

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Локтионова Оксана Геннадьевна

Должность: проректор по учебной работе

Дата подписания: 19.12.2021 22:22:34

Уникальный программный ключ:

0b817ca911e6668abb13a5d426d39e5f1c1eabb0173e943df4a4631fdaab00089

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Юго-Западный государственный университет»
(ЮЗГУ)

Кафедра экономики, управления и аудита



ТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

О.Г. Локтионова

» _____ 2021 г.

Планирование профессиональной карьеры

Методические указания к проведению практических занятий по дисциплинам «Планирование профессиональной карьеры», «Введение в направление подготовки (специальность) и планирование профессиональной карьеры» для студентов всех направлений подготовки и специальностей

Курск 2021

УДК 378

Составитель Л.В. Широкова

Рецензент

Доктор экономических наук, профессор *Е.В. Харченко*

Планирование профессиональной карьеры: методические указания к проведению практических занятий по дисциплинам «Планирование профессиональной карьеры», «Введение в направление подготовки (специальность) и планирование профессиональной карьеры» для студентов всех направлений подготовки и специальностей / Юго-Зап. гос. ун-т; сост. Л.В. Широкова - Курск, 2020 - 30 с.

Данные указания предназначены для проведения практических занятий по дисциплинам «Планирование профессиональной карьеры», «Введение в направление подготовки (специальность) и планирование профессиональной карьеры». Проведение практических занятий поможет формированию внутренней готовности к осознанному и самостоятельному построению карьеры, профессиональному самоопределению, корректировке и реализации перспектив профессионального развития студентов. Предназначены для студентов всех специальностей и направлений подготовки, аспирантов, преподавателей.

Текст печатается в авторской редакции

Подписано в печать _____ Формат 60х84 1/16.

Усл. печ. л. 1,2. Уч.-изд.л. 1,1 Тираж 30 экз. Заказ _____. Бесплатно.

Юго-Западный государственный университет.

305040, г. Курск, ул. 50 лет Октября, 94.

Тема 1. Система содействия трудоустройству выпускников вузов РФ

Общие положения

Система содействия трудоустройству выпускников учреждений высшего образования базируется на центрах (службах) содействия трудоустройству выпускников, созданных в учреждениях профессионального образования, и имеет три уровня: местный (вузовский), региональный и федеральный.

Работа центров основывается на индивидуальном подходе к каждому из студентов в течение всего периода обучения в части его предстоящего трудоустройства после окончания образовательной организации.

Центром (службой) регулярно проводятся мероприятия по содействию трудоустройству выпускников: ярмарки вакансий и специальностей, презентации компаний, дней карьеры и т.д.).

Постоянно ведется консультационная и информационная работа по вопросам организации практик, стажировок, развитию навыков самопрезентации и профориентации.

Основные термины и понятия

Рынок труда, занятость, каналы занятости населения, полная, неполная и первичная занятость, трудоустройство, официальное и неофициальное трудоустройство, система содействия трудоустройству, деятельность подразделений вузов, занимающихся трудоустройством выпускников, мониторинг.

Задание № 1

1) Используя информацию, содержащуюся на странице «О центре карьеры», раскройте направления деятельности центра, приведите примеры по каждому направлению.

2) Используя информацию, содержащуюся на странице «Центра карьеры», перечислите информационные порталы, с которыми сотрудничает вуз с целью информирования студентов и выпускников о возможностях трудоустройства и временной занятости.

3) Используя информацию, содержащуюся на странице, назовите мероприятия, в которых Вам интересно было бы принять участие.

Перечень литературы и ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения темы

1. Арсеньев, Ю. Н. Управление персоналом : технологии [Электронный ресурс]: учебное пособие / Ю. Н. Арсеньев, С. И. Шелобаев, Т. Ю. Давыдова. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 192 с. – Режим доступа : <http://biblioclub.ru>.
2. Шапиро, С. А. Управление трудовой карьерой работников организации [Электронный ресурс] : учебное пособие / С. А. Шапиро, П. И. Ананченкова.

- М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. - 300 с. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/>

3. Портал Мониторинга трудоустройства выпускников [Электронный ресурс].: URL: graduate.edu.ru.

4. Центр карьеры ЮЗГУ [Электронный ресурс].: URL: <http://ctv.swsu.ru/>

Тема 2. Саморазвитие и планирование карьеры

Общие положения

Карьера – это результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом.

Можно выделить несколько принципиальных траекторий движения человека в рамках профессии или организации, которые приведут к разным типам карьеры:

- 1) Профессиональная карьера;
- 2) Устойчивая карьера;
- 3) Линейная карьера;
- 4) Спиральная карьера;
- 5) Переменчивая карьера и др.

