Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Сибирский государственный индустриальный университет»

Кафедра социально-гуманитарных дисциплин

УТВЕРЖДАЮ
Директор института горного дела и геосистем
_____ Ю.Е. Прошунин
подпись
«____» _____ 20___ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Основы планирования профессиональной деятельности

(* Перечень направлений подготовки (специальностей) и направленностей (профилей) на следующей странице)

Форма обучения
Очная форма

Год начала подготовки 2025

Новокузнецк
2025

СибГИУ
Подлинник электронного документа хранится в системе электронного согласования документов СибГИУ
ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭП
Сертификат: 9fd7798fc418b476e2d2f985fbfede764a9b7a51
Владелец: Директор ИГДиГ Прошунин Юрий Евгеньевич
Действителен: с 9 апреля 2024 г. по 3 июля 2025 г.
Дата и время: 16-04-2025 09:40:34 ПРОВЕРИТЬ ПОДПИСЬ

Перечень направлений подготовки (специальностей) и направленностей (профилей):

21.05.04 «Горное дело»

(направленность (профиль): «Подземная разработка пластовых месторождений»)

Квалификация выпускника: «Горный инженер (специалист)»

Срок обучения: 5 лет 6 месяцев

21.05.04 «Горное дело»

(направленность (профиль): «Открытые горные работы»)

Квалификация выпускника: «Горный инженер (специалист)»

Срок обучения: 5 лет 6 месяцев

21.05.02 «Прикладная геология»

(направленность (профиль): «Геологическая съемка, поиски и разведка месторождений твердых полезных ископаемых»)

Квалификация выпускника: «Горный инженер-геолог»

Срок обучения: 5 лет

1 Цели и задачи освоения учебной дисциплины

Целями учебной дисциплины являются:

– формирование у обучающихся целостного представления о будущей профессиональной деятельности и развитие основных навыков эффективного поведения на рынке труда.

Задачами учебной дисциплины являются:

– сформировать у обучающихся общее представление и умение ориентироваться на рынке труда и рынке профессий;
– сформировать у обучающихся представление о себе как специалисте с высшим образованием, способствовать разработке модели будущей профессиональной деятельности;
– сформировать представления о правовых основах трудоустройства и направлениях содействия занятости молодежи на рынке труда;
– обеспечить освоение навыков и способов поведения, необходимых для успешного решения различных задач в процессе планирования профессиональной деятельности: выбора стратегии и тактики поиска работы; прохождения собеседования и различного рода испытаний при трудоустройстве; самопрезентации личных и профессиональных достижений; успешной адаптации на рабочем месте и планирования дальнейшего профессионального развития;
– обеспечить разработку обучающимся портфолио (пакета документов) карьерного продвижения.

2 Место учебной дисциплины в структуре ООП по направлению подготовки (специальности)

Учебная дисциплина относится к учебным дисциплинам части, формируемой участниками образовательных отношений **Блока 1 «Дисциплины (модули)»** ООП по направлению подготовки (специальности) 21.05.04 «Горное дело», 21.05.02 «Прикладная геология».

Учебная дисциплина базируется на предварительном усвоении обучающимися учебных дисциплин:

– Основы экономической культуры и финансовой грамотности.

Учебная дисциплина дополняет знания и умения, получаемые по одновременно изучаемым и последующим учебным дисциплинам:

– Организационная психология;
– Социология.

3 Планируемые результаты обучения по учебной дисциплине

Процесс изучения учебной дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

– Универсальные компетенции

Наименование категории (группы) УК	Код и наименование УК	Код и наименование индикатора достижения УК	Планируемые результаты обучения
Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение)	УК-6: Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни	УК-6.2 Планирует перспективные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	– знать: основные этапы и технологии поиска работы и трудоустройства для планирования собственных активных действий на рынке труда. – уметь: интерпретировать карьеру в диалектическом единстве внутренних оснований выбора и построения траектории личностного и профессионального развития и внешних факторов, включающих социально-экономические условия жизни общества; находить и использовать источники информации о возможностях трудоустройства.
		УК-6.3 Управляет своим временем на основе современных методов и реализует намеченные цели деятельности	– знать: способы целеполагания, методы визуализации целей. – уметь: осуществлять целеполагание и визуализацию целей, определять свой целевой рынок труда.

4 Объем и содержание учебной дисциплины

Учебные занятия по учебной дисциплине проводятся в форме контактной работы и в форме самостоятельной работы обучающихся.

Контактная работа включает в себя занятия лекционного типа (лекции), занятия семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы), промежуточную аттестацию обучающихся и иные формы взаимодействия обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации ООП на иных условиях, в том числе при проведении промежуточной аттестации обучающихся. Контактная работа может проводиться с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий.

Объем учебной дисциплины

Семестр / курс		***ИТОГО***	***3 семестр***
Форма промежуточной аттестации			*зачет*
Трудоёмкость	*академ. час.*	***72***	*72*
	зачетных единиц	***2***	*2*
Лекции, *академ. час.*		***8***	*8*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Лабораторные работы, *академ. час.*		***0***	*0*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Практические занятия, *академ. час.*		***8***	*8*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Курсовая работа / проект, *академ. час.*		***0***	*0*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Консультации, *академ. час.*		***0***	*0*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Самостоятельная работа, *академ. час.*		***47***	*47*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Контроль, *академ. час.*		***9***	*9*
в форме практической подготовки		***0***	*0*

Содержание учебной дисциплины

Раздел 1 Основы профессиональной деятельности (Цели и задачи учебной дисциплины «Основы планирования профессиональной деятельности. Профориентация и профессиональное самоопределение личности. Факторы профессионального самоопределения. Сферы профессиональной деятельности по Е.А. Климову. Основные типы само-определения человека, тип личности и тип окружения. Опросник профессиональных предпочтений Дж. Холланда. Жизненные и профессиональные цели. Психофизиологические основы профессиональной деятельности. Профессионально-психологический портрет);

Раздел 2 Ситуация на профессиональном рынке труда (Понятие рынка труда. Механизм регулирования рынка труда. Современное состояние рынка труда в Российской Федерации, Кемеровской области, г.

Новокузнецке. Проблема занятости молодежи. Типы работодателей: государственные структуры, частные организации, некоммерческие организации. Самозанятость молодежи. Технологии работы Государственной службы занятости. Способы повышения конкурентоспособности мо-лодых специалистов на рынке труда. Квотирование рабочих мест);

Раздел 3 Основные навыки поведения на рынке труда и планирования профессиональной деятельности (Этапы и каналы поиска работы.
Самомаркетинг. Формирование имиджа. Цели трудоустройства. Резюме. Сопроводительные письма. Автобиография. Характеристика. Портфолио карьерного продвижения. Визитная карточка. Цель и структура интервью (собеседования) при устройстве на работу. Самопрезентация личных и профессиональных достижений. Порядок приема на работу. Поведение в организации после трудоустройства. Карьера как диалек-тическое единство внутренних оснований выбора и построения траектории личностного и профессионального развития и внешних факторов, включающих социально-экономические условия жизни общества. Поста-новка целей и направлений развития карьеры. Виды деловой карьеры. Понятие вертикальной карьеры. Понятие горизонтальной карьеры. Гендерные факторы построения карьеры. Карьерограмма. Ресурсы развития карьеры в Новокузнецке. Развитие личностных компетенций в профессиональной деятельности. Разработка плана профессиональной деятельности).

