами.
- 2 Ответы на вопросы.
- 3 Список использованных источников.

В списке использованных источников должно быть не менее 5-8 различных источников не ранее 2010 года выпуска. Допускается включение таблиц, схем, как в основном тексте, так и в качестве приложений. При заимствовании информации необходимо ссылаться на её источник. Ссылка оформляется в соответствии с правилами оформления текстовых работ студентов (см. выше).

Контрольная работа состоит из теоретической части, представленной проблемным вопросом и практической, состоящей из нескольких вариантов практического задания. Номер варианта выбирается по последней цифре номера зачетной книжки.

0-2 – вариант №1

3-5 – вариант № 2

6-9 – вариант №3-4

## **Варианты контрольной работы**

### **Вариант 1**

1. Научно-технический прогресс и его влияние на занятость населения.
2. Занятость и эффективность: альтернатива или способ достижения.
3. Составьте автобиографическое и функциональное резюме.

### **Вариант 2**

1. Методы содействия занятости граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в трудоустройстве.
2. Методы управления занятостью в обществе.
3. Составьте таблицу «Плюсы и минусы легальной и нелегальной работы».

### **Вариант 3**

1. Информационно-коммуникационные технологии в деятельности государственной службы занятости.
2. Структура и функции органов государственной службы занятости разного уровня.
3. Изучите востребованность специалистов вашей профессии на рынке труда города, региона (с использованием ресурсов Интернета).

### **Вариант 4**

1. Новые и нестандартные формы организации занятости.

2. Основные проблемы в деятельности органов федеральной государственной службы занятости России на современном этапе.
3. Составьте памятку по прохождению собеседования.

## **8 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)**

### **8.1 Основная литература**

1. Маскаева, А. И. Экономика и социология труда: учебное пособие / А.И. Маскаева, Д.Р. Амирова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 172 с. // Znanium.com : электронно-библиотечная система. – URL: <http://znanium.com/catalog.php> (дата обращения: 15.09.2021). – Режим доступа: по подписке.
2. Социальное партнерство и социальная защита работников: учебное пособие / Л.С. Морозова, Ю.В. Мурашова, А.Г. Панова и др. - М.: Альфа-М: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 272 с. // Znanium.com : электронно-библиотечная система. – URL: <http://znanium.com/catalog.php> (дата обращения: 15.09.2021). – Режим доступа: по подписке.
3. Сулейманова, Г. В. Правовое регулирование обеспечения занятости населения: учебное пособие / Г.В. Сулейманова. - М.: НИЦ Инфра-М, 2013. - 250 с. // Znanium.com : электронно-библиотечная система. – URL: <http://znanium.com/catalog.php> (дата обращения: 15.09.2021). – Режим доступа: по подписке.

### **8.2 Дополнительная литература**

4. Джиоев, С.Х. Содействие трудовой занятости: учебное пособие / С. Х. Джиоев. - М.: Проспект, 2006. - 144с.
5. Заусаев, В.К. Политика занятости в моногородах / В. К. Заусаев, Е. В. Дубинина, К. Н. Зайцев; Московский обществ.науч.фонд; Дальневосточный НИИ рынка. - М.: Изд-во Московского обществ.науч.фонда, 2010. - 248с. - (Научные доклады: независимый экономический анализ, № 213).
6. Капканщиков, С.Г. Государственное регулирование экономики: Учебное пособие / С. Г. Капканщиков. - 5-е изд., стер. - М.: КноРус, 2013. - 518с. - (Бакалавриат).
7. Павленок, П.Д. Теория, история и методика социальной работы: избранные работы: учебное пособие для вузов / П. Д. Павленок. - 8-е изд., испр. и доп. - М.: Дашков и К, 2009. - 565с.
8. Социальная работа с молодежью: учебное пособие для вузов / под ред. Н.Ф.Басова. - М.: Дашков и К, 2008. - 325с.
9. Социальная политика: учебник для бакалавров / под ред. Е.И.Холостовой, Г.И.Климантовой. - М.: Юрайт, 2011. - 367с.
10. Технологии социальной работы в различных сферах жизнедеятельности: учебное пособие / под ред. П.Д.Павленка. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: Дашков и К, 2008. - 608с.
11. Трудовое право Российской Федерации: учебник для вузов / М. Б. Смоленский, Е. Е. Тонков, М. В. Мархгейм, И. А. Грабовский. - Ростов н/Д: Феникс, 2011. - 491с. - (Высшее образование).
12. Экономика и социология труда: учебник для студентов вузов / под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2009. - 583с. - (Высшее образование).
13. Эффективное поведение на рынке труда: учебное пособие для вузов / авт.-сост. И.В.Карепанова, О.А.Шабурова. - Комсомольск-на-Амуре: Изд-во Комсомольского-на-Амуре гос.техн.ун-та, 2009. - 172с.