Планирование карьеры – это процесс, который включает выбор рода занятий, профессии, получение работы, рост (профессиональный и/или карьерный) на работе, возможное изменение карьеры и, в конце концов, выход на пенсию.

Карьерному плану, как и любому другому плану, свойственны (и обязательно должны выполняться) следующие действия: постоянный мониторинг и оценка, сравнение фактических результатов с планируемыми, своевременное внесение корректировок, доработка, постоянное углубление и детализация и т.д.

Основные термины и понятия

Карьера, виды карьеры, профессиональная карьера, устойчивая карьера, линейная карьера, спиральная карьера, переменчивая карьера этапы карьеры, планирование карьеры.

Задание №2

1. Проведите классификацию типов карьеры, заполнив соответствующие графы таблице 2.1.:

Таблица 2.1 - Классификация видов карьеры

| Классификационные признаки | Виды карьеры по соответствующему - признаку |
|---|---|
| 1. По отношению к организации: | |
| 2. По отношению к месту в организационной иерархии: | |
| 3. По признаку профессии, | |

| | |
|--|--|
| специальности: | |
| 4. По признаку времени пребывания на каждой ступени: | |

2. Опишите, заполнив соответствующие графы таблицы, период и основные характеристики каждого из этапов карьеры.

Таблица 2.2 - Этапы карьеры

| Этап | Основные характеристики этапа |
|-------------------|-------------------------------|
| 1.Предварительный | |
| 2. Становление | |
| 3.Продвижения | |
| 4. Сохранения | |

3. Изобразите в таблице конфигурацию видов карьеры и напишите комментарии.

Таблица 2.3 - Конфигурации карьеры

| Наименование конфигурации карьеры | Рисунок, комментарии и примеры к нему |
|-----------------------------------|---------------------------------------|
| Целевая карьера | |
| Монотонная карьера | |
| Спиральная карьера | |
| Стабилизационная карьера | |
| Затухающая карьера | |

Перечень литературы и ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения темы

1. Голованова И.И. Саморазвитие и планирование карьеры: учебное пособие / И.И. Голованова. – Казань: Казан. ун-т, 2013. – 196 с.
2. Киселева, Е. В. Планирование и развитие карьеры: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Е. В. Киселева. – Вологда: Легия, 2010. – 332 с.
3. Арсеньев, Ю. Н. Управление персоналом : технологии [Электронный ресурс]: учебное пособие / Ю. Н. Арсеньев, С. И. Шелобаев, Т. Ю. Давыдова. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 192 с. – Режим доступа : <http://biblioclub.ru>.
4. Шапиро, С. А. Управление трудовой карьерой работников организации [Электронный ресурс] : учебное пособие / С. А. Шапиро, П. И. Ананченкова. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. - 300 с. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/>

Тема 3. Базовые понятия и основные инструменты трудоустройства

Общие положения

Рынок труда является одним из факторов производства, на котором формируются цены на труд как результат взаимодействия механизмов спроса и предложения, на этой основе определяется уровень зарплаты.

Складывающийся рынок труда предполагает выявление приоритетных профессий и специальностей на определенный момент. В связи с этим возникли теоретические и прикладные задачи по количественному и качественному сопоставлению востребованных рынком труда профессий и специальностей, по которым ведется подготовка специалистов в учебных заведениях.

При трудоустройстве может возникнуть ряд проблем, основные из которых можно избежать, освоив заранее инструменты трудоустройства и правила поведения на рынке труда.

Основные термины и понятия

Рекрутмент, рекрутер, HR менеджер, дни карьеры, ярмарки вакансий, печатные и электронные ресурсы, государственные центры занятости населения, кадровые и рекрутинговые агентства, информационные карьерные порталы.

Задание № 3

Используя такие методы поиска работы как: знакомые и коллеги, презентации компаний, дни карьеры, ярмарки вакансий, печатные и электронные ресурсы, государственные центры занятости населения, кадровые и рекрутинговые агентства, заполните таблицу вакансиями в соответствии с профилем получаемого образования.

Примеры компаний

- АО «КЭАЗ» (Курский электроаппаратный завод);
- АО «Авиаавтоматика» имени В. В. Тарасова;
- ПАО «СИБУР Холдинг»;
- Unilever Россия;
- GeneralElectric;
- Розничная сеть «Магнит» АО «Тандер»;
- ООО «Норбит»;
- ПАО «МТС»;
- ПАО «Сбербанк»;
- ГК «АгроТерра».