5 Перечень тем лекций

№ раздела / темы дисциплины	Темы лекций	Трудоемкость, *академ.час*	
		всего	в форме практической подготовки
Раздел 1.	Основы профессиональной деятельности	2	
Раздел 2.	Ситуация на профессиональном рынке труда	2	
Раздел 3.	Основные навыки поведения на рынке труда и планирования профессиональной деятельности	4	
Итого:		**8**	**0**

6 Перечень тем практических занятий (семинаров)

№ раздела / темы дисциплины	Темы практических занятий (семинаров)	Трудоемкость, *академ.час*	
		всего	в форме

			практической подготовки
Раздел 1.	Основы профессиональной деятельности	2	
Раздел 2.	Ситуация на профессиональном рынке труда	2	
Раздел 3.	Основные навыки поведения на рынке труда и планирования профессиональной деятельности	4	
Итого:		**8**	**0**

7 Перечень тем лабораторных работ

№ раздела / темы дисциплины	Темы лабораторных работ	Трудоемкость, *академ.час*	
		всего	в форме практической подготовки
	Отсутствуют		
Итого:		**0**	**0**

8 Перечень тем курсовых работ (проектов)

№ раздела / темы дисциплины	Темы курсовых работ (проектов)	Трудоемкость, *академ.час*	
		всего	в форме практической подготовки
	Отсутствуют		
Итого:		**0**	**0**

9 Виды самостоятельной работы

№ раздела / темы дисциплины	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость, *академ.час*	
		всего	в форме практической подготовки
Раздел 1.	1. Изучение лекционного материала; 2. Подготовка к практическому занятию; 3. Прохождение тестирования; 4. Решение ситуационных задач.	14	
Раздел 2.	1. Изучение лекционного материала; 2. Подготовка к практическому занятию; 3. Прохождение	14	

	тестирования; 4. Решение ситуационных задач.		
Раздел 3.	1. Выполнение домашнего задания; 2. Изучение лекционного материала; 3. Подготовка к практическому занятию; 4. Прохождение тестирования; 5. Решение ситуационных задач.	19	
Контроль	*Подготовка к зачёту*	9	
Итого:		**56**	**0**

10 Матрица компетентностных задач по учебной дисциплине

Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Контролируемые компетенции	Оценочные средства
Раздел 1.	УК-6	1. Вопросы для устного обсуждения (опроса); 2. Наблюдение за работой на практическом занятии; 3. Ситуационные задачи; 4. Тестовые задания
Раздел 2.	УК-6	1. Вопросы для устного обсуждения (опроса); 2. Наблюдение за работой на практическом занятии; 3. Ситуационные задачи; 4. Тестовые задания
Раздел 3.	УК-6	1. Вопросы для устного обсуждения (опроса); 2. Домашнее задание; 3. Наблюдение за работой на практическом занятии; 4. Ситуационные задачи; 5. Тестовые задания
Зачет.	УК-6	1. Вопросы к зачету

11 Входной контроль

11.1 Цель входного контроля – определить начальный уровень подготовленности обучающихся и выстроить индивидуальную траекторию обучения. В условиях личностно-ориентированной образовательной среды результаты входного оценивания обучающегося используются как начальные значения в индивидуальном профиле академической успешности обучающегося.

11.2 Описание оценочных средств

Форма проведения входного контроля – индивидуальный или фронтальный устный опрос. В ходе проведения входного контроля обучающимся предлагается ответить на вопросы по материалу, изученному в процессе освоения ООП ВО.

Шкала оценивания устных ответов обучающихся

Критерии оценки:

– правильность ответа по содержанию задания (учитывается количество и характер ошибок при ответе);

– полнота и глубина ответа (учитывается количество усвоенных фактов, понятий и т.п.);

– сознательность ответа (учитывается понимание излагаемого материала);

– логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией);

– сопровождение ответа примерами (учитывается умение грамотно и с пользой применять фактический материал для подкрепления теоретического при устном ответе);

– рациональность использования времени, отведенного на ответ (не одобряется затянутость выполнения задания, устного ответа во времени).

Оценку «зачтено» получает обучающийся, если он при собеседовании обнаруживает знание и понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры, в том числе и самостоятельно составленные; при ответе на вопросы излагает материал последовательно и правильно, полно и аргументировано отвечает по содержанию задания; рационально использует время, отведенное на ответ.

Оценку «не зачтено» получает обучающийся, который не рационально использует время, отведенное на ответ; обнаруживает незнание ответа на соответствующий вопрос; допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл; беспорядочно и неуверенно излагает материал. Оценка «не зачтено» отмечает такие недостатки в подготовке обучающегося, которые требуют проведения дополнительных индивидуальных консультаций.

Вопросы для входного контроля знаний обучающихся приведены в приложении.

12 Текущий контроль

12.1 Текущий контроль знаний используется для оперативного и регулярного управления учебной деятельностью (в том числе

самостоятельной) обучающихся. Данный вид контроля стимулирует у обучающихся стремление к систематической самостоятельной работе по изучению учебной дисциплины и позволяет оценить степень освоения изученного материала.

Текущий контроль успеваемости осуществляется в течение семестра, в ходе повседневной учебной работы по индивидуальной инициативе педагогического работника, в том числе посредством использования СУО «Moodle».

Формы проведения текущего контроля – вопросы для устного обсуждения (опроса); домашнее задание; наблюдение за работой на практическом занятии; ситуационные задачи; тестовые задания.

12.2 Описание оценочных средств

Шкалы оценивания (методики оценки)

12.2.1 Рекомендации по оцениванию устных ответов обучающихся

С целью контроля и подготовки обучающихся к изучению новой темы в начале занятия лекционного типа (лекции) педагогическим работником проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос по выполненным заданиям предыдущего раздела (темы).

Критерии оценки:

– правильность ответа по содержанию задания (учитывается количество и характер ошибок при ответе);

– полнота и глубина ответа (учитывается количество усвоенных фактов, понятий и т.п.);

– сознательность ответа (учитывается понимание излагаемого материала);

– логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией);

– рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи (учитывается умение использовать наиболее прогрессивные и эффективные способы достижения цели);

– своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе (учитывается умение грамотно и с пользой применять наглядность и демонстрационный опыт при устном ответе);

– использование дополнительного материала (обязательное условие);

– рациональность использования времени, отведенного на задание (не одобряется затянутость выполнения задания, устного ответа во времени).

Оценка «отлично» ставится, если обучающийся:

– полно и аргументировано отвечает по содержанию задания;

– обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры, в том числе самостоятельно составленные;

– излагает материал последовательно и правильно.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1 – 2 ошибки, которые сам же исправляет.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но:

– излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;

– не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;

– излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Оценка «неудовлетворительно» отмечает такие недостатки в подготовке обучающегося, которые являются серьезным препятствием к успешному освоению последующего материала.

12.2.2 Рекомендации по оцениванию решения ситуационных задач

Критерии оценки	Баллы
Умение анализировать ситуацию и находить оптимальное количество решений.	0,5
Умение работать с информацией, в том числе умение затребовать дополнительную информацию, необходимую для уточнения ситуации.	0,5
Умение моделировать решения в соответствии с заданием, представлять различные подходы к разработке планов действий, ориентированных на конечный результат.	0,5
Умение принять правильное решение на основе анализа ситуации.	0,5
Умение четкого и точного изложения собственной точки зрения в устной и письменной форме, убедительного отстаивания своей точки зрения.	0,5
Умение критического оценивания различных точек зрения, осуществление самоанализа, самоконтроля и самооценки.	0,5
Адекватность и соответствие ответов обучающегося современным тенденциям рынка, конструктивность.	0,5
Креативность, нестандартность предлагаемых решений.	0,5
Количество альтернативных вариантов решения задачи (версионность мышления).	0,5
Наличие необходимых умений, их выраженность (в зависимости от требований).	0,5

Максимальное количество – 5 баллов соответствует оценке «отлично», 4 балла – «хорошо», 3 балла – «удовлетворительно», 2 балла – «неудовлетворительно».

12.2.3 Рекомендации по оцениванию домашнего задания

Домашнее задание – это самостоятельная форма учебной деятельности обучающегося, которая осуществляется без непосредственного руководства и контроля со стороны педагогического работника, но по его поручению.

