Министерство образования и науки Хабаровского края

Краевое государственное бюджетное

профессиональное образовательное учреждение

«Хабаровский промышленно-экономический техникум»

**ПРОГРАММА**

**Дисциплина: «Технология поиска работы»**

Для всех специальностей выпускных групп

Хабаровск 2017

СОДЕРЖАНИЕ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА | 4 |
| 1 | Паспорт рабочей программы учебной дисциплины | 7 |
| 2 | Структура и содержание учебной дисциплины | 10 |
| 3 | Условия реализации рабочей программы учебной дисциплины | 13 |
| 4 | Контроль и оценка результатов освоения учебной дисциплины | 14 |
| 5 | Тематика самостоятельных и реферативных работ | 15 |

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Ситуация, складывающаяся на российском молодежном рынке труда в последние годы, является достаточно напряженной, а между тем возможности молодых людей и без того ограничены в силу их более низкой конкурентоспособности по сравнению с другими категориями населения. Трудоустройство молодежи является сегодня острейшей социальной проблемой, и самым актуальным остается вопрос востребованности выпускников профессиональных учебных заведений. Упразднение системы государственного распределения выпускников значительно осложнило трудоустройство окончивших вузы, техникумы и училища. Выпускники учреждений профессионального образования испытывают особые трудности при поиске работы на рынке труда, так как они вынуждены конкурировать и с взрослыми людьми, имеющими необходимый опыт, и между собой.

Несмотря на ряд преимуществ по сравнению с другими возрастными категориями трудоспособного населения, (самый длительный период работоспособности, лучшие показатели физического здоровья, наибольшая подвижность, проявляющаяся как в миграционной мобильности, так и в овладении новыми знаниями и умениями), конкурентоспособность выпускников учебных заведений на рынке труда довольно низка. Необходимо отметить, что работодатель, ориентированный на выпуск конкурентоспособной продукции, предъявляет высокие критерии оценки к молодому специалисту, прежде всего в отношении уровня профессиональной подготовки, умения использовать современные информационные технологии, способности адаптироваться к меняющимся условиям и содержанию труда. Именно отсутствие у молодежи необходимых навыков практического использования полученных знаний делает молодежь уязвимой на рынке труда. Возникает проблема так называемого «замкнутого круга»: предприятия требуют от молодого кандидата на вакантное рабочее место практического опыта, который он может приобрести только в процессе работы.

Проблема конкурентоспособности молодежи усугубляется их идеалистическими представлениями о жизни и работе, завышенными требованиями к условиям труда и первоначальному размеру заработной платы. Все это мешает их социальной адаптации на рынке труда.

Одно из направлений работы КГБОУ СПО Хабаровского промышленно-экономического техникума – адаптация студентов техникума к профессиональной деятельности. В соответствии с ГОС СПО во всех выпускных группах введена дисциплина «Технология поиска работы». В общем понимании, под адаптацией понимается приспособление новичка к производству, новому социальному окружению, к условиям труда и особенностям конкретной специальности.

Выделяется несколько групп факторов, влияющих на адаптацию, среди них выделяются объективные факторы, которые включают в себя уровень организации труда, санитарно-бытовые условия предприятия, характер трудового коллектива, расположение предприятия и т.п., и субъективные (личностные) факторы. К ним относятся:

* социально-демографические (пол, возраст, образование, квалификация, стаж работы, социальное положение);
* социально-психологические (уровень притязаний, готовность трудиться, практичность, быстрота ориентации в производственной ситуации, самоконтроль и умение действовать рационально, коммуникабельность, восприятие самого себя и способность формировать у других чувство ответственности);
* социологические характеристики работника (степень профессионального интереса, заинтересованность в качестве труда, наличие установки на повышение квалификации и уровня образования).

На основании исследования Департамента Федеральной государственной службы занятости населения по Хабаровскому краю был составлен идеальный портрет соискателя, включающий рейтинг предпочтений работодателей. Требования работодателей к выпускникам учебных заведений можно разбить на блоки:

Общая образованность - образование (лучше профильное), стремление к профессиональному росту, способность прогнозировать и анализировать, систематичность, самоконтроль.