Таблица 3.1 - Источники информации о существующих и перспективных вакансиях

| Методы поиска работы | Источник информации |
|---|---------------------|
| 1. Знакомые и коллеги | 1. 2. 3. |
| 2. Презентации компаний | 1. 2. 3. |
| 3. Дни карьеры | 1. 2. 3. |
| 4. Ярмарки вакансий | 1. 2. 3. |
| 5. Печатные и электронные ресурсы | 1. 2. 3. |
| 6. Гос. центры занятости населения | 1. 2. 3. |
| 7. Кадровые агентства | 1. 2. 3. |
| 8. Региональные и вузовские центры содействия трудоустройству | 1. 2. 3. |

Перечень литературы и ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения темы

1. Арсеньев, Ю. Н. Управление персоналом : технологии [Электронный ресурс]: учебное пособие / Ю. Н. Арсеньев, С. И. Шелобаев, Т. Ю. Давыдова. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 192 с. – Режим доступа : <http://biblioclub.ru>.
2. Шапиро, С. А. Управление трудовой карьерой работников организации [Электронный ресурс] : учебное пособие / С. А. Шапиро, П. И. Ананченкова. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. - 300 с. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/>
3. Ендовицкий, Д.А. Востребованность выпускников вузов на рынке труда // Высшее образование в России: журнал. - 2010. - № 2 С.47-56.
4. Курапова О.А. Проблемы социальной адаптации молодёжи к современным условиям рынка труда // Журнал «Управление персоналом». - 2014. - №5.
5. Балужева Т.В. Молодые специалисты на рынке труда. Попытка анализа перспектив // В мире научных открытий. 2015. № 5.8 (65). С. 2752--2773.

Тема 4. Стратегия поведения выпускника на рынке труда. Эффективные технологии самопрезентации

Общие положения

Успех молодого специалиста на современном рынке труда зависит от нескольких составляющих. Во-первых, от того насколько активную позицию при поиске работы, выстраивании своего карьерного вектора занимает молодой человек; во-вторых, от тех инвестиций в себя, которые он готов делать ежедневно (приобретение новых знаний, умений, навыков с целью повышения собственной конкурентоспособности на рынке труда); и, в-третьих, от объема информации о существующих возможностях на современном молодежном рынке труда, которую сможет найти и использовать молодой специалист.

Резюме – это заочное представление соискателя на вакантную должность, повод для личной встречи с работодателем и дальнейшего прохождения собеседования. Это своеобразная визитная карточка специалиста.

Сопроводительное письмо – это второй, а может быть и первый по важности документ, который поможет быстрее найти лучшую работу. Сопроводительное письмо позволяет «протолкнуть» резюме именно к тем людям, которые принимают решение.

Собеседование — встреча с потенциальным работодателем или его представителем при приеме на работу. Цель собеседования — познакомиться воочию, понять, насколько работодатель и соискатель подходят друг другу, а также обсудить детали сотрудничества.

Собеседование при приеме на работу имеет решающее значение в процессе подбора кадров.

Основные термины и понятия

Самопрезентация, портфолио студента и соискателя, резюме, хронологическое резюме, функциональное и комбинированное резюме, сопроводительное письмо, мотивационное письмо, собеседование (интервью), методы собеседования, рекрутер, дресс-код, интервьюер, карьера.

Задание № 4

1. Составьте резюме, отражающее ваши персональные данные и квалификационные характеристики на текущую дату.

2. С использованием нижеперечисленных и/или иных интернет-ресурсов найдите предприятие, в котором Вы хотели бы работать после окончания вуза, а так же вакантную должность на нем по получаемой профессии не зависимо от стажа работы:

1. Career.ru
2. Hh.ru
3. Trudvsem.ru

4. Superjob.ru
5. Ctv.swsu.ru
6. Rosrabota.ru

3. Подробно изучив требования к кандидату на вакансию, выбранную в п.2, составьте резюме, которое, по Вашему мнению, удовлетворит требования работодателя, и сопроводительное письмо в организацию на имя должностного лица.

4. Сравните резюме, составленное в п.1 и в п.2 и составьте план по приобретению профессиональных знаний, дополнительных навыков, приобретения опыта работы (при необходимости) и развития личностных компетенций на ближайшие 5 лет (с детализацией по годам).

