

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ И БИЗНЕСА

Утверждено:
на заседании кафедры
протокол № 10 от «2» июня 2017 г.

Согласовано:
Председатель УМК Института

Зав. кафедрой _____ / У.А.Назарова

_____/Н.Г. Вишневская

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Технологии поиска работы
Факультатив

программа магистратуры

Направление подготовки
38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) программы
Управление деловой карьерой персонала

Квалификация
магистр

Разработчик (составитель)
Доцент, к.с.н



/ Терелецкова Е. В.

Для приема: 2017 г.

Уфа 2017 г.

Составитель / составители: к.с.н., доцент Терелецкова Е.В.

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры социологии труда и экономики предпринимательства протокол от « 2 » июня 2017 г. № 10

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры социологии труда и экономики предпринимательства: вопросы к зачету, перечень основной и доп. литературы, протокол № 12 от « 8 » июня 2018 г.

Заведующий кафедрой



/ Назарова У.А.

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры социологии труда и экономики предпринимательства: программное обеспечение, протокол № 6 от « 18 » января 2019 г.

И.о. заведующего кафедрой



/ Назарова У.А.

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры _____,

протокол № ____ от « ____ » _____ 20 _ г.

Заведующий кафедрой

_____ / _____ Ф.И.О/

Список документов и материалов

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы 4
2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы 5
3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся) 6
4. Фонд оценочных средств по дисциплине 10
 - 4.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания 10
 - 4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций 12
5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины 23
 - 5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины 23
 - 5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины 24
6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине 25

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

В результате освоения образовательной программы обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

Результаты обучения		Формируемая компетенция (с указанием кода)	Примечание
Знания	Знать: технологии карьерного целеполагания и инструменты карьерного планирования; - базовые технологии и методы поиска работы	ОПК-7 - владение современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности	
	Знать: методы количественной и качественной оценки трудовых ресурсов региона и организации; - методы прогнозирования общих тенденций развития трудовых ресурсов региона и организации	ОПК-9 - способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	
Умения	Уметь: выстраивать технологию карьерного целеполагания; - выбирать наиболее эффективные инструменты карьерного планирования, технологии и методы поиска работы	ОПК-7 - владение современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности	
	Уметь: - провести количественную и качественную оценку трудовых ресурсов региона и организации, прогнозировать общие тенденции развития трудовых ресурсов региона и организации; - взаимодействовать с государственными органами содействия занятости и с негосударственными институтами содействия занятости населения	ОПК-9 - способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	

Владения (навыки / опыт деятельности)	Владеть навыками использования технологий карьерного целеполагания и инструментов карьерного планирования, технологий и методов поиска работы	ОПК-7 - владение современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности	
	Владеть навыками количественной и качественной оценки трудовых ресурсов региона и организации; - прогнозирования общих тенденций развития трудовых ресурсов региона и организации	ОПК-9 - способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	

2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина ФТД.02 «Технологии поиска работы» относится к вариативной части.

Дисциплина изучается на 1 курсе заочной формы обучения.

Целью учебной дисциплины «Технологии поиска работы» является формирование у обучающихся знаний и умений профессионального самоопределения на рынке труда и эффективного поиска работы.

Для успешного освоения дисциплины «Технологии поиска работы» необходимы компетенции, сформированные в результате освоения таких дисциплин учебного плана, как Б1.Б.02 «Управление персоналом (продвинутый уровень)», Б1.Б.01 «Экономика и управление человеческими ресурсами», Б1.Б.05 Профессиональная мобильность трудовых ресурсов.

Дисциплина «Технологии поиска работы» является предшествующей и наиболее значимой для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы Б3.Б.01(Д).

2. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ И БИЗНЕСА

СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

дисциплины
«Технологии поиска работы»
на 1 курсе
заочной формы обучения

Вид работы	Объем дисциплины
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов)	2/72
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	
лекций	2
практических/ семинарских	2
лабораторных	-
других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) (ФКР)	0,2
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	63,8
Учебных часов на подготовку к экзамену/зачету/дифференцированному зачету (Контроль)	4

Форма(ы) контроля: зачет 1 курс

№ п/п	Тема и содержание	Форма изучения материалов: лекции, практические занятия, семинарские занятия, лабораторные работы, самостоятельная работа и трудоемкость (в часах)				Основная и дополнительная литература, рекомендуемая студентам (номера из списка)	Задания по самостоятельной работе студентов	Форма текущего контроля успеваемости (коллоквиумы, контрольные работы, компьютерные тесты и т.п.)
		ЛК	ПР/СЕМ	ЛР	СР			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Модуль 1. Рынок труда и активное предложение труда								
1.	Тема 1. Современные тренды развития рынка труда и занятости. 1) рынок труда; 2) анализ состояния рынка труда; 3) характеристика трудовых ресурсов; 4) современные тенденции занятости; 5) занятость и безработица; 6) Российский рынок труда проблемы и тенденции	0,5	-	-	16	1, 2, доп. 1-4	Вопросы для семинара к теме 1	Проверка вопросов для семинара
2.	Тема 2. Стратегия активного предложения труда на рынке и формы её	0,5	-	-	16	1, 2, доп. 1-4	Вопросы для семинара к теме 2, индивидуальное	Проверка вопросов для семинара, контрольная работа