Профессиональные особенности выпускника - знания, опыт, навыки, универсальность (например, финансовый директор со знанием бухучета), компьютерная грамотность, способность быстро обучаться, инициативность, упорство в решении проблем.

Психологические особенности – порядочность, коммуникабельность, дисциплина, способность работать в команде, быстрая адаптация, энтузиазм, надежность, стрессоустойчивость.

Трудовая деятельность обучающихся начинается в процессе обучения, так как знания, умения и навыки формируются на теоретических и практических занятиях, при подготовке курсовых работ, при прохождении производственной практики и стажировки. Основными направлениями обновления среднего профессионального образования, обозначенными в КГБОУ СПО, являются:

* расширение профессиональной составляющей подготовки специалистов, обеспечивающее повышение их мобильности в сфере труда;
* базовая общепрофессиональная подготовка, являющаяся основой профессиональной деятельности;
* формирование у студентов качеств личности, позволяющих им быть самостоятельными и активными;
* подготовка в области информационных технологий применительно к конкретной области профессиональной деятельности.

Роль учебного заведения заключается в организации всех этапов адаптации – от предоставления полной информации о профессиях, о содержании профессиональной деятельности, об условиях организации труда (в том числе, на дисциплине «Введение в специальность») – до этапа диагностики индивидуальных особенностей личности, конкурсов профессионального мастерства, моделирования профессиональной карьеры. При изучении дисциплины «Технология поиска работы» часто применяются различные формы тестирования для определения личностных особенностей студентов. Такие методики позволяют вести со студентами разговор о профессиональной мобильности, возможности по мере необходимости перемещаться в рамках одной или нескольких смежных профессиональных областей.

Курс рассчитан на 32 часа, из них возможно в рабочей программе выделить время на проведение семинарских, практических занятий.

**2.2 Тематический план и содержание учебной дисциплины «Выпускник в условиях рынка труда»**

Таблица 3 – Тематический план и содержание учебной дисциплины «Выпускник в условиях рынка труда»

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование разделов и тем | Содержание учебного материала, лабораторные и практические работы, самостоятельная работа | | Объем часов | | | | | Уровень освоения |
| теоретическое обучение | Самостоятельные работы | Практические работы | | Контрольные работы |
| *1* | *2* | | *3* | *4* | *5* | | *6* | *7* |
|  | Содержание | |  |  |  | |  |  |
| Тема 1.1 Рынок труда | Понятие рынка труда. Понятие конкурентоспособности | | 2 |  |  | |  | 1 |
| Карьера и её виды | | 2 |  |  | |  | 1 |
| Мотивация поиска работы | | 2 | 2 |  | |  | 2 |
| Методы поиска работы. | | 4 |  |  | |  | 1 |
| Практическая работа:  Методы поиска работы | |  | 2 | 2 | |  | 3 |
| Самостоятельная работа:  Подготовить сообщение – размышление «Мое мнение конкурентоспособности на рынке труда» | |  | 2 |  | |  | 2 |
| Тема 1.2 Службы занятости | Государственные службы занятости в решении проблем трудоустройства | | 4 |  |  | |  | 1 |
| Кадровые и рекрутинговые агентства | | 2 | 2 |  | |  | 1 |
| Тема 1.3 Трудоустройство | Легальная и нелегальная работа | | 2 |  | |  |  | 2 |
| Технология телефонного поискового разговора | | 2 |  | |  |  | 2 |
| Требования к подготовке деловой документации | | 2 |  | |  |  | 1 |
| Практическая работа: | |  |  | |  |  |  |
| Составление резюме. | |  | 2 | | 2 |  | 3 |
| Документы «папки соискателя» | | 2 | 2 | |  |  | 2 |
| Имидж – инструмент общения | | 2 | 2 | |  |  | 2 |
| Виды собеседования. План собеседования | | 2 | 2 | |  |  | 2 |
| Практическая работа:  Оформление трудовых отношений | |  |  | | 4 |  | 3 |
| Тема 1.4 Идеальный соискатель | Профессиональная адаптация | | 2 |  | |  |  | 1 |
| Идеальный соискатель. Зачетное занятие. | | 2 |  | |  |  | 2 |
|  | | Итоговая аттестация в форме зачета |  |  | |  |  |  |
| Итог | |  | *32* | *16* | | *8* | *0* |  |