Перечень литературы и ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения темы

1. Арсеньев, Ю. Н. Управление персоналом : технологии [Электронный ресурс]: учебное пособие / Ю. Н. Арсеньев, С. И. Шелобаев, Т. Ю. Давыдова. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 192 с. – Режим доступа : <http://biblioclub.ru>.
2. Шапиро, С. А. Управление трудовой карьерой работников организации [Электронный ресурс] : учебное пособие / С. А. Шапиро, П. И. Ананченкова. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. - 300 с. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/>
3. Статьи JobsMarket – Стратегии поведения студента, выпускника и молодого специалиста на рынке труда в условиях кризиса [Интернет портал]. URL: http://www.jobsmarket.ru/?content_id=11868506&get_page=239

Тема 5. Нормативно-правовое обеспечение прав и интересов молодежи на рынке труда

Общие положения

Основными правовыми актами, содержащие нормы трудового права являются: Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, федеральные законы и законы субъектов РФ, а также коллективные договоры, соглашения, локальные нормативные акты и иные нормативно-правовые акты (указы Президента РФ, Правительства РФ и т.д.).

Устраиваясь на работу, каждый гражданин должен заключить договор на осуществление трудовой деятельности. Можно заключить стандартный трудовой договор, а можно гражданско-правовой договор.

Гражданско-правовой договор это соглашение двух или нескольких лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей. К таким договорам относятся: договор подряда, договор возмездного оказания услуг, договор поручения и т.д.

Дополнительные гарантии молодым специалистам включают в себя содействие в решении жилищных вопросов молодых специалистов (приобретение жилья, предоставление служебного жилья или места в общежитиях, возмещение расходов по оплате жилья, предоставление ссуд или кредитов на приобретение жилья) в пределах финансовых возможностей и др.

В настоящее время насчитывается более 30 общероссийских классификаторов по основным видам технико-экономической и социальной информации, которые входят в состав Единой системы классификации и кодирования технико-экономической и социальной информации (ЕСКК) Российской Федерации.

Классификатор, или (от лат. Classis — разряд и facere — делать) — систематизированный перечень наименованных объектов, каждому из которых в соответствие дан уникальный код.

Основные термины и понятия

Трудовое законодательство, трудовой договор, трудовые отношения, трудовое соглашение (гражданско-правовой договор), работник, работодатель, молодой специалист, испытательный срок, классификатор, справочник.

Задание № 5

1. Используя информацию о документах, регулирующих трудовые отношения сторон, заполните таблицу 5.1, раскрывающую основные различия трудового договора и трудового соглашения (гражданско-правового договора).

Таблица 5.1 – Сравнительные характеристики трудового и гражданско-правового договоров

| | Трудовой договор | Трудовое соглашение (гражданско-правовой договор) |
|--|------------------|--|
| Нормативно-правовой акт, согласно которому заключается договор | | |
| Стороны договора | | |
| Принцип взаимодействия сторон | | |
| Социальные гарантии | | |
| Срок действия договора | | |

2. Перечислите преимущества трудового договора перед гражданско-правовым.

3. Выбрав одно из условий для моделирования учебной ситуации устройства на работу в таблице 5.2 в строгом соответствии с получаемым

образованием, заполните таблицу 5.3, используя знания системы справочников и классификаторов.

Таблица 5.2 – Исходные данные для моделирования учебной ситуации

| | Компания | Сфера деятельности | Должность |
|-----|---------------------------------------|--|---|
| 1. | Эльдорадо | магазин торговой сети по продаже бытовой техники | бухгалтер |
| 2. | ПАО Сбербанк России | банковская деятельность | специалист по обслуживанию клиентов |
| 3. | Дом.ru | крупный интернет-провайдер | специалист по управлению персоналом |
| 4. | АО «Конти-Рус» | производство конфет, печенья, карамели и драже | технолог |
| 5. | АО «СОАТЭ» | производство автокомпонентов | инженер-конструктор |
| 6. | МITSUBISHI Автоцентр Черноземья | розничная и оптовая торговля транспортными средствами | автомеханик |
| 7. | ПАО «Газпром», | геологоразведка, добыча, транспортировка, хранение, переработки и реализация газа | инженер по охране труда |
| 8. | ПАО «МРСК Центра» - «Курскэнерго» | электросетевая компания | инженер-электрик |
| 9. | ООО «Первая экспедиционная компания» | грузоперевозки | логист |
| 10. | ФБУ «Курский ЦСМ» | техническое регулирование и метрология, включая стандартизацию, обеспечение единства измерений, оценку соответствия, аккредитацию, испытания и регистрацию | инженер - метролог |
| 11. | Управление информатизации ЮЗГУ | образовательная деятельность | программист |
| 12. | ООО «ВТИ-Сервис» | поставщик торгового оборудования и онлайн-касс, систем безопасности и мониторинга, специализированного торгового ПО и IT услуг | разработчик программного обеспечения |
| 13. | АО «Авиаавтоматика им. В.В. Тарасова» | разработка и производство радиоэлектронной продукции | инженер - электроник |
| 14. | Курский завод «Маяк» | разработка и производство приборов дозиметрического и радиационного контроля | инженер –схемотехник |
| 15. | АО «Совтест АТЕ» | разработка и производство радиоэлектронной продукции и электротехнических изделий | специалист по информационной безопасности |
| 16. | ОАО «Фармстандарт-Лексредства» | разработка и производство лекарственных препаратов | инженер-биотехнолог |
| 17. | ООО «Соловьиная роща» | гостиничный комплекс | администратор |