### **8.3 Методические указания для студентов по освоению дисциплины (при наличии)**

1 Эффективное поведение на рынке труда: учеб. пособие для вузов / ав.-сост. И. В. Карепанова, О. А. Шабурова. – Комсомольск-на-Амуре: ГОУВПО «КНАГТУ», 2009. – 172 с.

2 Свидерская, В.В. Занятость населения и её регулирование: Учеб.пособие. – Комсомольск-на-Амуре: ГОУВПО «КНАГТУ», 2004. – 121с.

#### **8.4 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине**

1 Электронно-библиотечная система ZNANIUM.COM Договор № 4997 эбс ИКЗ 21 1 2727000769 270301001 0010 004 6311 244 от 13 апреля 2021 г. (с 17 апреля 2021 г. по 16 апреля 2022 г.)

2 Электронно-библиотечная система IPRbooks Лицензионный договор № ЕП 44/4 на предоставление доступа к электронно-библиотечной системе IPRbooks ИКЗ 21 1 2727000769 270301001 0010 003 6311 244 от 05 февраля 2021 г. (с 27 марта 2021 г. по 27 марта 2022 г.)

3 Образовательная платформа "Юрайт". Договор № ЕП44/2 на оказание услуг по предоставлению доступа к образовательной платформе ИКЗ 21 1 2727000769 270301001 0010001 6311 244 от 02 февраля 2021 г. (с 07 февраля 2021 г. по 07 февраля 2022 г.)

4 Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU. Договор № ЕП 44/3 на оказание услуг доступа к электронным изданиям ИКЗ 21 1 272 7000769 270 301 001 0010 002 6311 244 от 04 февраля 2021 г. (с 04 февраля 2021 г. по 04 февраля 2030 г.)

5 Справочная правовая система Консультант Плюс. Договор № 45 от 17 мая 2017 (бессрочный)

6 Президентская библиотека им. Б.Н. Ельцина <https://www.prilib.ru/> Безвозмездное пользование (открытый доступ)

7. Национальная электронная библиотека (НЭБ) <https://rusneb.ru/> Безвозмездное пользование (открытый доступ)

8 Научная электронная библиотека "КиберЛенинка" <https://cyberleninka.ru/> Безвозмездное пользование (открытый доступ)

#### **8.5 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)**

1 Центр занятости населения: сайт. – URL: <http://employmentcenter.ru/>. (дата обращения: 07.09.2021) Режим доступа: свободный.

2 Поиск работы и трудоустройство – госуслуги: сайт. – URL: [https://www.gosuslugi.ru/situation/poisk\\_raboty\\_i\\_trudoustrojstvo](https://www.gosuslugi.ru/situation/poisk_raboty_i_trudoustrojstvo) (дата обращения: 07.09.2021) Режим доступа: свободный.

3 Сайты вакансий сайт. – URL: <https://www.kp.ru/guide/saity-vakansii.html> - (дата обращения: 07.09.2021) Режим доступа: свободный.

4 Психологический журнал: сайт. – URL: <https://www.libnauka.ru/journal/psihologicheskij-jurnal> (дата обращения: 07.09.2021). – Режим доступа: свободный.

5. Социальная работа: сайт. – URL: <http://soc-work.ru/> (дата обращения: 07.09.2021). – Режим доступа: свободный.

6. Журнал «Социальная работа» : сайт. – URL: <http://ssopir.ru/archive/pap.htm> (дата обращения: 07.09.2021). – Режим доступа: свободный.