	<p>реализации. 1) понятие, структура и особенности функционирования рынка труда; 2) экономический кризис и адаптация рынка труда; 3) особенности предложения труда на российском рынке и рынке труда региона; 4) производительность труда и стимулирование работников; 5) способности и профессиональная пригодность.</p>						задание		
Модуль 2. Базовые технологии поиска работы									
3.	<p>Тема 3. Основные цели, принципы и методы поиска работы. Поиск возможностей трудоустройства. 1) основные принципы поиска работы; 2) профориентация; 3) автобиография; 4) структура и содержание резюме; 5) профессиональное</p>	0,5	1	-	15,8	1, 2, доп. 1-4	Вопросы для семинара к теме 3	Проверка вопросов для семинара, индивидуальных заданий	

	портфолио.							
4.	Тема 4. Собеседование с работодателем и особенности оформления трудовых отношений. 1) основы психологии общения; 2) этапы и формы деловой беседы; 3) что необходимо выяснить, получив предложение на работу; 4) составление контракта.	0,5	1	-	16	1, 2, доп. 1-4	Вопросы для семинара к теме 4	Проверка вопросов для семинара , контрольная работа
	Всего часов:	2	2	-	63,8			

3. Фонд оценочных средств по дисциплине

4.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

ОПК-7 - владение современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения	
		Незачтено	Зачтено
Первый этап (уровень)	Знать: технологии careerного целеполагания и инструменты careerного планирования; - базовые технологии и методы поиска работы	Отсутствие или фрагментарные представления о технологиях careerного целеполагания, инструментах careerного планирования, базовых технологиях и методах поиска работы	Сформированные знания технологиях careerного целеполагания, инструментах careerного планирования, базовых технологиях и методах поиска работы
Второй этап (уровень)	Уметь выстраивать технологию careerного целеполагания; выбирать наиболее эффективные инструменты careerного планирования, технологии и методы поиска работы	Отсутствие или фрагментарные умения выстраивать технологию careerного целеполагания; выбирать наиболее эффективные инструменты careerного планирования, технологии и методы поиска работы	Сформированное умение выстраивать технологию careerного целеполагания; выбирать наиболее эффективные инструменты careerного планирования, технологии и методы поиска работы
Третий этап (уровень)	Владеть навыками использования технологий careerного целеполагания и инструментов careerного планирования, технологий и методов поиска работы	Отсутствие или фрагментарное владение навыками использования технологий careerного целеполагания и инструментов careerного планирования, технологий и методов поиска работы	В целом успешное и систематическое владение навыками использования технологий careerного целеполагания и инструментов careerного планирования, технологий и методов поиска работы

		поиска работы	
--	--	---------------	--

ОПК-9 - способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения	
		Незачтено	Зачтено
Первый этап (уровень)	Знать: методы количественной и качественной оценки трудовых ресурсов региона и организации; - методы прогнозирования общих тенденций развития трудовых ресурсов региона и организации	Отсутствие или фрагментарные представления методах количественной и качественной оценки трудовых ресурсов региона и организации; - методах прогнозирования общих тенденций развития трудовых ресурсов региона и организации	Сформированные знания о методах количественной и качественной оценки трудовых ресурсов региона и организации; методах прогнозирования общих тенденций развития трудовых ресурсов региона и организации
Второй этап (уровень)	Уметь: - провести количественную и качественную оценку трудовых ресурсов региона и организации, прогнозировать общие тенденции развития трудовых ресурсов региона и организации; - взаимодействовать с государственными органами содействия занятости и с негосударственными институтами содействия занятости населения	Отсутствие или фрагментарные умения в проведении количественной и качественной оценки трудовых ресурсов региона и организации, в прогнозировании общих тенденций развития трудовых ресурсов региона и организации; - во взаимодействии с государственными органами содействия занятости и с негосударственными институтами содействия занятости населения	Сформированное умение в проведении количественной и качественной оценки трудовых ресурсов региона и организации, в прогнозировании общих тенденций развития трудовых ресурсов региона и организации; - во взаимодействии с государственными органами содействия занятости и с негосударственными институтами содействия занятости населения
Третий этап (уровень)	Владеть: навыками количественной и качественной оценки трудовых ресурсов региона и	Отсутствие или фрагментарное владение навыками количественной и качественной оценки трудовых ресурсов	В целом успешное и систематическое владение навыками количественной и качественной оценки трудовых ресурсов

	организации, прогнозирования общих тенденций развития трудовых ресурсов региона и организации	региона и организации, прогнозирования общих тенденций развития трудовых ресурсов региона и организации	региона и организации, прогнозирования общих тенденций развития трудовых ресурсов региона и организации
--	---	---	---

Показатели сформированности компетенции:

Оценка уровня сформированности компетенций в рамках дисциплины проводится на основе критериев оценки результатов обучения и осуществляется в формах текущего, рубежного и итогового контроля уровня освоения дисциплины.