Критерии оценки:

– правильность ответа по содержанию задания (учитывается количество и характер ошибок при ответе);

– полнота и глубина ответа (учитывается количество усвоенных фактов, понятий и т.п.);

– сознательность ответа (учитывается понимание излагаемого материала);

– логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный ответ, грамотно пользоваться специальной терминологией);

– рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи (учитывается умение использовать наиболее прогрессивные и эффективные способы достижения цели);

– использование при ответе требований нормативных документов, учебной литературы (обязательное условие);

– использование графических элементов с целью выделения особо значимой информации: таблиц, схем, рисунков и т.п.

Критерии оценки домашнего задания

Наименование параметра оценки	Оценка
Обучающийся выполнил задание в полном объёме; полно и аргументировано отвечает по содержанию задания; обнаруживает понимание материала; может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры, в том числе самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно.	зачтено
Обучающийся обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений или ответа в целом, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Оценка «неудовлетворительно» отмечает такие недостатки в подготовке обучающегося, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению последующим материалом.	не зачтено

12.2.4 Рекомендации по оцениванию результатов тестирования обучающихся

Тестирование проводится по изученным разделам (темам) учебной дисциплины для выявления уровня знаний и умений обучающегося, мотивирования обучающегося к активизации самостоятельной работы по усвоению учебного материала, выявления и устранения пробелов в знаниях, повышения дисциплины и организации учебной деятельности обучающегося.

Тестирование проводится в СУО «Moodle» в рамках часов, отведенных на самостоятельную работу обучающихся. Для тестирования используется 25 вопросов из базы типовых тестовых заданий по изученным разделам (темам) учебной дисциплины. Обучающийся выбирает один ответ из предложенных вариантов ответа. В случае выбора неправильного ответа обучающийся получает за данный вопрос 0 баллов; в случае правильного ответа – 1 балл.

Оценка формируется в соответствии с критериями таблицы:

Максимальный балл	Проходной балл	Оценка
25	не менее 13	зачтено
12	и менее	не зачтено

12.2.5 Рекомендации по оцениванию в процессе наблюдения за работой на практическом занятии

Наблюдение за работой на практическом занятии – важнейший компонент контроля деятельности обучающихся и качества их обучения.

Критерии оценки в процессе наблюдения за работой на практическом занятии:

– самостоятельность выполнения задания и работы с методическими указаниями (учитывается работа в течение занятия, быстрота и способность нахождения в методических указаниях нужной информации);

– правильность выполнения работы (учитывается последовательность выполняемых действий, умение работать с инструментами и/или средствами вычислительной техники);

– рациональность использования времени, отведенного на задание (не одобряется затянутость выполнения работы с учетом индивидуальных особенностей обучающихся);

– активность обучающегося при выполнении практической работы (учитывается индивидуальная работа и работа в группе).

Критерии оценки по результатам наблюдения за работой на практическом занятии

Наименование параметра оценки	Максимальное количество баллов
Самостоятельно выполняет задания; умеет работать с методическими указаниями.	2,5

Наименование параметра оценки	Максимальное количество баллов
Указанные в методических указаниях действия выполняет в правильной последовательности; умеет работать с инструментами и/или средствами вычислительной техники.	1,25
Рационально использует время, отведенное на задание; проявляет активность при выполнении практической работы.	1,25
Итого	**5**

Максимальное количество – 5 баллов соответствует оценке «отлично», 4 балла – «хорошо», 3 балла – «удовлетворительно», 2 балла – «неудовлетворительно».

Задания и вопросы для текущего контроля знаний обучающихся по разделам (темам) учебной дисциплины приведены в приложении.

13 Промежуточная аттестация

13.1 Оценочные материалы для промежуточной аттестации обучающихся по учебной дисциплине предназначены для оценки степени достижения запланированных результатов обучения по завершению изучения учебной дисциплины в установленной учебным планом форме и позволяют определить качество усвоения изученного материала.

Итоговой формой контроля сформированности компетенций у обучающихся по учебной дисциплине является: зачет.

Оценочные материалы для промежуточной аттестации обучающихся включают: вопросы к зачету.

13.2 Оценивание обучающегося на зачете

Оценка	Требования к знаниям
зачтено	Оценка «зачтено» выставляется обучающемуся, если он твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, обладает необходимыми умениями и приемами их выполнения, а также имеет достаточно полное представление о значимости знаний по учебной дисциплине.
не зачтено	Оценка «не зачтено» выставляется обучающемуся, который не знает значительной части программного материала, неуверенно отвечает, допускает серьезные ошибки, не имеет представлений по методике выполнения практической работы. Как правило, оценка «не зачтено» ставится обучающимся, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по данной учебной дисциплине.

Задания и вопросы для промежуточной аттестации обучающихся приведены в приложении.

14 Учебно-методическое и информационное обеспечение учебной дисциплины

а) литература:

1 Михалкина, Е.В. Адаптация выпускников к первичному рынку труда : учебное пособие. – Москва : ЮФУ, 2011. – 306 с. – ISBN 978-5-9275-0816-7. – URL: https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785927508167.html (дата обращения: 13.04.2025);

2 Рынок труда : учебник и практикум для вузов / Е.Б. Яковлева, О.А. Дроздов, О.В. Вередюк [и др.]. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва :Юрайт, 2024. – 253 с. – ISBN 978-5-534-09043-7. – URL: https://urait.ru/bcode/536536 (дата обращения: 13.04.2025);

3 Елисеева, Л. Я. Педагогика и психология планирования карьеры : учебное пособие для вузов. – 2-е изд. – Москва : Юрайт, 2024. – 242 с. – ISBN 978-5-534-09493-0. – URL: https://urait.ru/bcode/539848 (дата обращения: 13.04.2025);

4 Кибанов, А.Я. Управление персоналом: теория и практика. Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость персонала : учебно-методическое пособие. – Москва : Проспект, 2014. – 64 с. – ISBN 978-5-392-14383-2. – URL: https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392143832.html (дата обращения: 13.04.2025).

б) ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

1 Электронный каталог : сайт / Научно-техническая библиотека СибГИУ. – Новокузнецк, [199 –]. – URL: http://libr.sibsiu.ru. – URL: https://libr.sibsiu.ru;

2 Электронная библиотека // Научно-техническая библиотека СибГИУ : сайт. – Новокузнецк, [200 –]. – URL: http://library.sibsiu.ru/LibrELibraryFullText.asp. – Режим доступа: для авторизир. пользователей. – URL: https://library.sibsiu.ru/LibrELibraryFullText.asp;

3 Консультант студента : электронно-библиотечная система / ООО «КОНСУЛЬТАНТ СТУДЕНТА». – Москва, [200 –]. – URL: http://www.studentlibrary.ru. – Режим доступа: для авторизир. пользователей;

4 ЛАНЬ : электронно-библиотечная система : [коллекция «Единая профессиональная база знаний для технических вузов - Издательство Лань" ЭБС»] / ООО «Издательство ЛАНЬ». – Санкт-Петербург, [200 –]. – URL: http://e.lanbook.com. – Режим доступа: для авторизир. пользователей;

5 Образовательная платформа ЮРАЙТ / ООО «Электронное издательство ЮРАЙТ». – Москва, [200 –]. – URL: https://urait.ru. – Режим доступа: для авторизир. пользователей;

6 Университетская библиотека онлайн : электронно-библиотечная система / ООО «Директ-Медиа». – Москва, [200 –]. – URL: https://biblioclub.ru. – Режим доступа: для авторизир. пользователей. – URL: http://www.biblioclub.ru;

7 НАУЧНАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ БИБЛИОТЕКА eLIBRARY.RU : база данных / ООО «НЭБ». – Москва, [200 –]. – URL: http://elibrary.ru. – Режим доступа: по подписке;

8 Электронные периодические издания ИВИС : универсальная база данных / ООО «ИВИС». – Москва, [200 –]. – URL: http://eivis.ru. – Режим доступа: по подписке.

в) лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение:

– 7-Zip;
– Adobe Acrobat Reader;
– Astra Linux Special Edition;
– Kaspersky Endpoint Security;
– Microsoft Office;
– Microsoft Windows;
– OnlyOffice;
– Р7-Офис;
– Сервис поиска текстовых заимствований Руконтекст.

г) базы данных и информационно-справочные системы:

1 ГАРАНТ : справочно-правовая система / ООО «Правовой центр «Гарант». – Кемерово, [200 –]. – Режим доступа: компьютерная сеть Сиб. гос. индустр. ун-та.;

2 КонсультантПлюс : справочно-правовая система / ООО «Информационный центр АНВИК». – Новокузнецк, [199 –]. – Режим доступа: компьютерная сеть библиотеки Сиб. гос. индустр. ун-та.;

3 Техэксперт : информационно-справочная система / ООО «Группа компаний «Кодекс». – Кемерово, [200 –]. – Режим доступа: компьютерная сеть Сиб. гос. индустр. ун-та.

15 Материально-техническое обеспечение учебной дисциплины

Материально-техническое обеспечение учебной дисциплины включает учебные аудитории, оснащенные оборудованием, компьютерной техникой, и техническими средствами обучения, в том числе:

- учебную аудиторию для проведения занятий лекционного типа, оборудованную учебной доской, экраном и мультимедийным проектором;
- учебную аудиторию (помещения) для групповых и индивидуальных

консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации;
- помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду, научно-техническую библиотеку СибГИУ.

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки (специальности) 21.05.04 «Горное дело», 21.05.02 «Прикладная геология».

Составитель(и):

доцент Пьянкова Людмила Алексеевна (кафедра социально-гуманитарных дисциплин).

Рабочая программа дисциплины рассмотрена и утверждена на заседании кафедры.

Согласовано:



к.п.н., директор МБНОУ "Лицей №11" В.Н. Пересыпкин

Приложение

Опрос

1. Что собой представляет процесс приспособления сотрудников к содержанию и условиям труда, социальной среде?
2. Назовите факторы, влияющие на ваше профессиональное определение.
3. Какие ресурсы г. Новокузнецка можно использовать для трудоустройства и планирования карьеры?
4. Назовите профессиональное важные качества в вашей будущей/настоящей трудовой деятельности.

Задания и вопросы для текущего контроля знаний обучающихся
по разделам (темам) учебной дисциплины

Раздел 1. Основы профессиональной деятельности

1. Устные вопросы для текущего контроля знаний обучающихся по разделу, оценки участия в работе на лекционном занятии по разделу.

Устное обсуждение поставленных вопросов проводится на лекционном занятии для оценки участия в работе на лекционном занятии, определения степени усвоения материалов лекции, а также актуализации знаний, полученных в ходе освоения предшествующих дисциплин.

Примерный перечень вопросов для обсуждения:

1. Поясните, как вы понимаете, что представляет собой профессиональное самоопределение личности?
2. Что такое профессиональный и личностный выбор?
3. Какие профессионально-важные качества важны для выбранной вами профессии?
4. Как вы понимаете, что такое профессиональная пригодность?
5. Что бы вы включили в профессиональный психологический портрет?
6. Назовите и охарактеризуйте факторы профессионального самоопределения.

…..

Длительность обсуждения вопросов составляет 30 минут.

2. Тестовые задания по разделу представлены в общем списке вопросов к разделам 1-3.

3. Ситуационные задачи.

1. Составьте список пяти своих жизненных целей. Предлагается составить не менее 5 целей.

Представление выполненного задания осуществляется на практическом занятии в виде письменного отчета.

Критериями корректно сформулированных целей являются:

- соотношение желаний/намерений (стилистически представленных в формулировке «я хочу») и возможностей (стилистически представленных в формулировке «я могу»);

- указание конкретного временного интервала реализации целей (3 декада /2 квартал/ года);

- предметная и конкретная формулировка желания/намерения (хочу закончить на «хорошо» и «отлично» курс бакалавриата по направлению подготовки «….»);

- указание на то, как в положительную сторону изменится жизнь субъекта, сформулировавшего свое желание/намерение (это позволит найти работу по специальности с зарплатой не ниже средней по региону (какому?).

* Возможные варианты корректно сформулированных целей:

Я хочу и могу в июле 2024 году на «хорошо» и «отлично» закончить обучение по направлению подготовки «Автоматизация технологических процессов и производств». Это позволит мне трудоустроиться по профессии, и иметь преимущества перед другими студентами.

2. Составьте «Портрет успешного человека» на рынке труда.

*Примерные универсальные качества успешного специалиста:

- составление плана по достижению целей, ведение списка дел;

- способность брать ответственность не только за свой успех, но и за провалы;

- проявление любознательности, готовность к самообучению;

- способность принимать перемены;

- готовность рассматривать разные точки зрения;

- вера в себя;

- организаторские способности/лидерство;

- креативность, творческий подход;

- готовность делиться информацией с окружающими, открыто выражать собственную точку зрения и иное.

3. Составьте свой профессионально-психологический портрет. Оцените сильные и слабые стороны вашей личности.

*Примерный вариант профессионально-психологического портрета программиста

Доминирующий способ мышления: адаптация-анализ.

Область базовых знаний No 1 и их уровень: математика и статистика, уровень 3, высокий (теоретический).

Область базовых знаний No 2 и их уровень: информатика, уровень 2, средний (практическое использование знаний).

Профессиональная область: информатика.

Межличностное взаимодействие: редкое.

Доминирующий интерес: исследовательский.

Дополнительный интерес: конвенциональный.

Условия работы: в помещении, сидячий.

Сильные стороны: способность на основе анализа математических алгоритмов программы реализации решения следующих задач:

- выбор метода численного решения задачи, т.е. сведения сложных математических формул к элементарным арифметическим действиям;

- составление алгоритма -детального плана решения задачи, - или выбор оптимального для решения данной задачи алгоритма.

Слабые стороны:

- слабая способность грамотно выражать свои мысли;

- слабое развитие воображения.

4. Определите свой тип темперамента, выявив показатели экстреверсии-интроверсии и нейротизма (*на основе личностного опросника Г.Ю. Айзенка (адаптирован А.Г. Шмелевым).

5. Отрефлексируйте ваш профессиональный и личностный выбор. Оцените, насколько он был самостоятельным, осознанным. На какие факторы вы ориентировались при выборе учебного заведения, направления/профиля подготовки? Какие у вас ожидания от профессии, учебного заведения и от себя как субъекта будущей (либо уже настоящей) профессиональной деятельности?

* В рамках выполнения/решения ситуационных задач/заданий 2-5 обучающимся необходимо:

1. Изучить профессиограмму согласно выбранному направлению подготовки/профилю, определить перечень норм и требований, предъявляемых этой профессией или специальностью к работнику.

2. Пройти тестирование по методике «Опросник профессиональных склонностей (модификация методики Е.А Климова)». Привести интерпретацию полученных результатов.

3. Пройти тестирование по методике «Опросник профессиональных предпочтений Дж. Холланда». Привести интерпретацию полученных результатов.

4. Пройти тестирование по методике «Опросник для изучения ведущих мотивов профессиональной деятельности». Привести интерпретацию полученных результатов.

5. Пройти тестирование на выявление типа темперамента «Тест-опросник Айзенка». Привести интерпретацию полученных результатов.

6. Пройти тестирование по методике «КОС-1» на выявление и оценку коммуникативных и организаторских способностей.

