**02.09.2020**

**Пара№5**

**Группа 51-А**

**Дисциплина: Эффективное поведение на рынке труда**

**Преподаватель: Попова Алла Викторовна**

**Добрый день студенты 51-А!**

**Поздравляю вас с началом учебного года!**

**Желаю успехов в освоении специальных дисциплин. Позитивного настроя и удачи!**

Ознакомьтесь ниже с информацией о предмете «Эффективное поведение на рынке труда», с целями и задачами его изучения, согласно учебной программы. Также обратите внимание на объем часов аудиторно.

**1.Область применения программы**

Программа учебной дисциплины является частью примерной основной профессиональной образовательной программы в соответствии с ФГОС по специальности **15.02.07.Автоматизация технологических процессов и производств ( по отраслям)**

**2. Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы:** входит в профессиональный цикл, относится к общепрофессиональным дисциплинам.

**3. Цели и задачи учебной дисциплины – требования к результатам освоения программы**

С целью овладения учебной дисциплины обучающийся в ходе освоения должен:

**уметь:**

·  получать информацию о путях получения профессионального образования и трудоустройства;

·  анализировать рынок профессиональной деятельности;

·  строить план реализации карьеры;

·  составлять и оформлять резюме и портфолио как формы самопрезентации для получения профессионального образования и трудоустройства;

·  составлять ответы на возможные вопросы работодателя;

·  предотвращать и разрешать возможные конфликтные ситуации при трудоустройстве;

·  организовывать диалог, проявлять мастерство телефонного общения, используя особенности речевого стиля общения;

**знать:**

·  сущность понятия «рынок труда»

·  сущность профессиональной карьеры как системы профессионального продвижения с учетом самореализации личности;

·  основы профессиональной карьеры как умения сформировать себя в качестве специалиста с правильным учетом потребностей рынка и собственных склонностей и потребностей;

·  способы поиска работы;

·  формы самопрезентации для получения профессионального образования и трудоустройства.

·  понятие, структура, составление модели резюме и портфолио;

·  технологию приема на работу;

·  этику и психологию делового общения;

·  понятие, виды, формы и способы адаптации;

**4. Результаты освоения учебной дисциплины**

Результатом освоения учебной дисциплины является овладение обучающимися общими и профессиональными компетенциями:

ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес

ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество

ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность

ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество

ОК 5.Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности

ОК 6. Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями

ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации

**5.Количество часов на освоение рабочей программы учебной дисциплины:**

максимальной учебной нагрузки обучающегося – 48 часов, включая:

обязательной аудиторной учебной нагрузки обучающегося – 32 часа;

самостоятельной работы обучающегося –16 часов;

|  |  |
| --- | --- |
| Вид учебной работы | **Объем часов** |
| **Максимальная учебная нагрузка (всего)** | **48** |
| **Обязательная аудиторная нагрузка (всего)** | **32** |
| в том числе: |  |
| практические занятия |  |
| контрольные работы | 1 |
| **Самостоятельная работа обучающегося (всего)** | **16** |
| Итоговая аттестация в форме дифференцированного зачета | |

**Тема №1.**

**Спрос и предложение на рынке труда.**

**Планирование профессиональной карьеры**

*Содержание учебного материала:*

- Понятие и функции рынка труда

- Спрос и предложение на рынке труда

- Структура рабочей силы

- Планирование профессиональной карьеры

Задание: Изучите теоретический материал по теме.

**РЫНОК ТРУДА**

1. **Рынок труда**

Рынок труда - система способов, общественных механизмов и организаций, позво­ляющая продавцам (ищущим работу) найти работу, а покупателям (работодателям) найти работников для ведения производственно-коммерческой деятельности.

Рынок труда - сфера формирования спроса и предложения на рабочую силу. Через рынок труда осуществляется продажа рабочей силы на определенный срок.

Основными компонентами рынка труда являются:

* спрос на рабочую силу и предложение рабочей силы;
* стоимость рабочей силы;
* цена рабочей силы;
* конкуренция между работодателями и работополучателями, работодателями и на­емными работниками.

Продавцами на рынке труда могут быть любые люди, ищущие работу: студенты, вы­пускники профессиональных учебных заведений, любой человек, желающий сменить место работы, т.е. это могут быть люди как имеющие, так и не имеющие работу.

Покупатели (работодатели) при наличии свободных мест имеют спрос на определен­ного работника. Они заявляют об этом в службу занятости, другие государственные и него­сударственные организации по найму и подбору персонала. И они, в свою очередь, высту­пают как посредники на рынке труда между людьми, ищущими работу (предложением), и работодателями с их потребностями в работниках (спросом).

Государство и его органы - министерство здравоохранения и социального развития, федеральная служба по труду и занятости и государственные инспекции труда - регулируют отношения между работниками и работодателями, обеспечивая выполнение законов, спо­собствует тому, чтобы работодатели и работник смогли найти друг друга.

**Ситуация на рынке труда** - соотношение между спросом и предложением рабочей силы на рынке труда.

**Структурная безработица** - безработица, вызываемая изменениями в структуре спроса и технологии производства. Такие изменения ведут к необходимости осваивания но­вых профессий и высвобождению работников, не владеющих этими профессиями.