| | | | |
|-----|--|---|---|
| 18. | МБУ «Редакция газеты «Городские известия» | издательская деятельность | редактор |
| 19. | Контакт-центр Гран | обработка обращений и информирование клиентов по различным каналам коммуникаций | специалист консультационного центра |
| 20. | Курская областная Дума | деятельность органов власти | специалист организационно-протокольного управления аппарата |
| 21. | Таможенный пост МАПП Крупец | Управление таможенной деятельностью | декларант |
| 22. | АО «Проект «Свежий хлеб» | производство хлебо-булочных, кондитерских и сахаро-бараночных изделий | технолог-кондитер |
| 23. | Агропромышленный холдинг «Мираторг» | производство мяса | технолог по качеству пищевой продукции |
| 24. | «Курский завод КПД имени А.Ф. Дериглазова» | производство железобетонных конструкций для строительства жилых домов, столярных изделий, товарного бетона, раствора, фундаментных блоков, различных конструкций и оборудования | инженер-проектировщик |
| 25. | ООО «БрянскАгрострой» | строительная компания | эксперт |
| 26. | Архитектурно-строительную корпорацию «Антей» | Деятельность в области архитектуры, инженерно-техническое проектирование в промышленности и строительстве | архитектор |
| 27. | Росреестра | государственная регистрации прав на недвижимое имущество и сделок с ним | кадастровый инженер |
| 28. | Курскгражданпроект | проектная организация в строительном комплексе | инженер-сметчик |
| 29. | ООО «Курскхимволокно» | производство полиамидных текстильных и технических нитей | инженер |
| 30. | Ленинский районный суд г. Курска | правосудие в форме рассмотрения и разрешения уголовных, гражданских, административных и иных категорий дел | помощник судьи |
| 31. | Следственный отдел по Центральному АО г.Курска | уголовное судопроизводство | следователь |
| 32. | ОАО «Фармстандарт-Лексредства» | разработка и производство лекарственных препаратов | инженер-химик |
| 33. | АО «СОАТЭ» | производство автокомпонентов | инженер-механик |
| 34. | ИЦ «Бирюч – НТ», | электронное приборостроение, сенсорная | инженер-нанотехнолог |

| | | | |
|-----|--|---|---|
| | | робототехника, рентгеновская томография | |
| 35. | ООО «Биаксплен» | производство пластмассовых изделий для упаковывания товаров | электромонтер |
| 36. | ОАО «Энергомаш» | производство дизельных электростанций, блок-контейнеров | инженер-проектировщик охранно-пожарной сигнализации |
| 37. | ООО «Интеллект для бизнеса», бренд EFSOL | разработка компьютерного программного обеспечения | системный администратор |
| 38. | Группа компаний «ДариМир» | производство одежды | дизайнер |
| 39. | ООО «МЭГ» | торговля оптовая неспециализированная | конфликтолог |
| 40. | Министерство иностранных дел | осуществляет государственное управление в области отношений Российской Федерации с иностранными государствами и международными организациями. | дипломат |

Таблица 5.3– Справочники и классификаторы

| № | Наименование | Справочник классификатора | Код | Содержание |
|---|------------------------------|--|-----|------------|
| 1 | Вид деятельности | ОКВЭД Общероссийский классификатор видов экономической деятельности | | |
| 2 | Специальность по образованию | ОКСО Общероссийский классификатор специальностей по образованию | | |
| 3 | Занятие | ОКЗ Общероссийский классификатор занятий | | |
| 4 | Профессия, должность | ОКПДТР Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов | | |
| 5 | Квалификация | ЕКС Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих | | |

Перечень литературы и ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения темы

1. Арсеньев, Ю. Н. Управление персоналом : технологии [Электронный ресурс]: учебное пособие / Ю. Н. Арсеньев, С. И. Шелобаев, Т. Ю. Давыдова. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 192 с. – Режим доступа : <http://biblioclub.ru>.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.10.2015).
3. Шапиро, С. А. Управление трудовой карьерой работников организации [Электронный ресурс] : учебное пособие / С. А. Шапиро, П. И. Ананченкова. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. - 300 с. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru>

Тема 6. Профессиональные стандарты

Общие положения

Изменяющийся рынок труда требует постоянного развития профессиональных навыков и компетенций работника. Именно этим и

обусловлены происходящие изменения действующей в России системы квалификаций, в результате которых в российском трудовом законодательстве появится новый институт – институт профессиональных стандартов.