#### **8.6 Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, используемое при осуществлении образовательного процесса по**

## дисциплине

Таблица 7 – Перечень используемого программного обеспечения

Наименование ПО	Реквизиты / условия использования
OpenOffice	Свободная лицензия, условия использования по ссылке: <a href="https://www.openoffice.org/license.html">https://www.openoffice.org/license.html</a>

### 9 Организационно-педагогические условия

Организация образовательного процесса регламентируется учебным планом и расписанием учебных занятий. Язык обучения (преподавания) — русский. Для всех видов аудиторных занятий академический час устанавливается продолжительностью 45 минут.

При формировании своей индивидуальной образовательной траектории обучающийся имеет право на перезачет соответствующих дисциплин и профессиональных модулей, освоенных в процессе предшествующего обучения, который освобождает обучающегося от необходимости их повторного освоения.

#### 9.1 Образовательные технологии

Учебный процесс при преподавании курса основывается на использовании традиционных, инновационных и информационных образовательных технологий. Традиционные образовательные технологии представлены лекциями и семинарскими (практическими) занятиями. Инновационные образовательные технологии используются в виде широкого применения активных и интерактивных форм проведения занятий. Информационные образовательные технологии реализуются путем активизации самостоятельной работы студентов в информационной образовательной среде.

#### 9.2 Занятия лекционного типа

Лекционный курс предполагает систематизированное изложение основных вопросов учебного плана.

На первой лекции лектор обязан предупредить студентов, применительно к какому базовому учебнику (учебникам, учебным пособиям) будет прочитан курс.

Лекционный курс должен давать наибольший объем информации и обеспечивать более глубокое понимание учебных вопросов при значительно меньшей затрате времени, чем это требуется большинству студентов на самостоятельное изучение материала.

#### 9.3 Занятия семинарского типа

Семинарские занятия представляют собой детализацию лекционного теоретического материала, проводятся в целях закрепления курса и охватывают все основные разделы.

Основной формой проведения семинаров является обсуждение наиболее проблемных и сложных вопросов по отдельным темам, а также разбор примеров и ситуаций в аудиторных условиях. В обязанности преподавателя входят: оказание методической помощи и консультирование студентов по соответствующим темам курса.

Активность на семинарских занятиях оценивается по следующим критериям:

- ответы на вопросы, предлагаемые преподавателем;
- участие в дискуссиях;
- выполнение проектных и иных заданий;
- ассистирование преподавателю в проведении занятий.

Ответ должен быть аргументированным, развернутым, не односложным, содержать ссылки на источники.

Доклады и оппонирование докладов проверяют степень владения теоретическим материалом, а также корректность и строгость рассуждений.

Оценивание заданий, выполненных на семинарском занятии, входит в накопленную оценку.

#### **9.4 Самостоятельная работа обучающихся по дисциплине (модулю)**

Самостоятельная работа студентов – это процесс активного, целенаправленного приобретения студентом новых знаний, умений без непосредственного участия преподавателя, характеризующийся предметной направленностью, эффективным контролем и оценкой результатов деятельности обучающегося.

Цели самостоятельной работы:

- систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических умений студентов;
- углубление и расширение теоретических знаний;
- формирование умений использовать нормативную и справочную документацию, специальную литературу;
- развитие познавательных способностей, активности студентов, ответственности и организованности;
- формирование самостоятельности мышления, творческой инициативы, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
- развитие исследовательских умений и академических навыков.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами студентов в зависимости от цели, объема, уровня сложности, конкретной тематики.

Технология организации самостоятельной работы студентов включает использование информационных и материально-технических ресурсов университета.

Перед выполнением обучающимися внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель может проводить инструктаж по выполнению задания. В инструктаж включается:

- цель и содержание задания;
- сроки выполнения;
- ориентировочный объем работы;
- основные требования к результатам работы и критерии оценки;
- возможные типичные ошибки при выполнении.

Инструктаж проводится преподавателем за счет объема времени, отведенного на изучение дисциплины.

Контроль результатов внеаудиторной самостоятельной работы студентов может проходить в письменной, устной или смешанной форме.