**Инфраструктура рынка труда** - нормативно-правовая среда, обеспечивающая наибо­лее эффективное функционирование рынка труда. Инфраструктура рынка труда включает:

* государственные учреждения;
* негосударственные структуры содействия занятости;
* кадровые службы управления персоналом предприятий и фирм;
* общественные организации и фонды.

Принимая решение о выборе профессии, месте работы, выстраивании профессио­нальной карьеры, человеку необходимо учитывать, каков спрос на специалистов, на те или иные услуги, товары и как он может измениться в будущем, т.е. знать ситуацию на рынке труда и рынке профессий в данный момент и предполагать ее расклад в будущем.

1. **Рынок профессий**

Во всем мире на рынке труда функционирует множество рынков профессий, напри­мер, бухгалтеров, водителей и т.д. В этой ситуации продавцы - люди, имеющие одинаковую профессию, - предлагают свой труд покупателю с разными условиями и возможностями найма. Таким образом, можно сказать, что *рынок профессий - это купля-продажа конкрет­ного вида труда,* когда свой труд предлагают продавцы (ищущие работу), имеющие одина­ковую профессию.

Как показывают исследования, сегодня уже не востребованы *«узкие»* специалисты. Современный рынок труда все чаще требует работников, освоивших несколько профессий и специальностей. Кроме того, работодатели отмечают хорошее владение не только специ­альными, но и общими компетенциями, необходимыми для эффективного взаимодействия с коллегами по работе, проявляющимися в способности адаптироваться к технологическим,

организационным изменениям производства, готовности к непрерывному самообразова­нию и т.д.

Если характеризовать все профессии и специальности с точки зрения гарантии трудо­устройства, то можно выделить следующие типы профессий, вероятность трудоустройства по которым достаточно велика:

* ***«вечные»***профессии и специальности, обслуживающие основные потребности чело­века, которые никогда не исчезают (врач, земледелец, строитель, парикмахер и т.д.);
* ***«сквозные»***(распространенные), по которым рабочие места, должности есть практи­чески на каждом предприятии, в любом учреждении, в любом районе (электромон­тер, слесарь, секретарь и т.д.);
* ***«дефицитные»***(на данный‘момент и в ближайшее будущее), спрос на которые на рынке труда не удовлетворен;
* ***«перспективные»,***т.е. те профессии и специальности, спрос на которые будет воз­растать;

***- «свободные»,***т.е. те профессии и специальности, которые можно реализовать в ре­жиме самозанятости независимо от экономической конъюнктуры. Кроме того, эти профессии не требуют наличия дорогостоящего оборудования, крупных материаль­ных затрат (портной, художник, столяр, продавец, дизайнер интерьера и т.д.). Конкурентоспособность профессии и специальности повышается, если она одновре­менно относится к нескольким из перечисленных типов.

Спрос на специалистов различных профессий меняется в соответствии с изменениями в экономике. Поэтому в ситуации планирования профессиональной карьеры молодым лю­дям важно знать ***состояние российского и регионального рынков труда.***

1. **Конкурентоспособность на рынке труда**

**Конкурентоспособность профессии и специальности** повышается, если она одновременно относится к нескольким из перечисленных типов. Например, профессия «уличный торговец»: свободная, т. к. может быть реализована в режиме самозанятости, дефицитная, т. к. в Самарской области рынок товаров не насыщен, сквозная, т. к. покупатель везде, и вечная (покупатели покупают и будут покупать). Очевидно, что меньше гарантий устроиться на работу по профессиям редким, малораспространенным или если спрос на них удовлетворен и даже падает.

Исследователи выделяют семь моделей конкурентоспособности специалиста.

**Первая модель** - «Профессионал». Конкурентоспособность такого специалиста обеспечивается высоким уровнем профессиональной квалификации. Он достиг вершин профессионального мастерства, знает всё ( или почти всё) о свой профессии.

**Вторая модель** – «Универсал». Высокий спрос на таких специалистов поддерживается за счет того, что человек владеет несколькими профессиями, разнообразными компетенциями, а значит, способен выполнять различные виды работ, заменять, если надо, своих коллег. Обычно такие специалисты незаменимы на малых предприятиях, где количество персонала ограничено.

**Третья модель** – « Хороший работник». Его конкурентоспособность остается высокой благодаря обладанию такими качествами как трудолюбие, обязательность, ответственность. Этот тип работника привлекателен для работодателя по тем специальностям, где эти качества являются профессионально важными.

**Четвертая модель –** «Гибкий». Это специалист, который умеет перестраиваться, осваивать новые виды деятельности, быстро переключатся на выполнения других функций. Чаще всего эти качества бывают востребованы в венчурных фирмах, на инновационных производствах.

**Пятая модель** – «Целеустремленный». Конкурентоспособность такого специалиста достигается за счет его упорства, настойчивости, которые «пробивают любые стены» и рано или поздно помогают преодолеть любые препятствия.