Профессиональные стандарты раскрывают профессиональную деятельность специалистов, находящихся на различных квалификационных уровнях и связанных общей технологической задачей (исследования, производства, проектирования, обслуживания).

Профессиональные стандарты необходимы работникам/соискателям, чтобы:

- определить, какие умения и знания необходимы для конкретной профессии или должности;
- выяснить свой профессиональный уровень и развить профессиональные компетенции;
- повысить квалификационный уровень и подтвердить его соответствующим документом;
- оценить свои потребности и возможности в профессиональном обучении, дополнительном образовании;
- планировать пути карьерного роста;
- получать рекомендации и направления от работодателя, чтобы пройти дополнительное обучение, сертификацию;
- быть востребованным на рынке труда.

Образовательным организациям, чтобы:

- обновить образовательные стандарты;
- разработать учебные программы, модули и учебно-методические материалы;
- сократить разрыв между знаниями, которые получают студенты по образовательным программам, и знаниями, которые в реальности нужны современному бизнесу.

Для работодателей, чтобы:

- структурировать профдеятельность работника, описать требования к трудовым функциям и качеству их выполнения;
- повысить качество труда и эффективность работников, развить их компетенции, освоить требуемые квалификации, достигнуть высоких экономических показателей;
- контролировать профессионализм работников, поддерживать и улучшать отраслевые стандарты качества.

Основные термины и понятия

Профессиональный стандарт, профессия, требования работодателей, квалификационная специализация

Задание № 6

1. Произведите отбор профессиональных стандартов и проектов

профессиональных стандартов, прошедших стадию общественного обсуждения, раскрывающих характеристики квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности с использованием информационных ресурсов Минтруда РФ (<http://profstandart.rosmintrud.ru>).

2. Диапазон изменения квалификационных уровней профессий и требования к практическому опыту на начальном уровне, предъявляемые профессиональными стандартами, представьте в таблице 6.1 с указанием точных формулировок, взятых из стандартов/проектов стандартов.

3. Представьте зависимость квалификационных уровней и возможных занимаемых должностей в Вашей сфере деятельности от образовательных траекторий, без учета повышения квалификации и профессиональной подготовки, в виде таблицы 6.2.

Таблица 6.1 - Диапазон изменения квалификационных уровней по направлению деятельности

| № | Профессия | Группа занятий | Возможные наименования должностей | Требования к образованию и обучению | Квалифика ционные уровни | Требования к практическому опыту работы на начальном уровне |
|----------|------------------|-----------------------|--|--|---|--|
| 1 | | | 1 | | | |
| | | | 2 | | | |
| | | | 3 | | | |
| | | | и т.д. | | | |
| 2 | | | 1 | | | |
| | | | 2 | | | |
| | | | 3 | | | |
| | | | и т.д. | | | |
| 3 | | | 1 | | | |
| | | | 2 | | | |
| | | | 3 | | | |
| | | | и т.д. | | | |

Таблица 6.2 - Матрица зависимости квалификационных уровней специалиста от образования (на примере сферы профессиональной деятельности менеджера по управлению персоналом)

| Образовательная траектория | | | | Профессия | | | | | Профессия | | | | | Профессия | | | | |
|----------------------------|---|-------------|----------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| | | | | Название должности | Название должности | Название должности | Название должности | Название должности | Название должности | Название должности | Название должности | Название должности | Название должности | Название должности | Название должности | Название должности | Название должности | Название должности |
| Год обучения | | Аспирантура | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 6 | Магистр | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 5 | | Дипломированный специалист | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 4 | Бакалавр | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | Среднее | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|---------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | 1 | профессиональное образование | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Среднее образование | | | | | | | | | | | | | | | |

Перечень литературы и ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения темы

1. Арсеньев, Ю. Н. Управление персоналом : технологии [Электронный ресурс]: учебное пособие / Ю. Н. Арсеньев, С. И. Шелобаев, Т. Ю. Давыдова. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 192 с. – Режим доступа : <http://biblioclub.ru>.