Студенты должны подходить к самостоятельной работе как к наиважнейшему средству закрепления и развития теоретических знаний, выработке единства взглядов на отдельные вопросы курса, приобретения определенных навыков и использования профессиональной литературы.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

#### **9.5 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

При изучении дисциплины обучающимся целесообразно выполнять следующие рекомендации:

1. Изучение учебной дисциплины должно вестись систематически.
2. После изучения какого-либо раздела по учебнику или конспектным материалам рекомендуется по памяти воспроизвести основные термины, определения, понятия раздела.
3. Особое внимание следует уделить выполнению отчетов по практическим занятиям и индивидуальным комплексным заданиям на самостоятельную работу.

4. Вся тематика вопросов, изучаемых самостоятельно, задается на лекциях преподавателем. Им же даются источники (в первую очередь вновь изданные в периодической научной литературе) для более детального понимания вопросов, озвученных на лекции.

При самостоятельной проработке курса обучающиеся должны:

- просматривать основные определения и факты;
- повторить законспектированный на лекционном занятии материал и дополнить его с учетом рекомендованной по данной теме литературы;
- изучить рекомендованную литературу, составлять тезисы, аннотации и конспекты наиболее важных моментов;
- самостоятельно выполнять задания, аналогичные предлагаемым на занятиях;
- использовать для самопроверки материалы фонда оценочных средств.

## **10 Описание материально-технического обеспечения, необходимого для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)**

### **10.1 Учебно-лабораторное оборудование**

Аудитория	Наименование аудитории (лаборатории)	Используемое оборудование
Ауд. 234, корпус 1	Учебная аудитория для проведения учебных занятий.	Проектор, экран, компьютер

### **10.2 Технические и электронные средства обучения**

При проведении занятий используется аудитория, оборудованная проектором (стационарным или переносным) для отображения презентаций. Кроме того, при проведении лекций и практических занятий необходим компьютер с установленным на нем браузером и программным обеспечением для демонстрации презентаций.

Для реализации дисциплины подготовлены следующие презентации:

- 1 Технологии эффективного трудоустройства.

## **11 Иные сведения**

### **Методические рекомендации по обучению лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов**

Освоение дисциплины обучающимися с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах. Предполагаются специальные условия для получения образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.

Профессорско-педагогический состав знакомится с психолого-физиологическими особенностями обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, индивидуальными программами реабилитации инвалидов (при наличии). При необходимости осуществляется дополнительная поддержка преподавания тьюторами, психологами, социальными работниками, прошедшими подготовку ассистентами.

В соответствии с методическими рекомендациями Минобрнауки РФ (утв. 8 апреля 2014 г. N АК-44/05вн) в курсе предполагается использовать социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе. Подбор и разработка учебных материалов производятся с учетом предоставления материала в различных формах: аудиальной, визуальной, с использованием специальных технических средств и информационных систем.

Освоение дисциплины лицами с ОВЗ осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения (персонального и коллективного использования). Материально-техническое обеспечение предусматривает приспособление аудиторий к нуждам лиц с ОВЗ.

Форма проведения аттестации для студентов-инвалидов устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей. Для студентов с ОВЗ предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:




- в печатной или электронной форме (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);
- в печатной форме или электронной форме с увеличенным шрифтом и контрастностью (для лиц с нарушениями слуха, речи, зрения);
- методом чтения ассистентом задания вслух (для лиц с нарушениями зрения).

Студентам с инвалидностью увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких студентов предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге или набором ответов на компьютере (для лиц с нарушениями слуха, речи);
- выбором ответа из возможных вариантов с использованием услуг ассистента (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);
- устно (для лиц с нарушениями зрения, опорно-двигательного аппарата).

При необходимости для обучающихся с инвалидностью процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

### Лист регистрации изменений к РПД

№ п/п	Номер протокола заседания кафедры, дата утверждения изменения	Количество страниц изменения	Подпись автора РПД
1	Актуализация литературы Протокол № 5 от 15. 01. 2021 кафедры ППСР	1	
2	Практическая подготовка обучающихся. Основание: Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации от 05.08.2020 г. № 885/390 "О практической подготовке обучающихся"	3	
3	Воспитательная работа обучающихся. Основание: Федеральный закон от 31.07.2020 N 304-ФЗ "О внесении изменений в Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" по вопросам воспитания обучающихся"	1	
4	Актуализация ФОС Протокол № 5 от 15. 01. 2021 кафедры ППСР	2	