Критерии оценок, выставяемых преподавателем за виды деятельности по итогам изучения модулей (разделов дисциплины), и соответствующие оценочные средства приведены в разделе 4.2.

4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Этапы освоения	Результаты обучения	Компетенция	Оценочные средства
1-й этап Знания	Знать: технологии карьерного целеполагания и инструменты карьерного планирования; - базовые технологии и методы поиска работы	ОПК-7	вопросы для семинара; тест, контрольная работа, вопросы к зачету
	Знать: методы количественной и качественной оценки трудовых ресурсов региона и организации; - методы прогнозирования общих тенденций развития трудовых ресурсов региона и организации	ОПК-9	вопросы для семинара; тест; контрольная работа, вопросы к зачету
2-й этап Умения	Уметь: выстраивать технологию карьерного целеполагания	ОПК-7	индивидуальное задание, контрольная работа
	Уметь выбирать наиболее эффективные инструменты карьерного планирования, технологии и методы поиска работы	ОПК-7	индивидуальные задания, контрольная работа

	Уметь провести количественную и качественную оценку трудовых ресурсов региона и организации, прогнозировать общие тенденции развития трудовых ресурсов региона и организации	ОПК-9	индивидуальное задание, контрольная работа
	Уметь взаимодействовать с государственными органами содействия занятости и с негосударственными институтами содействия занятости населения	ОПК-9	индивидуальное задание, контрольная работа
3-й этап Владеть навыками	Владеть навыками использования технологий карьерного целеполагания и инструментов карьерного планирования, технологий и методов поиска работы	ОПК-7	Практическое задание
	Владеть: навыками количественной и качественной оценки трудовых ресурсов региона и организации; - прогнозирования общих тенденций развития трудовых ресурсов региона и организации	ОПК-9	Практическое задание

Контроль представляет собой набор заданий и проводится в форме контрольных мероприятий по оцениванию фактических результатов обучения.

Формы и содержание текущего/рубежного контроля:

- контроль посещаемости занятий;
- выборочная проверка ответов на вопросы самоконтроля;
- оценка уровня развития компетенций по результатам решения индивидуальных и практических заданий;
- тестирование;
- контрольная работа.

Типовые контрольные задания

Вопросы для семинара

К теме 1:

1. Дать определение понятию рынок труда и перечислить его особенности;
2. Дать характеристику трудовым ресурсам;
3. Какие современные тенденции занятости наблюдаются на территории Российской Федерации?
4. Занятость: понятие, виды. Занятость в РФ;

5. Безработица: понятие, виды, причины и последствия. Уровень безработицы в РФ.

К теме 2:

1. Понятие, структура и особенности функционирования рынка труда;
2. Экономический кризис: понятие и последствия. Влияние на рынок труда;
3. Понятие производительности труда;
4. Способы и методики стимулирования работников. Влияние стимулирования на производительность труда;
5. Способности человека и профессиональная пригодность – раскрыть сущность данных определений.

К теме 3:

1. Перечислите основные принципы поиска работы;
2. Профорентация: понятие и важность данного мероприятия;
3. Как правильно составить резюме? Охарактеризовать основные элементы структуры резюме;
4. Профессиональное портфолио и необходимость его наличия при составлении резюме;
5. Основные методы поиска работы.

К теме 4:

1. Особенности оформления трудовых отношений;
2. Психология общения при трудоустройстве;
3. Этапы и формы деловой беседы;
4. Предложение на работу, что необходимо выяснить?
5. Составление контракта.

Критерии оценки:

Критерии оценивания ответа на контрольный вопрос	оценки
Дан полный, развернутый, обоснованный ответ, в соответствии с правилом ТАП («тезис» - «аргумент» - «поддержка»): ответ содержит верный тезис или формулировку определения, логически верное обоснование, или апелляция к теоретической модели, пример из практики, или описание решения в конкретной ситуации	зачтено
Дан в целом неверный ответ, или два элемента ТАП в структуре ответа отсутствуют, неверны или противоречат верному ответу («тезису»)	не зачтено

Примеры индивидуальных заданий для аудиторной и самостоятельной работы

Задание 1.

- 1) Проведите анализ рынка труда в Республике Башкортостан и любом другом субъекте Российской Федерации. Сопоставьте данные и сделайте определенные выводы.

2) Какие тенденции на современном рынке труда мы можем пронаблюдать на территории Российской Федерации?

Задание 2.

- 1) Представить в виде презентации основные структуру составления резюме.
- 2) Составить презентацию по теме «Особенности адаптации на рабочем месте и сохранение работы».

Критерии оценивания заданий:

Критерии оценивания	оценка
Задание выполнено полностью: дан верный ответ, основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок или логическом рассуждении содержатся незначительные ошибки, приведены значимые аргументы и примеры из практики	зачтено
Задание не выполнено, или не в полном объеме, фрагментарно и содержит существенные недочеты	незачтено

Примеры практических заданий

Задание 3. Тренинг: «Собеседование при устройстве на работу»

Целью тренинга является психологическая подготовка к этапу поиска работы.