1. Реестр профессиональных стандартов [Электронный ресурс].: URL: <http://profstandart.rosmintrud.ru>

2. Шапиро, С. А. Управление трудовой карьерой работников организации [Электронный ресурс] : учебное пособие / С. А. Шапиро, П. И. Ананченкова. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. - 300 с. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/>

Тема 7. Основы поиска работы в сети интернет

Общие положения

Современные возможности поиска работы расширятся благодаря специализированным ресурсам сети Интернет. Поиск работы с помощью сети Интернет достаточно результативен и может быть осуществлен в следующих основных направлениях: изучение вакансий на сайте конкретной организации и отправление резюме непосредственно работодателю, размещение резюме на специализированных ресурсах, просмотр вакансий на специализированных ресурсах, поиск вакансий через социальные сети, запрос вакансий по электронной почте.

Вакансии государственных центров занятости размещены на соответствующих сайтах, а также объединены на едином федеральном портале «Работа в России». Вакансий здесь всегда очень много, что позволяет ресурсу стать стартовой площадкой для начинающего специалиста, позволяющей сформировать весомый профессиональный портфель. Первый шаг, который необходимо предпринять для поиска работы через сеть Интернет - это публикация своего резюме на крупнейших порталах о работе. Наиболее популярные федеральные специализированные сайты о поиске работы – job.ru, hh.ru, rabota.ru. Эти и подобные им сайты предлагают широкий выбор вакансий для работодателей, а также предлагают опубликовать своё резюме или вакансию. Социальные сети в разрезе поиска работы можно подразделять на два типа: общие социальные сети и специализированные (например, LinkedIn). В социальных сетях многие рекрутинговые агентства, государственные организации по содействию трудоустройству и компании-работодатели создают официальную страницу. Если компания не публикует информацию о вакансиях в открытом доступе, следует инициировать прямое обращение к потенциальному работодателю через электронную почту отдела кадров или специальный сервис на сайте компании в виде резюме с сопроводительным письмом.

Основные термины и понятия

Интернет. Карьерный портал. Поисковый сервис. Государственная служба занятости.

Задание № 7

Используя следующие интернет-ресурсы, заполните таблицу 7.1. информацией о вакансиях по получаемой профессии (не менее 5 вакансий на каждую группу по опыту работы):

1. Career.ru
2. Hh.ru
3. Trudvsem.ru
4. Superjob.ru
5. Ctv.swsu.ru
6. Rosrabota.ru

Таблица 7.1 – Информация карьерных порталов и поисковых сервисов о вакансиях (в рамках получаемой профессии)

| Предприятие, адрес | Источник информации (ссылка) | Без опыта работы | | Опыт до 3 лет | | Опыт свыше 3 лет | |
|--------------------|------------------------------|------------------|-------------|---------------|-------------|------------------|-------------|
| | | доля жноть | /п, руб. | доля жноть | /п, руб. | доля жноть | /п, руб. |
| 1 | | | | | | | |
| 2 | | | | | | | |
| 3 | | | | | | | |
| 4 | | | | | | | |
| 5 | | | | | | | |
| ... | | | | | | | |

Перечень литературы и ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения темы

1. Арсеньев, Ю. Н. Управление персоналом : технологии [Электронный ресурс]: учебное пособие / Ю. Н. Арсеньев, С. И. Шелобаев, Т. Ю. Давыдова. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 192 с. – Режим доступа : <http://biblioclub.ru>.

2. Шапиро, С. А. Управление трудовой карьерой работников организации [Электронный ресурс] : учебное пособие / С. А. Шапиро, П. И. Ананченкова. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. - 300 с. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/>

Тема 8. Получение и развитие гибких навыков и надпрофессиональных компетенций

Общие положения

Профессиональные навыки – это знания и умения, которые необходимы кандидату для работы на той или иной должности.

Hard skills – (англ. «жесткие» навыки) профессиональные навыки, которым можно научить и которые можно измерить. Для обучения hard skills необходимо усвоить знания и инструкции, качество обучения можно проверить с помощью экзамена. Примеры hard skills: набор текста на компьютере, вождение автомобиля, чтение, математика, знание иностранного языка, использование компьютерных программ.

Soft skills - (англ. «мягкие» навыки) универсальные компетенции, которые не поддаются количественному измерению. Иногда их называют личными качествами, потому что они зависят от характера человека и приобретаются с личным опытом. Примеры soft skills: такие социальные, интеллектуальные и волевые компетенции, как коммуникабельность, умение работать в команде, креативность, пунктуальность, уравновешенность.

Компетенции – это обобщенные способы действий, обеспечивающие продуктивное выполнение профессиональной деятельности.