Раздел 2. Ситуация на профессиональном рынке труда

1. Устные вопросы для текущего контроля знаний обучающихся по разделу, оценки участия в работе на лекционном занятии по разделу.

Устное обсуждение поставленных вопросов проводится на лекционном занятии для оценки участия в работе на лекционном занятии, определения степени усвоения материалов лекции, а также

актуализации знаний, полученных в ходе освоения предшествующих дисциплин.

Примерный перечень вопросов для обсуждения:

1. Дайте определение понятию рынок труда.
2. Как вы понимаете, что такое занятость, безработица, незанятость. В чем отличия незанятости и безработицы?
3. Каковы группы незанятых?
4. Какие направления политики занятости вы знаете?
5. Охарактеризуйте ситуацию на региональном рынке труда.
6. Что такое квотирование рабочих мест? Для чего оно осуществляется?

…….

Длительность обсуждения вопросов составляет 30 минут.

2. Ситуационные задачи.

Представление выполненного задания осуществляется на практическом занятии в виде письменного отчета.

Обучающийся по согласованию с преподавателем выбирает один из вопросов и раскрывает его.

1. Определите свои преимущества как работника (проведите анализ своей конкурентоспособности по следующим составляющим: сущность и социальная значимость профессии; преимущества получаемого образования; общие и профессиональные компетенции по профессии)

* Примерный вариант ответа:

Профессия программиста имеет огромную социальную значимость в современном мире. Программисты создают программное обеспечение, которое используется в различных сферах жизни, начиная от медицины и образования, и заканчивая финансами и развлечениями. Они играют ключевую роль в развитии информационных технологий и цифровой экономики.

Преимущества получаемого образования в области программирования включают в себя:

1. Высокий спрос на специалистов в IT-сфере.
2. Возможность работы в крупных технологических компаниях или стартапах.
3. Гибкий график работы и возможность удаленной работы.
4. Высокий уровень заработной платы.
5. Возможность карьерного роста и самореализации.

Общие компетенции, необходимые для программиста, включают в себя:

1. Знание основных принципов программирования.
2. Умение работать с различными языками программирования.
3. Навыки аналитического мышления и решения проблем.
4. Коммуникативные навыки для работы в команде.

5. Умение самостоятельно обучаться и следить за новыми технологиями.

Профессиональные компетенции программиста могут включать в себя:

1. Глубокое понимание языков программирования и алгоритмов.
2. Опыт работы с базами данных и сетевыми технологиями.
3. Умение разрабатывать и оптимизировать программное обеспечение.
4. Знание принципов безопасности информации.
5. Навыки тестирования и отладки программ.

В целом, профессия программиста предоставляет множество возможностей для развития и карьерного роста в динамичной и востребованной отрасли информационных технологий.

2. Определите свой целевой рынок труда.

*Примерный вариант ответа:

Программисты имеют широкий целевой рынок труда, так как их навыки востребованы во многих отраслях и сферах деятельности. Основные направления, где программисты могут найти работу, включают в себя:

1. Информационные технологии: разработка программного обеспечения, веб-разработка, администрирование баз данных и т.д.
2. Финансовая отрасль: разработка финансовых приложений, анализ данных, криптовалюты и блокчейн технологии.
3. Медицинская сфера: разработка медицинских информационных систем, программ для медицинских устройств и т.д.
4. Игровая индустрия: разработка компьютерных игр, виртуальной реальности и др.
5. Инженерные отрасли: автоматизация производственных процессов, разработка CAD/CAM систем и т.д.

Целевой рынок труда для программиста постоянно расширяется и развивается, поэтому у программистов есть возможность выбирать из множества интересных и перспективных областей для карьерного роста.

3. Определите проблемы молодежного рынка труда (на примере г. Новокузнецка, Кемеровской области, Сибирского федерального округа)

*Примерный вариант ответа:

Проблемы молодежного рынка труда в Сибирском Федеральном округе/Кемеровской области-Кузбассе могут включать в себя следующие аспекты:

1. Недостаток рабочих мест для молодежи, особенно в сельской местности и малых населенных пунктах.
2. Недостаточное качество образования и подготовки молодых специалистов, не соответствующее потребностям рынка труда.
3. Низкие заработные платы и нестабильность условий труда, что может отпугнуть молодых специалистов.

4. Недостаток доступных программ поддержки молодежи при трудоустройстве и профессиональном развитии.

5. Неэффективная система трудоустройства и отсутствие механизмов для стимулирования предпринимательской активности среди молодежи.

Для решения этих проблем могут потребоваться усилия со стороны государства, образовательных учреждений, бизнес-сообщества и молодежных организаций. Необходимо разработать комплексные программы поддержки молодежного предпринимательства, улучшить качество образования и подготовки специалистов, а также создать условия для развития инноваций и высокотехнологичных отраслей экономики в регионе.

4. Выявите плюсы и минусы трудоустройства на внешнем и внутреннем рынке труда.

*Примерный вариант ответа:

Трудоустройство на предприятии, где работник уже занят, имеет как плюсы, так и минусы:

Плюсы:

1. Стабильность: Работник уже знаком с коллективом, бизнес-процессами и требованиями предприятия, что обеспечивает стабильность и уверенность в будущем.

2. Продвижение по карьерной лестнице: Уже имеющийся опыт работы на предприятии может помочь работнику быстрее продвигаться по карьерной лестнице и получать повышение.

3. Лучшее понимание рабочей среды: Работник уже знает особенности и специфику работы на данном предприятии, что может облегчить его адаптацию и повысить производительность труда.

Минусы:

1. Ограниченные возможности: Работник может столкнуться с ограниченными возможностями для профессионального роста и развития, если предприятие не предоставляет достаточно обучения и развития.

2. Монотонность: Постоянная работа на одном предприятии может привести к монотонности и утрате интереса к работе из-за отсутствия новых вызовов и возможностей.

3. Застой: Работник может столкнуться с застоем в своем профессиональном развитии, если предприятие не предлагает новых проектов или возможностей для роста.

Трудоустройство на внешнем рынке имеет положительные и отрицательные стороны.

Плюсы:

1. Расширение профессионального опыта: новая работа может предоставить возможность приобрести новые навыки и опыт в другой области.

2. Лучшие возможности для карьерного роста: новая работа может предложить более высокую должность или большие перспективы для карьерного развития.

3. Увеличение заработной платы: новая работа может предложить более высокую заработную плату или лучшие условия труда.

4. Расширение круга общения: работа в новом месте может помочь расширить круг общения и установить новые профессиональные связи.

Минусы:

1. Необходимость переезда: поиск работы в другом месте может потребовать переезда, что может быть связано с дополнительными расходами и неудобствами.

2. Адаптация к новой среде: новые условия и коллектив могут потребовать времени для привыкания, что может быть вызывать стресс и неудобства.

3. Риск неудачного выбора: нет гарантии, что новая работа окажется лучше или более подходящей, чем текущая.

4. Разрыв связей с коллегами/профессиональной средой/деловыми партнёрами: переход на новую работу может привести к разрыву с текущими коллегами и потере устоявшихся связей.

Каждая ситуация индивидуальна, и решение о поиске работы за пределами текущего места работы следует принимать осознанно, учитывая все плюсы и минусы.

5. Представьте анализ информации центра занятости населения по Кемеровской области, определив следующие его особенности: динамика численности населения на протяжении последних 3 лет, динамика численности рабочей силы в возрасте 15 лет и старше, неполная занятость работников организаций.

(Ресурс: Интерактивный портал Министерства труда и занятости населения: https://ufz-kemerovo.ru/

Ресурс: Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Кемеровской области – Кузбассу: https://42.rosstat.gov.ru/)

6. Определите особенности рынка труда России, Кемеровской области и г. Новокузнецка.