В соответствии с целью ставятся следующие задачи:

1. Ознакомить студентов с этапами подготовки к собеседованию, рассмотреть различные варианты поведения на собеседовании и методику общего интервью
2. Повысить социально-психологическую компетенцию студентов: контактность, способность к ориентировке в сложных межличностных ситуациях.

Рассматривается ряд вопросов с краткими комментариями, многие из которых вероятно в той или иной форме будут заданы на собеседовании.

Каждый студент получает бланк со списком вопросов и пробует ответить на них в течение 10 минут.

1. Расскажите немного о себе?
2. Почему вы считаете, что способны справиться с подобной работой?
3. Кем вы видите себя через 3-5 лет?
4. На какую заработную плату рассчитываете?
5. Получали ли другие предложения о работе?
6. Почему вы ушли с предыдущей работы?
7. Каковы ваши самые крупные достижения?
8. За что вас критиковали за последний год?
9. Каковы ваши интересы вне работы?
10. Есть ли у вас вопросы?

Ответы на вопросы должны быть прямыми, т.е. надо отвечать непосредственно на поставленный вопрос, и точными, т.е. не выходить за пределы обсуждаемой темы. Не следует отвечать только «да» и «нет».

Комментарии к данным вопросам:

Расскажите немного о себе?

Самый распространенный вопрос. Можно коротко рассказать об образовании и опыте работы, старайтесь ненавязчиво подчеркнуть, что вы являетесь подходящим кандидатом на рассматриваемую должность.

Почему вы считаете, что способны справиться с подобной работой?

Иногда этот вопрос ставят несколько иначе: «Почему, собственно мы должны взять вас на работу?» Вас как бы подталкивают к перечислению тех ваших личных достоинств, которые соответствуют требованиям к данной должности. Не забудьте, по возможности, подкреплять вашу самооценку конкретными доказательными примерами. Впрочем, будьте все-таки кратки, не утомляйте интервьюера.

Вашему будущему работодателю приятно услышать, что вам хотелось бы занять место в его фирме, но банальные комплименты не заставят его в это поверить. Вам придется объяснить, почему работу именно на этом предприятии вы находите интересной и перспективной для себя. И не забудьте — цели организации должны совпадать с вашими устремлениями.

Кем вы видите себя через 3-5 лет?

Еще одна попытка убедиться, что вы действительно заинтересованы в запрашиваемой работе и готовы посвятить себя ей надолго. От вас хотят услышать, что вы честолюбивы и стремитесь сделать карьеру.

«Кем вы себя видите через пять лет?» Этот каверзный вопрос относится к разряду излюбленных в репертуаре руководителей отдела персонала. Задавая его, они хотят понять, чем обернется для фирмы появление нового сотрудника. Входит ли в его задачи лишь удовлетворение собственных амбиций, когда он рассматривает новое служебное место как трамплин в своей карьере, или его пребывание будет соответствовать потребностям предприятия не только на сегодняшний день. Способен ли новый член коллектива проявить настойчивость, упорство и трудолюбие, чтобы поработать более длительный срок.

На какую заработную плату рассчитываете?

Собираясь на собеседование, надо обязательно выяснить, сколько стоит та или иная профессия и позиция на рынке труда.

Лучше попытаться уклониться от ответа, сказав, что вы не считаете, что заработную плату следует обсуждать в первую очередь. Если интервьюер настаивает, попробуйте все же выяснить, сколько фирма планирует предложить. Если вы все же вынуждены назвать цифру, называйте чуть ниже средней или нижнюю границы ожидаемой суммы (от-до).

Получали ли другие предложения о работе?

Если получали, то прямо скажите об этом, что повысит ваши шансы. Разумеется, следует добавить, что данная работа вас интересует больше.

Говорите правду! Просто подайте ее в том виде, в каком она может быть полезной больше всего, или хотя бы так, чтобы от нее не было особого вреда. Сглаживайте свои неудачи, но заостряйте внимание собеседников на том, что вам блестяще удалось, например: "Я действительно не прошла собеседование в фирме N, но я горжусь тем, что мне удалось оказаться в числе четырех реальных претендентов на вакантную должность при том, что общее число кандидатов составляло около 20 человек". В крайнем случае, о некоторых неудачах можно просто промолчать.

Почему вы ушли с предыдущей работы?

Не следует говорить о конфликтах, даже если они были. Лучше приведите причину типа: "мне предложили более интересную (лучше оплачиваемую, с лучшими возможностями роста) работу". Никогда не критикуйте своего бывшего начальника или работодателя. Если интервьюер знает о том, что у вас был конфликт, не вдавайтесь в детали, поясните, что это был уникальный случай, связанный с особыми обстоятельствами и подчеркните то позитивное, что было в предыдущей работе: опыт, навыки и т.п.