**Шестая модель** – «Мобильность». Спрос на такого специалиста обеспечивается его «легкостью на подъем», позволяющей значительно расширить географию поиска работы и форм трудоустройства.

**Седьмая модель** – «Коммуникатор». Его конкурентоспособность на современном рынке труда связана с умением общаться, дружить, устанавливать связи.

Проанализируйте эти модели, сопоставите их требования с вашими особенностями и возможностями и выберете для себя модель конкурентоспособности на рынке труда. А дальше – стремитесь к ее воплощению, развивая в себе недостающие качества и мобилизируя резервы. Важно подчеркнуть, что если для специалиста характерны несколько моделей одновременно, то его конкурентоспособность возрастает и шансы продвижения себя на рынке труда резко увеличиваются.

Наиболее оптимальное время для планирования карьеры – обсуждение профессии и начало трудовой деятельности. В этот период имеется конкретное представление о будущей специальности и сформулированы основные жизненные цели. Планировать карьеру следует начать в 14-24 года.

**Карьера**

1. **Карьера**

**Карьера** (от французского профессия, поприще) - быстрое и успешное продвижение в служебной или другой деятельности; достижение известности, славы или материальной выгоды.

**Карьера —**результат осознанной позиции и поведения человека в [трудовой деятельности](http://www.grandars.ru/shkola/bezopasnost-zhiznedeyatelnosti/trudovaya-deyatelnost.html), связанный с должностным или профессиональным ростом.

* **Должностной рост** — изменение должностного статуса человека, его социальной роли, степени и пространства должностного авторитета.
* **Профессиональный рост** — рост профессиональных знаний, умений и навыков, признание профессиональным сообществом результатов его [труда](http://www.grandars.ru/college/pravovedenie/trudovoe-pravo.html), авторитета в конкретном виде профессиональной деятельности.

**Деловая карьера** — поступательное продвижение личности, связанное с ростом профессиональных навыков, статуса, социальной роли и размера вознаграждения.

1. **Виды и типы карьеры**

***Виды карьеры***

**Внутриорганизационная карьера** предполагает прохождение всех ступеней карьерного роста (обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержка и развитие индивидуальных профессиональных способностей, уход на пенсию) в рамках одной организации. Эта карьера может быть специализированной и неспециализированной.

**Межорганизационная карьера** предполагает, что работник проходит все ступени карьерного роста в разных организациях. Она может быть специализированной и неспециализированной.

**Специализированная карьера** отличается тем, что работник различные этапы своей профессиональной деятельности проходит в рамках одной профессии. При этом организация может оставаться одной и той же или меняться.

**Неспециализированная карьера** предполагает, что разные этапы своего профессионального пути работник проходит в качестве специалиста, владеющего разными профессиями, специальностями. Организация при этом может как меняться, так оставаться той же.

Неспециализированная карьера широко развита в Японии. Японцы твердо придерживаются мнения, что руководитель должен быть специалистом, способным работать на любом участке компании, а не по какой-либо отдельной функции. Поднимаясь по служебной лестнице, человек должен иметь возможность взглянуть на компанию с разных сторон, не задерживаясь на одной должности более чем на три года. Так, считается вполне нормальным, если руководитель отдела сбыта меняется местами с руководителем отдела снабжения. Многие японские руководители на ранних этапах своей карьеры работали в профсоюзах. В результате такой политики японский руководитель обладает значительно меньшим объемом специализированных знаний (которые в любом случае потеряют свою ценность через пять лет) и одновременно владеет целостным представлением об организации, подкрепленным к тому же личным опытом. Ступени этой карьеры работник может пройти как в одной, так и в разных организациях.

***Типы карьеры***

* **Карьера вертикальная** — вид карьеры, с которым чаше всего связывают само понятие деловой карьеры. Под вертикальной карьерой понимается подъем на более высокую ступень структурной иерархии (повышение в должности, которое сопровождается более высоким уровнем [оплаты труда](http://www.grandars.ru/college/ekonomika-firmy/oplata-truda.html)).
* **Карьера горизонтальная** — вид карьеры, предполагающий либо перемещение в др. функциональную область деятельности, либо выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре; к горизонтальной карьере можно отнести также расширение или усложнение задач на прежней ступени (как правило, с адекватным изменением вознаграждения).

**Ступенчатая карьера** — вид карьеры — совмещающий элементы вертикальной и горизонтальной карьеры. Ступенчатая карьера встречается довольно часто и может принимать как внутриорганизационные, так и межорганизационные формы.

**Скрытая (центростремительная) карьера** — вид карьеры наименее очевидный для окружающих, предполагающий движение к ядру, к руководству организацией. Скрытая карьера доступна ограниченному кругу работников, как правило, имеющих обширные деловые связи вне организации. Например, приглашение работника на недоступные др. сотрудникам встречи, совещания как формального, так и неформального характера, получение сотрудником доступа к неформальным источникам информации, доверительные обращения, отдельные, важные поручения руководства. Такой работник может занимать рядовую должность в одном из подразделений организации. Однако уровень оплаты его труда существенно превышает вознаграждение за работу в занимаемой должности.