*Примерный вариант ответа:

1. Высокая степень централизации: многие решения о трудовых отношениях и заработной плате принимаются на уровне центрального правительства или крупных компаний.

2. Невысокий уровень безработицы (на уровне фрикционной безработицы к текущему моменту – около 2,9%) при низком уровне конкуренции.

3. Низкий уровень качества рабочей силы.

4. Дефицит трудовых ресурсов. Особенно заметен в обрабатывающей промышленности, строительстве, сельском хозяйстве и тем, что связано с «синеворотничковой» занятостью.

5. Недостаточно высокий уровень защиты трудовых прав: многие работники сталкиваются с нарушениями своих трудовых прав, таких как несоблюдение норм рабочего времени, неоплата труда и т. д.

6. Неравенство заработной платы: существует значительное неравенство в заработной плате между различными регионами, отраслями и профессиями.

7. Определите, какие требования предъявляет к молодым специалистам современный рынок труда. Составьте перечень, исходя из анализа сайтов по поиску работы, требований работодателей предприятий/учреждений.

*Примерный вариант ответа (на основе сайта HeadHunter (hh.ru) :

1. Образование и квалификация: работодатели ожидают, что молодые специалисты будут обладать соответствующим образованием и профессиональными навыками, необходимыми для выполнения конкретной работы.

2. Гибкость и адаптивность: способность быстро привыкнуть к новым условиям, технологиям и требованиям рынка.

3. Коммуникационные навыки: умение эффективно общаться, работать в команде и решать конфликты.

4. Технологическая грамотность: владение современными технологиями и умение использовать их в рабочих процессах.

5. Способность к саморазвитию: готовность к постоянному обучению, самосовершенствованию и развитию профессиональных навыков.

6. Предпринимательский дух: способность к самостоятельному мышлению, принятию решений и инициативности.

Эти требования помогут молодым специалистам успешно вступить на современный рынок труда и достичь успеха в своей карьере. Существуют и другие сайты по поиску работы - SuperJob (superjob.ru), Rabota.ru, Zarplata.ru, Indeed (indeed.com).

Требования к оформлению работы:

Работа представляется в виде отчета, включающего титульный лист, основное содержание работы, состоящего непосредственно из ответа на вопросы, подкрепленного теорией и статистическими данными (с Федерального/Территориального органа федеральной службы государственной статистики, а так же сайтов работы, сайтов предприятий/учреждений, либо иное), заключения и списка источников.

Объем – до 5 полных страниц машинописного текста.

Компьютерный набор текста выполняется на листе формата А4 с полями: верхнее, левое, правое – 2,3 см, нижнее 2,4. Текстовый редактор – «WORD» (Word 2010). Шрифт – Times New Roman, № 14. Основной текст – по ширине с отступом 1,25 см, напечатанный через 1 интервал; Формулы и таблицы – применение встроенных возможностей Word; Графические материалы – ТОЛЬКО в черно-белом цвете; располагаются по ходу текста. Библиографический список – в

соответствии с ГОСТ 7.1-2003: а) для книг – фамилия и инициалы автора; полное название книги; информация о лицах и организациях, участвовавших в создании книги – авторы, составители, редакторы; номер тома, место издания, издательство и год издания, общее количество страниц; б) для журнальных статей – фамилия и инициалы автора, название статьи, полное название журнала, год издания, номер тома, номер выпуска, страницы, занятые статьей; в) для статей из сборника – фамилия и инициалы автора, название статьи, название сборника, место издания, издательство, год издания, номер или выпуск, страницы, занятые статьей. Ссылка на источник – в квадратных скобках [1], в которых указывается номер источника в библиографическом списке, используемого в работе.

3. Тестовые задания по разделу представлены в общем списке вопросов к разделам 1-3.

Раздел 3. Основные навыки поведения на рынке труда и планирования профессиональной деятельности

1. Устные вопросы для текущего контроля знаний обучающихся по разделу, оценки участия в работе на лекционном занятии по разделу.

Устное обсуждение поставленных вопросов проводится на лекционном занятии для оценки участия в работе на лекционном занятии, определения степени усвоения материалов лекции, а также актуализации знаний, полученных в ходе освоения предшествующих дисциплин.

Примерный перечень вопросов для обсуждения:

1. Как вы считаете, с чего нужно начинать поиск работы?
2. Какой из источников информации о вакансиях наиболее информативный? Какой в большей степени подходит выпускникам вузов? Из каких источников вы бы искали информацию о вакансиях?
3. Какой способ трудоустройства – активный или пассивный вы бы выбрали и почему?
4. Какой из этапов пассивной и активной деятельности при поиске работы наиболее ответственный и почему? Какой является наиболее трудоемким?
5. Докажите примерами, что карьера - это диалектическое единство внутренних оснований выбора и построения траектории личностного и профессионального развития и внешних факторов, включающих социально-экономические условия жизни общества.
6. Назовите технологии работы службы занятости, которыми вы можете воспользоваться при поиске подходящей работы.
7. Что такое карьера? Какие виды карьеры вам известны. Кратко расскажите о каждой из них.
8. Перечислите ресурсы развития карьеры в Новокузнецке.

9. Что собой представляет самомаркетинг и формирование имиджа?

…….

Длительность обсуждения вопросов составляет 60 минут.

2. Ситуационные задачи.

Представление выполненного задания осуществляется на практическом занятии в виде письменного отчета.

Обучающийся по согласованию с преподавателем выбирает один из вопросов и раскрывает его.

1. В чем заключается развитие личностных компетенций в профессиональной деятельности? Разработайте план профессиональной деятельности.

* Примерный вариант ответа (на примере профессии программиста):

Развитие личностных компетенций в профессиональной деятельности программиста включает в себя не только технические навыки, но и такие качества, как коммуникабельность, умение работать в команде, аналитическое мышление, стремление к саморазвитию, ответственность и т.д. Программисту важно уметь эффективно общаться с коллегами, клиентами и руководством, уметь решать конфликты, быть готовым к постоянному обучению и усовершенствованию своих навыков.

Для развития личностных компетенций программисту может быть полезно участие в тренингах по развитию soft skills, чтение специализированной литературы, участие в профессиональных конференциях и семинарах, а также работа над самосовершенствованием и саморазвитием. Важно также не забывать о здоровом образе жизни, регулярном отдыхе и балансе между работой и личной жизнью, что также способствует развитию личностных качеств.

*Примерный вариант плана:

- 0-3 месяца (Ученик). Задача – учиться программированию и изучать Java. Цель – устроится на работу Java Junior’ом в компанию не ниже 3-го уровня.

- 3-15 месяцев (Java Junior Developer). Задача – изучать технологии, которые понадобятся как Middle разработчику. Цель - дорасти до уровня Java Middle.

- 2-й год работы программистом (Java Middle Developer, level 1). Задача - начать изучение английского языка, стремящийся к разговорному уровню. Цель - выбрать несколько технологий для специализации как Senior разработчик.

- 3-ий год работы. Задача - продолжить изучение английского языка и выбранных технологий. Цель – перейти на 4 уровень.

4-й год работы программистом (Java Senior Developer, level 1). Задача - просмотреть выбранные технологии. Возможно, сменить

специализацию, выбрать, что ближе, интереснее. Цель - выбрать направление, в котором можно развиваться дальше (утвердиться в нем).

- 5-й год работы программистом (Java Senior Developer, level 2). Задача – избежать стагнации, лени, двигаться, развиваясь. Цель – уверенно двигаться в выбранном направлении, наращивать свои приемущества.

2. Что собой представляет квотирование рабочих мест?

* Примерный вариант ответа:

Квотирование рабочих мест представляет механизм, при помощи которого государство устанавливает определенные квоты или ограничения на найм работников определенных категорий или групп. Это может включать в себя установление квот на найм инвалидов, молодежи, мигрантов и других социально уязвимых групп. Целью квотирования рабочих мест является обеспечение равенства возможностей на рынке труда и инклюзивность занятости. Квотирование рабочих мест может быть обязательным для определенных организаций в соответствии с законодательством страны.