Будьте готовы предъявить характеристику или рекомендательные письма. Если таковых нет, то работодатель может спросить вас номер телефона вашего прежнего места работы - попытка обойти этот вопрос может показаться подозрительной и навести на мысль, что на прошлой работе о вас никто не может сказать ничего хорошего. Иногда вопросы о предыдущем месте работы сводятся лишь к уточнению ваших предыдущих достижений и причине, по которой вы уволились (или собираетесь уволиться). Что касается последнего, то избегайте называть причиной ухода конфликты с начальством или коллективом - это охарактеризует вас не с лучшей стороны. Предпочтительней сказать, что предыдущая работа не сулила вам особых перспектив, а новая должность кажется вам более интересной, обещающей возможность профессионального роста. Но не забудьте упомянуть то хорошее, что было в вашей прежней работе: сплоченный коллектив, возможность многому научиться и другие позитивные моменты.

Каковы ваши самые крупные достижения?

Составьте заранее список ваших достижений и успехов за последние несколько лет.

К сожалению, часть соискателей вопрос о достижениях очень смущает. Студенты, например, или недавние выпускники пока не могут похвастаться успехами на трудовом поприще. Если человек еще не имеет опыта работы, скажем выпускник вуза, допустимы примеры из личной жизни и/или учебы. Можно рассказать о студенческих конференциях, об успешных учебных проектах, научных публикациях и/или полученных наградах. Стоит упомянуть и о самостоятельных проектах, работа над которыми была не связана с учебой. Роман А., студент математического факультета, на одном из первых в своей жизни собеседований представил как достижения написанные в свободное от учебы время программы и сложную курсовую работу, связанную с программированием (и сданную на «отлично»). Для позиции младшего программиста таких успехов оказалось вполне достаточно - Роман получил работу.

За что вас критиковали за последний год? Или про ваши сильные и слабые стороны.

Необходимо указать на те замечания, которые обернулись бы в вашу пользу. Например: "Моя профессия настолько меня увлекает, что постоянно слышу от родственников и друзей - ты только и думаешь о своей работе".

Этот вопрос тоже относится к категории любимых. Не тушуйтесь. Смело говорите о тех слабостях, которые всегда можно интерпретировать как положительные стороны. Например, фраза: «Я немножко перфекционист, мне это даже порой мешает в жизни» — способна вызвать позитивную реакцию оппонента. Ему как раз и не хватает сотрудника, который стремится делать всё наилучшим образом. Или художник при трудоустройстве может заявить: «Я человек творческий, но несколько неорганизованный, на моём столе всегда жуткий беспорядок, который многих раздражает». Собственно, именно творческого подхода от него и ждут, беспорядок на столе можно и стерпеть. Но всё-таки хорошо бы скромно добавить: «Тем не менее при таком стиле жизни я стараюсь соблюдать сроки, и свои работы сдаю вовремя». Но не переигрывайте. Помните, что лучше всего оставаться искренним.

Каковы ваши интересы вне работы?

Успехи в самых разных и весьма далеких от работы областях могут сказать о вас много интересного. Если вы не единожды побывали на вершине Эвереста - рекрутер узнает о вашей смелости, бескомпромиссности и целеустремленности. Если у вас четверо детей - о том, что вы не ищете легких путей, но и, увы, работа для вас будет, скорее всего, лишь на втором месте после семьи. Если вы создали в своем доме автомобильный клуб - о ваших лидерских и организационных качествах. Поэтому очень важно понять, какие качества отражают ваши личные достижения и как они могут повлиять на вашу успешность в той или иной должности. Приводить примеры из личной жизни можно, если вы четко понимаете, что проявленные навыки в описываемой ситуации будут востребованы и применимы на новой работе. На этом и стоит делать акцент.

Есть ли у вас вопросы?

Никогда не говорите, что у вас нет вопросов. Постарайтесь задать такой вопрос, который говорил в вашу пользу. Например: уточнить что-то важное, недостаточно освещенное в процессе собеседования.

Профессиональный руководитель отдела персонала ведёт чётко структурированный разговор и ожидает от вас точных, недвусмысленных и честных ответов. Но и умными вопросами вы можете поднять свои шансы. Старайтесь не задавать их, начиная со слова «почему» — это всегда таит в себе скрытую критику. Лучше использовать слова «кто», «что» или «как» — они подразумевают желание просто получить информацию.

Не рекомендуется сразу же осведомляться по поводу оплаты предстоящего отпуска или возможности скользящего графика. Спросите лучше, с кем вы должны сотрудничать. Хорошо воспринимается и интерес к стратегии и структуре предприятия, перспективам его развития. Все эти вопросы лучше продумать дома, в спокойной обстановке, даже записать их. Но уж ни в коем случае не являться с этой шпаргалкой на собеседование — это производит плохое впечатление.

Собеседование – процесс двусторонний. Ведь здесь не только работодатель решает, взять ли вас на работу – прежде всего вы сами выбираете работу, подходящую для вас.

Можно и нужно спрашивать об особенностях корпоративной культуры, о людях, с которыми придется работать, о степени оснащённости рабочего места.