Для характеристики уровня освоения учебного материала используются следующие обозначения:

1. – ознакомительный (узнавание ранее изученных объектов, свойств);

2. – репродуктивный (выполнение деятельности по образцу, инструкции или под руководством)

3. – продуктивный (планирование и самостоятельное выполнение деятельности, решение проблемных задач)

# **3 Условия реализации программы дисциплины**

**3.1 Требования к минимальному материально-техническому обеспечению**

Реализация программы дисциплины требует наличия учебного кабинета.

Оборудование учебного кабинета:

* посадочные места 25 человек по количеству обучающихся
* рабочее место преподавателя
* презентации по учебным темам;
* учебные фильмы;
* комплект учебно-наглядных пособий «Выпускник в условиях рынка труда»

Технические средства обучения:

* компьютер с лицензионным программным обеспечением
* телевизор
* DVD плеер

# **3.2 Информационное обеспечение обучения**

Основные источники:

1. Отличный старт – успешная карьера (Памятка выпускникам учебных заведений профессионального образования). Служба занятости – молодым специалистам. Хабаровск, 2012.

2. Баррет Дж. Карьера: способности и выбор. Тесты. М., 2003

3 Серова Л.Г. Тесты для отбора персонала. Ростов-на-Дону, 2013.

4. Тренинг? Тренинг… Тренинг!!! Книга 2. Обучение навыкам трудоустройства. Хабаровск, 2014.

**4 Контроль и оценка результатов освоения дисциплины**

Контроль и оценка результатов освоения дисциплины осуществляется преподавателем в процессе проведения семинарских занятий, диспутов, “круглых столов”, дебатов, конференций, тестирования, а также выполнения обучающимися индивидуальных творческих заданий, исследований.

Таблица 4-Контроль и оценка результатов освоения дисциплины

|  |  |
| --- | --- |
| Результаты обучения (освоенные умения, усвоенные знания) | Формы и методы контроля и оценка результатов обучения |
| 1 | 2 |
| Умения: |  |
| Ориентироваться в наиболее общих проблемах трудоустройства.  Грамотно отвечать на вопросы работодателей.  Вести себя в соответствии с деловым этикетом.  Рассказать о себе.  Представлять информацию о себе в выгодном свете.  Соблюдать правила делового этикета при трудоустройстве и дальнейшей работе в организации. | письменный опрос  тестирование |
| Знания: |  |
| Понятие «рынок труда», виды рынков труда;  Тенденции рынка труда на данный момент в нашем регионе, его динамика;  Понятие безработицы, ее виды и последствия;  Понятие конкурентоспособности;  Причины низкой конкурентоспособности молодежи на рынке труда.  Понятия «потребности», «мотивация»;  Факторы, влияющие на выбор работы;  Пути выхода из сложных ситуаций.  Принципы составления объявления в газету.  Наименования СМИ в нашем регионе, публикующих объявления о вакансиях. | защита творческих работ  защита сообщений |

**5 Тематика самостоятельных и реферативных работ**

Вопросы для самостоятельной работы.

1. Обратная связь в общении и ее значение.

2. Как можно использовать неформальную организацию для своей собственной карьеры.

3. Является ли страх эффективным средством влияния.

4. Функциональные и дисфункциональные последствия конфликта.

5. Бизнес-план как документ отражающий идею собственного бизнеса.

6. Виды трудоустройства.

7. Мотивация при трудоустройстве.

8. Имидж.