3. Определите свои преимущества как работника (проведите анализ своей конкурентоспособности по следующим составляющим: сущность и социальная значимость профессии; преимущества получаемого образования; общие и профессиональные компетенции по профессии).

4. Определите свой целевой рынок труда.

5. Определите проблемы молодежного рынка труда (на примере г. Новокузнецка, Кемеровской области, Сибирского федерального округа).

6. Выявите плюсы и минусы трудоустройства на внешнем и внутреннем рынке труда.

7. Представьте анализ информации центра занятости населения по Кемеровской области, определив следующие его особенности: динамика численности населения на протяжении последних 3 лет, динамика численности рабочей силы в возрасте 15 лет и старше, неполная занятость работников организаций.

8. Перечислите ресурсы развития карьеры в Новокузнецке.

3. Домашнее задание.

Домашнее задание по разделу 3 включает:

Подготовка **портфолио карьерного продвижения (портфолио)**. Пакет документов загружается обучающимся *в СУО Moodle в виде единого файла формата pdf.*

В портфолио карьерного продвижения входят:

а) основные документы:

1) резюме;

2) характеристика;

3) рекомендации (1 и более);

б) рекомендуемые (дополнительные) документы:

1) список проектов, в которых принимал участие (с указанием функций и ролей в команде);

2) список достижений и наград и их копии (грамоты, благодарственные письма и пр.);

3) список посещенных образовательных курсов (мастер-классы, тренинги, семинары и пр.) и полученные сертификаты;

4) список внеучебных мероприятий и любых должностей, где на практике применялись навыки лидерства (например: староста группы, руководитель студенческого научного общества, куратор младшекурсников, член команды КВН и т.п.).

Портфолио карьерного продвижения обучающегося – это материалы по безотметочной оценке учебных успехов, научных достижений, опыта участия в проектной деятельности обучающегося, дающие представление о его готовности к профессиональной карьере.

Данное задание позволяет оценить имеющиеся знания и умения в рамках изучаемого раздела 3 и предусматривает специфическую форму выполнения практических, связанных с умением к самоанализу собственных индивидуально-типологических особенностей, ситуации на профессиональном и региональном рынке труда, формирования практических материалов для трудоустройства.

Критерии оценки:

Оценка «зачтено» ставится, если обучающийся:

– включил в портфолио входят все требуемые документы;

– резюме, характеристика, рекомендации составлены в соответствии с требованиями, в полном объеме, грамотно, могут быть использованы в реальной ситуации поиска работы;

– портфолио аккуратно оформлено;

– пакет документов отражает реальную ситуацию карьерного потенциала обучающегося.

Оценка «не зачтено» ставится, если обучающийся:

- не представил требуемые документы в полном объеме;

– резюме, характеристика, рекомендации не соответствуют обозначенным требованиям, представлены не полном объеме, в них допущены ошибки, они не могут быть использованы в реальной ситуации поиска работы;

- пакет документов не отражает реальную ситуацию карьерного потенциала обучающегося.

4.Тестовые задания по разделу представлены в общем списке вопросов к разделам 1-3.

Тестовые задания по результатам освоения лекционного материала и самостоятельной работы **по разделам 1-3**

Тестирование проводится для определения степени усвоения материалов лекций, а также выполнения самостоятельной работы в рамках часов, отведенных на самостоятельную работу обучающихся, в СУО «Moodle».

Перечень вопросов для тестирования:

1. Прочитайте текст и выберите правильный ответ из перечня

Процесс приспособления сотрудников к содержанию и условиям труда, социальной среде – это …

а) трудоустройство;

б) адаптация;

в) составление резюме;

г) профессиограмма.

2. Прочитайте текст и установите соответствие, выбрав 1 правильный ответ из перечня.

Описание жизненного пути в хронологическом порядке – это …

а) автобиография;

б) резюме;

в) характеристика;

г) рекомендательное письмо.

3. Закончите предложение, выбрав 1 правильный ответ из перечня

Активное взаимодействие человека со средой, в которой он достигает социально поставленной цели – это …

а) деятельность;

б) мотив;

в) установка;

г) ценностная ориентация.

4. Прочитайте текст и установите соответствие, выбрав 1 правильный ответ из перечня

а) правильно организованный поиск работы заканчивается *трудоустройством*;

б) свойства личности, совокупность которых является необходимой в данной деятельности – это рекомендации;

в) между работником и работодателем при трудоустройстве на работу заключается соглашение о намерениях;

г) сведения об образовании человека – это трудовая книжка.

5. Прочитайте текст и выберите 1 правильный ответ из перечня:

Свободное рабочее место – это …

А) вакансия

Б) безработица

В) самозанятость

Г) карьерограмма.

6. Прочитайте текст и выберите 1 правильный ответ из перечня

Продвижение работника по ступеням служебной линии или после смены занятий – это …

а) деятельность;

б) коммуникация;

в) адаптация;

г) карьера.

7. Прочитайте текст и установите соответствие, выбрав 1 правильный ответ из перечня

а) умение работника конкурировать на рынке труда – *конкурентоспособность*;

б) род трудовой деятельности, занятий, требующий специальных теоретических и практических навыков – *трудоустройство*;

в) обобщенные представления о благах и приемлемых способах их получения, на основе которых субъект осуществляет сознательный выбор целей и средств деятельности – *рынок труда*;

г) информирование граждан Российской Федерации, в том числе в электронной форме, о положении на рынке труда, правах и гарантиях в области занятости населения и защиты от безработицы – миссия организации.

8. Прочитайте текст и установите соответствие, выбрав 1 правильный ответ из перечня

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

а) внутренний рынок труда;

б) внешний рынок труда;

в) профессиональная пригодность;

г) правильного ответа нет.

9. Выберите из перечня 1 правильный вариант ответа, установив соответствие понятия и его определения

Познаваемая, поддающаяся оценке, совокупность взаимосвязанных знаний, умений и навыков, необходимых для удовлетворительного выполнения стандартных требований и разрешений типовых проблемных ситуаций в указанной профессиональной области – это

а) ярмарка вакансий;

б) профессиональная компетенция;

в) частный сектор экономики;

г) требования работодателя к соискателю.

10. Выберите правильный ответ из перечня, установив правильную последовательность

Процесс трудоустройства включает в себя несколько этапов:

а) размещение вакансии - тестирование и оценка – предложение работы – отбор резюме – собеседование – подписание трудового договора;

б) размещение вакансии – отбор резюме – предложение работы – тестирование и оценка – собеседование - подписание трудового договора;

в) размещение вакансии – отбор резюме – собеседование – тестирование и оценка – предложение работы – подписание трудового договора;

г) предложение работы – размещение вакансии – тестирование и оценка – отбор резюме – собеседование – подписание трудового договора.

11. Выберите правильный ответ из перечня

Изменять резюме под разные вакансии

а) не стоит;

б) необходимо.

12. Выберите 2 правильных варианта ответа из перечня

а) место, где можно получить информацию о предложениях на рынке труда – *ярмарка вакансий*;

б) расширение или усложнение задач в рамках занимаемой ступени (как правило, сопровождаемое адекватным изменением вознаграждения – *требования работодателя к рабочему месту*;

в) активная фаза поиска новой работы включает *прохождение собеседования*;

г) процесс трудоустройства начинается с *отбора резюме*.

13. Прочитайте текст и установите соответствие

Услуги Государственной службы занятости

а) являются бесплатными;

б) являются платными.