Критерии оценивания задания:

Критерии оценивания	оценка
Задание выполнено полностью: дан верный ответ, основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок или логическом рассуждении содержатся незначительные ошибки, приведены значимые аргументы и примеры из практики	зачтено
Задание не выполнено, или не в полном объёме, фрагментарно и содержит существенные недочеты	незачтено

Задания для рубежного контроля

Тест

Описание тестирования:

Тестирование уровня усвоения основных понятий, концепций, теоретических моделей (15

тестовых вопросов, контрольное время 20 мин.).

Пример варианта теста:

1. Важнейшими методами экономического исследования (познания) не являются:
 - а) наблюдения
 - б) эксперимент
 - в) метод научных абстракций
 - г) метод эффективного производства
 - д) моделирование
 - е) метод анализа и синтеза
2. К типу профессии - «человек– человек» относятся:
 - а) все творческие специальности;
 - б) все профессии, связанные с обслуживанием людей, с общением;
 - в) все профессии, связанные с животноводством и лесным хозяйством;
 - г) все технические профессии
3. Уровень безработицы – это:
 - а) отношение численности безработных к численности рабочей силы;
 - б) сумма уровней фрикционной и структурной безработицы;
 - в) доля безработных, которая соответствует целесообразному уровню занятости.
4. По состоянию здоровья инженер переехал в другой город и из - за переезда не работал полтора месяца. Это должно быть учтено при исчислении:
 - а) как фрикционной, так и структурной безработицы;
 - б) циклической безработицы;
 - в) фрикционной безработицы;
 - г) структурной безработицы.
5. Информация о процедуре предоставления государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы предоставляется:
 - а) платно
 - б) бесплатно
 - в) частично оплачивается
6. Куда можно обратиться в поиске подходящей работы?
 - а) в отделение полиции
 - б) в отделение связи
 - в) в государственную службу занятости
 - г) в Интернет - сайт
 - д) в частное агентство по трудоустройству
7. Какие элементы включает в себя современная структура рынка труда?
 - а) Производственную систему;
 - б) Систему найма;
 - в) Систему подготовки кадров;
 - г) Систему переподготовки и переквалификации.
8. Трудовые ресурсы — одна из форм выражения понятия:
 - а) «Финансовые ресурсы»;
 - б) «Материальные ресурсы»;
 - в) «Сырьевые ресурсы»;
 - г) «Человеческие ресурсы».
9. Преимуществом скрытого рынка вакансий не будет являться случай, когда....
 - а) у вас меньше конкурентов;
 - б) у вас больше конкурентов;
 - в) у вас больше шансов найти работу, соответствующую вам;
 - г) у вас есть возможность создать новую должность.

10. Рынок труда - это:

- а) статическая система, включающая в себя комплекс социально-трудовых отношений по поводу условий найма, использования и обмена рабочей силы на жизненные средства;
- б) механизм спроса и предложения, функционирующий на основе информации, поступающей в виде изменений цены труда (заработной платы);
- в) динамическая система, включающая в себя комплекс социально-трудовых отношений по поводу условий найма, использования и обмена рабочей силы на жизненные средства.

11. Структура рынка труда включает:

- а) объекты рынка труда;
- б) рыночный механизм;
- в) конкуренцию;
- г) субъекты рынка труда.

12. Структура механизма рынка труда включает:

- а) сотрудничество;
- б) конкуренцию;
- в) предложение труда;
- г) цену труда;
- д) спрос на труд.

13. Рынок труда — это только те товарно-денежные отношения, которые связаны:

- а) со временем формирования рабочей силы;
- б) со временем использования рабочей силы;
- в) со спросом на рабочую силу, определяемым спросом на товар в обществе;
- г) с использованием профессиональных востребованных способностей и их вознаграждением.

14. Структура спроса на рабочую силу включает следующие основные группы:

- а) спрос на профессиональную рабочую силу;
- б) спрос на неквалифицированную рабочую силу;
- в) спрос на рабочую силу низкой квалификации;
- г) спрос на высококвалифицированную рабочую силу.

15. Совокупного спроса на рабочую силу складывается из следующих звеньев:

- а) индивидуальный спрос отдельно взятого покупателя;
- б) индивидуальный спрос отдельно взятой фирмы;
- в) суммарный спрос индивидуальных фирм данной отрасли.

Описание методики оценивания при тестовом контроле:

На оценку степени сформированности знаниевой компоненты компетенции при рубежном контроле отводится не менее 15 вопросов теста. Число правильных ответов теста от 45 до 59% соответствует начальному (пороговому) уровню овладения компетенцией, от 60 до 80 % - базовому уровню, от 81 до 100 % - повышенному (продвинутому) уровню сформированности компетенции.

Критерии оценивания:

Процент правильных ответов	оценка
81 - 100 %	

60 - 80 %	зачтено
45 - 59%	
менее 45%	не зачтено

Задания для контрольной работы

Тематика контрольных работ:

1. Рынок труда и активное предложение труда.
2. Базовые технологии поиска работы.

Описание контрольной работы:

Письменная контрольная работа для рубежного контроля по модулю включает три части: вводную (выборочные контрольные вопросы по темам модуля), основную и дополнительную. Содержание частей контрольной работы варьируется по вариантам.