14. Прочитайте текст и установите соответствие понятия и его определения

Собеседование с работодателем, в ходе которого каждому из претендентов предъявляется один и тот же набор вопросов

а) типовое интервью;

б) стрессовое интервью;

в) неформальное интервью;

г) интервью по компетенциям.

15. Прочитайте текст и дайте определение понятию, выбрав 1 правильный ответ из перечня

Комплекс мероприятий, предназначенных для быстрой и эффективной адаптации нового персонала, цель которых состоит в ознакомлении новых сотрудников с общими правилами работы в организации, правилами техники безопасности и охраны здоровья, с новыми рабочими условиями, корпоративными традициями и нормами поведения, – это …

а) трудоустройство;

б) планирование карьеры;

в) ведение в должность;

г) составление штатного расписания.

16. Прочитайте текст и установите соответствие понятия и его определения, выбрав 1 правильный ответ из перечня

Сознательное определение человеком области трудовой деятельности, которой он намеревается овладеть и длительно заниматься

а) подъем на более высокую ступень структурной иерархии;

б) выбор профессии;

в) количество позиций на пути от первой должности, занимаемой сотрудником, до самой высшей;

г) смешанная карьера.

17. Выберите 2 правильных варианта ответа из перечня

а) движущий мотив, побуждающий людей предпринимать усилия по развитию своей карьеры – *карьерный якорь*;

б) перемещение на более низкий уровень в структурной иерархии, на что работник может идти сознательно в целом ряде ситуаций, например, при отказе от руководящей должности в связи с желанием сконцентрировать свои усилия на определенном профессиональном интересе – *вертикальная карьера*;

в) психологические свойства личности, требуемые от человека данной конкретной профессиональной деятельностью; они определяются предметом труда в профессии (человек, техника, природа и др.) – *общие профессиональные способности*;

г) краткая информация о себе как о специалисте, включающая в себя сведения об образовании, специальности (квалификации), профессиональных достоинствах, трудовую биографию, а также указание своих целей в поиске работы – это запись в трудовой книжке.

18. Прочитайте текст и установите соответствие понятия и определения, выбрав 1 вариант из перечня

Процесс сопоставления потенциальных возможностей, способностей и целей человека с требованиями организации, стратегией и планами ее развития – это

а) планирование карьеры;

б) профессиональное самоопределение личности

в) профессиональная ориентация

г) самомаркетинг.

19. Установите правильную интерпретацию понятий и их определений из указанного перечня, выбрав 2 варианта ответа

а) свойство метасистемы «человек-профессия», определяющееся совокупностью индивидуальных особенностей и потенциала человека, которые влияют на успешность освоения какой-либо трудовой деятельности и эффективность ее выполнения, а также определяющееся особенностями и потенциалом рабочих групп – это *профессионально-важные качества*;

б) презентация возможностей и способностей претендента на рабочее место – *самопрезентация*;

в) человек, выполняющий работу без заключения долговременного договора с работодателем, нанимаемый только для выполнения определенного перечня работ (внештатный работник) – *фрилансер*;

г) действия соискателя, предусматривающие пассивный способ поиска работы – конкурентоспособность.

20. Укажите, *в какой последовательности происходит оформление документов нового сотрудника при приеме на работу*, выбрав 1 правильный ответ из перечня

а) предоставление резюме - написание заявления работника о приеме на работу - оформление анкеты и автобиографии (оформляются по взаимному согласию работника и работодателя) - издание приказа о приеме на работу - заключение трудового договора - внесение записи в трудовой книжке;

б) написание заявления работника о приеме на работу - оформление анкеты и автобиографии (оформляются по взаимному согласию работника и работодателя) - издание приказа о приеме на работу - заключение трудового договора - внесение записи в трудовой книжке – предоставление резюме;

в) предоставление резюме - написание заявления работника о приеме на работу - оформление анкеты и автобиографии (оформляются по взаимному согласию работника и работодателя) - заключение трудового договора - издание приказа о приеме на работу - внесение записи в трудовой книжке;

г) внесение записи в трудовой книжке - предоставление резюме - написание заявления работника о приеме на работу - оформление анкеты и автобиографии (оформляются по взаимному согласию работника и работодателя) - заключение трудового договора - издание приказа о приеме на работу.

21. Решите ситуационную задачу, выбрав правильный ответ из перечня

Соискатель указывает в резюме: «уверенный пользователь ПК, опытный пользователь программ: VS Office, MS Excel, PDF. Powerpoint. Базовые знания английского языка».

Какую позицию он отразил?

а) личные качества;

б) специальные навыки.

22. Выберите 3 правильных варианта ответа из перечня

В характеристике на работника отражаются

а) личные качества;

б) деловые качества;

в) профессиональные качества;

г) нравственные качества.

23. Выберите один вариант правильного ответа

При трудоустройстве на работу между работником и работодателем заключается …

а) трудовой договор;

б) договор о стажировке;

в) соглашение;

г) резюме.

24. Выберите 1 правильный ответ из перечня, соотнося понятие и его определение

Ценности – это …

а) обобщенные представления о благах и приемлемых способах их получения, на основе которых субъект осуществляет сознательный выбор целей и средств деятельности;

б) установленный порядок, определенные нормы поведения;

в) конечные состояния или искомые результаты;

г) устойчивые свойства человека, определяющие его успехи в различных видах деятельности.

25. Установите соответствие, выбрав 1 вариант ответа из перечня

Информирование граждан Российской Федерации, в том числе в электронной форме, о положении на рынке труда, правах и гарантиях в области занятости населения и защиты от безработицы – это задача…

а) Государственной службы занятости;

б) агентств по трудоустройству;

в) РУКМЦПСТВ «Карьера»;

г) учреждений социальной защиты.

Оценивание обучающегося на зачете

1. Что собой представляет профориентация и профессиональное самоопределение личности?

2. Назовите факторы профессионального самоопределения.

3. Каковы сферы профессиональной деятельности по Е.А. Климову?

4. Перечислите основные типы самоопределения человека, тип личности и тип окружения.

5. Что выявляет опросник профессиональных предпочтений Дж. Холланда?

6. Что такое жизненные и профессиональные цели?

7. Каковы психофизиологические основы профессиональной деятельности?

8. Какие качества могут быть включены в профессионально-психологический портрет специалиста (по вашему направлению подготовки)?

9. Что такое рынок труда?

10. Каков механизм регулирования рынка труда?

11. Охарактеризуйте актуальное состояние рынка труда в Российской Федерации, Кемеровской области-Кузбассе, г. Новокузнецке (по выбору).

12. Назовите проблемы занятости молодежи.

13. Назовите типы работодателей.

14. Что представляет собой самозанятость молодежи?

15. Какие существуют технологии работы Государственной службы занятости?

16. Назовите способы повышения конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда.

17. Что собой представляет квотирование рабочих мест?

18. Назовите этапы и каналы поиска работы.

19. Что такое самомаркетинг, самопрезентация личных и профессиональных достижение, формирование имиджа?

20. Каковы могут быть цели трудоустройства?

21. Что такое резюме, сопроводительные письма, автобиография, характеристика, портфолио карьерного продвижения, визитная карточка?

22. Каковы цель и структура интервью (собеседования) при устройстве на работу?

23. Каким должно быть поведение человека в организации после трудоустройства?

24. Раскройте карьеру как диалектическое единство внутренних оснований выбора и построения траектории личностного и профессионального развития и внешних факторов, включающих социально-экономические условия жизни общества.

25. Как связаны цели и направления развития карьеры?

26. Какие виды деловой карьеры вам известны? Что такое вертикальная карьера. Раскройте понятие горизонтальной карьеры.

27. Каковы гендерные факторы построения карьеры? Что такое карьерограмма?

28. Назовите ресурсы развития карьеры в Новокузнецке.

29. Что собой представляет развитие личностных компетенций в профессиональной деятельности?

30. Разработайте план вашей профессиональной деятельности.