Пример варианта контрольной работы:

Вводная часть:

Дать развернутый ответ на вопрос:

- 1) Каков порядок действий при приеме на работу?
- 2) Дать определение понятию рынок труда, обозначить его структуру и участников.

Основная часть:

В компании по производству шоколада после ухода руководителя отдела технологии на его место назначили Екатерину В., которая ранее работала ведущим специалистом. Но кандидатов было несколько: Екатерина В. и Лиза Н. Обе имели одинаковый уровень навыков, но руководители выбрали Екатерину, ведь она дольше работала в компании. Через полгода выявились недостатки в работе Екатерины. Она отличалась скрупулезностью, проверяла все отчеты работников. В группе были квалифицированные специалисты, сдававшие все вовремя. Уже после первых проверок было ясно, что ошибки не допускаются. Но даже спустя несколько месяцев Екатерина продолжала проверки, а поэтому оставалась допоздна. В итоге накопилась раздражительность и усталость. Она не прислушивалась к другим работникам, а поступала так, как считала нужным. Учитывая, что премию получали на отдел, а с отчетами запаздывали, руководство снизило стимулирующие выплаты на коллектив. Екатерина отвечала на возмущение давно работающих сотрудников тем, что не может отдельно подготавливать их отчеты, так как руководство требует документы одновременно от новичков и опытных специалистов. Отчеты приходится задерживать, а отдел получает меньше премии.

Вопросы и задания

- 1) Кто из участников в большей степени влияет на ситуацию?
- 2) Что сделать, чтобы руководство получало отчеты вовремя?

Дополнительная часть:

- 1) Дайте рекомендации Екатерине В.: как наладить порядок проверки и подачи работы специалистов отдела.
- 2) Составить резюме и представить его группе.

Критерии оценивания:

Критерии оценивания	оценка
Задание выполнено полностью (в вводной, основной и дополнительной части): основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, дан верный ответ, сделаны обоснованные выводы или имеются небольшие недочеты, в целом не влияющие на верное содержание ответа, такие как небольшие логические пропуски, не связанные с основной идеей, но это не мешает пониманию вывода	зачтено
Задание в целом не выполнено или не в полном объеме (фрагментарно), рассмотрены отдельные случаи при отсутствии логически связного ответа, основные понятия не определены, логика в рассуждения отсутствует. Ответ неверный или отсутствует четко сформулированный ответ.	незачтено

Итоговый контроль по дисциплине

Описание методики оценивания:

Перед проведением итогового контроля по дисциплине преподаватель подводит итоги по каждому обучающемуся.

Обучающийся допускается к прохождению итогового контроля по дисциплине при условии выполнения всех заданий рубежного и текущего контроля, предусмотренных программой дисциплины. При этом положительно должны быть оценены все рубежные контрольные работы и не менее 50% заданий текущего контроля.

Зачет проводится в виде устного собеседования (коллоквиума) по учебному материалу дисциплины. Результат сдачи зачета фиксируются отметкой «зачтено» или «не зачтено».

Перечень вопросов для зачета:

1. Основные принципы поиска работы.
2. Понятие рынка труда. Классификация профессий и принципы выбора профессии.
3. Проведение методики экспресс-профорientации.
4. Знакомство с требованиями к работнику данной профессии с точки зрения профессионально важных качеств и с точки зрения работодателя.
5. Профессиональное портфолио.
6. Источники информации о вакансиях.
7. Основные способы заочной самопрезентации.
8. Рекламное объявление. Автобиография.
9. Структура и содержание резюме.
10. Особенности оформления и стиля резюме. Сопроводительное письмо к резюме. Правила составления. Практическая работа.
11. Основы психологии общения. Этапы деловой беседы. Техника собеседования по телефону. Успешное собеседование с работодателем.
12. Проигрывание и анализ ситуации приема на работу.
13. Что необходимо выяснить, получив предложение на работу?
14. Составление контракта.
15. Особенности адаптации на рабочем месте и сохранение работы.
16. Безработица и ее формы.

17. Полная занятость и естественная безработица.
18. Причины безработицы и ее формы. Определение уровня безработицы.
19. Понятие и виды адаптации. Показатели адаптации. Динамический аспект адаптации.
20. Понятие стресса на рабочем месте. Факторы труда и трудовой ситуации, провоцирующие стресс.
21. Индивидуальные реакции на стрессогенные факторы. Оптимизация состояний человека в трудовой ситуации.
22. Понятие и этапы деловой карьеры. Управление карьерой в организации. Деловая карьера менеджера.
23. Механизм функционирования рынка труда и теоретические подходы к его анализу. Специфика рынка труда.
24. Структура и сущность рынка труда.
25. Особенности современного рынка труда. Роль профсоюзов на рынке труда.

Критерии оценивания на зачете:

Критерии оценивания	Оценивание
Показывает знание теоретического материала; последовательно и четко отвечает на поставленные вопросы; ориентируется в проблемных ситуациях; демонстрирует способность применять теоретические знания для анализа практических ситуаций, делать правильные выводы, проявляет творческие способности в понимании, изложении и использовании программного материала.	зачтено
Имеет существенные пробелы в знаниях основного учебного материала по дисциплине; не способен аргументировано и последовательно его излагать, допускает грубые ошибки в ответах, неправильно отвечает на задаваемые вопросы или затрудняется с ответом.	незачтено

4. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература:

1. Низова, Л.М. Технология поиска работы и способы трудоустройства: курс лекций [Электронный ресурс] : учебное пособие / Л.М. Низова. — Электрон. дан. — Йошкар-Ола : ПГТУ, 2017. — 132 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/98179>
2. Адаптация выпускников к первичному рынку труда : учебное пособие / Е.В. Михалкина, В.А. Алешин, Л.С. Скачкова и др. ; под общ. ред. Е.В. - Ростов-на-Дону : Издательство Южного федерального университета, 2011. - 306 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=241093>

Дополнительная литература:

1. Журавлева, О.В. Молодежь на рынке труда: содействие занятости, трудоустройству и адаптации: электронное учебное пособие / О.В. Журавлева ; Министерство образования и науки РФ, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Кемеровский государственный университет». - Кемерово : Кемеровский государственный университет, 2014. - 165 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=437496>

2. Стюрина, Д.Е. Управление деловой карьерой: практикум / Д.Е. Стюрина. - Москва : Евразийский открытый институт, 2010. - 247 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90778>

3. Шапиро, С.А. Как построить идеальную карьеру / С.А. Шапиро. - 2-е изд., доп. и перераб. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 316 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272219>

4. Громова, Е.М. Профессиональная карьера: путь к успеху: научно-методическое пособие / Е.М. Громова, Д.И. Беркутова, Т.А. Горшкова ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Ульяновский государственный педагогический университет имени И.Н. Ульянова». - Ульяновск : УлГПУ, 2012. - 124 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=278064>

5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины

№	Наименование Интернет-ресурса	Ссылка (URL) на Интернет ресурс
1.	Официальный сайт научной библиотеки БашГУ	www.bashlib.ru
2.	Федеральный образовательный портал по экономике, социологии и менеджменту	www.ecsocman.edu.ru
3.	Электронный читальный зал библиотеки БашГУ	https://bashedu.bibliotech.ru
4.	Университетская библиотека on-line	http://biblioclub.ru
5.	База данных периодических изданий на платформе EastView: «Вестники Московского университета», «Издания по общественным и гуманитарным наукам»	https://dlib.eastview.com/
6.	Научная электронная библиотека (eLibrary)	http://elibrary.ru/
7.	Электронно- библиотечная система издательства «Лань»	https://e.lanbook.com/
8.	Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам»	http://window.edu.ru
9.	Справочно-правовая система Консультант Плюс	http://www.consultant.ru/
10.	Электронная библиотечная система «ЭБ БашГУ»	https://elib.bashedu.ru/
11.	Электронный каталог Библиотеки БашГУ	http://www.bashlib.ru/catalogi .
12.	Архивы научных журналов на платформе НЭИКОН (Cambridge University Press, SAGE Publications, Oxford University Press)	https://archive.neicon.ru/xmlui/

13.	Издательство «Annual Reviews»	https://www.annualreviews.org/
14.	Издательство «Taylor&Francis»	https://www.tandfonline.com/

Перечень программного обеспечения

1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade Договор №104 от 17.06.2013 г. Лицензии бессрочные.
2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор №114 от 12.11.2014 г. Лицензии бессрочные.

6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Наименование специализированных аудиторий, кабинетов, лабораторий	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа: №№ 101, 102, 103, 104, 105, 107, 108, 109, 110, 111, 114, , 122 , 204, 207, 208, 209, 210, 212, № 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311а, 311в, 312 .	Лекции	Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональный компьютер. 1.Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные. 1. 2.Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные.
Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа: №№ 101, 102, 103, 104, 105, 107, 108, 109, 110, 111, 114, , 122 , 204, 207, 208, 209, 210, 212, № 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311а, 311в, 312 .	Практические/семинарские занятия	Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональный компьютер. 1.Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные. 2.Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные.
Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций, учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации: №№ 101, 102, 103, 104, 105, 107, 108, 109, 110, 111, 114, , 122 , 204, 207, 208, 209, 210, 212, № 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309,	Групповые и индивидуальные консультации, текущий контроль и промежуточная аттестация	Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональный компьютер. 1.Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные. 2.Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии –

311а, 311в, 312.		бессрочные.
Помещения для самостоятельной работы: 302 читальный зал (гуманитарный корпус).	Самостоятельная работа	Учебная мебель, персональные компьютеры в комплекте HP, моноблок, персональный компьютер в комплекте моноблок iRU
помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования: № 115, 118		115: учебная мебель, колонки (2 шт.), динамики, dvd плеер toshiba, магнитола sony (4 шт.) 118: учебная мебель, проектор benq, колонки (2 шт.), музыкальный центр lg, флипчарт магнитно-маркерный на треноге