Основными компонентами профиля компетенций являются универсальные (знания, профессиональные компетенции, личностные компетенции), отраслевые и ролевые компетенции. Среди универсальных компетенций все большее значение для работодателей приобретают личностные компетенции:

- личная эффективность;
- работа с информацией;
- новаторство и творчество;
- эффективная коммуникация;
- работа в команде.

Именно они становятся факторами конкуренции в карьере.

Временная занятость – временное трудоустройство граждан на период активного поиска постоянного места работы. Временная занятость является важным направлением государственной политики занятости, входит составной частью в федеральные программы содействия занятости населения в РФ. Важное место занимают меры по временной занятости обучающихся студентов, с целью приобретения профессиональных навыков и компетенций.

При трудоустройстве студентов также возможно применение режима гибкого рабочего времени.

Основные термины и понятия

Навыки, soft skills, hard skills, компетенции, универсальные, отраслевые, ролевые, личностные компетенции, временная занятость

Задание № 8

1. Заполните таблицу 8.1, используя электронные ресурсы по поиску работы: найдите вакансии соответствующие вашему профилю подготовки/смежному профилю, в которых требуется владение определенными гибкими навыками и обладание личностными компетенциями.

2. Сравните размер заработной платы с аналогичными вакансиями, не требующими дополнительных компетенций.

3. Составьте дополнительный список сквозных компетенций и гибких навыков, которые вы увидели в рассмотренных вакансиях.

Таблица 8.1 – Информация карьерных порталов и поисковых сервисов о вакансиях, предполагающих владение гибкими навыками и обладание личностными компетенциями

| Надпрофессиональные навыки | Вакансии (должность) |
|--|-----------------------------|
| Целеустремленность и целенаправленность | |
| Владение литературой, деловой и письменной речью на родном языке | |
| Владение распространенным в мире иностранным языком (английским языком) | |
| Навыки разработки технической документации и пользования ею | |
| Умение пользоваться компьютерной техникой и другими средствами связи и информации, включая телекоммуникационные сети | |
| Знание психологии и этики общения | |
| Умение управлять временем | |
| Управление командой (лидерские навыки) | |
| Умение работать в команде | |
| Навыки самоанализа | |
| Творческое мышление | |
| Способности адаптации к изменяющимся условиям | |
| Способность к личностному развитию | |
| Владение методами | |

Перечень литературы и ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения темы

1. Арсеньев, Ю. Н. Управление персоналом : технологии [Электронный ресурс]: учебное пособие / Ю. Н. Арсеньев, С. И. Шелобаев, Т. Ю. Давыдова. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 192 с. – Режим доступа : <http://biblioclub.ru>.

2. Горелова Е. 10 навыков будущего // Справочник карьериста 2015-20164

Тема 9. Программы набора молодых специалистов и стажировок международных и российских корпораций

Общие положения

Graduate Recruitment - технология подбора персонала, позволяющая привлекать молодых специалистов и студентов для работы в компаниях с целью последующего трудоустройства. В настоящее время выделяют следующие направления работы с молодыми специалистами и студентами: Graduate Programme; разработка программ стажировок и их осуществление; проведение рекламных акций (в т. ч. дней карьеры), точечный рекрутмент; реклама вакансий и стажировок. Для студента участие в таких программах – шанс попробовать себя в качестве сотрудника компании, пройти адаптацию в трудовом коллективе, получить дополнительные навыки и компетенции, получить гарантию трудоустройства еще до момента получения диплома.

Основные термины и понятия

Стажировка, молодой специалист, заявка на стажировку, карьера, международные компании, срочный трудовой договор

Задание № 9

Используя специальные информационные ресурсы для студентов и выпускников (например, приведенные ниже), а также официальные сайты предприятий и компаний заполните таблицу 9.2 об условиях стажировок, предлагаемых отечественными и зарубежными компаниями в соответствии с профилем получаемого образования.

Таблица 9.1. Интернет-платформы для подбора стажировок студентами и молодыми специалистами

| | | | |
|--|------------------------------------|------------------------------|--------|
| | Интернет-портал подбора стажировок | Краткая информация о портале | Ссылка |
|--|------------------------------------|------------------------------|--------|

| | | | |
|----|---|--|---|
| 1. | «База стажировок» | Специализированный раздел «Стажировки» Общероссийского портала «Работа в России» | https://trudvsem.ru/vacancy/search?busy=PROBATION&_page=0 |
| 2. | Проект «Профстажировки» | Проект «Профстажировки» является сейчас платформой подбора студентам и выпускникам стажировок или практик во всех отраслях экономики на территории всей Российской Федерации | http://профстажировки.рф |
| 3. | Благотворительный фонд «Надежная смена» | Миссия фонда: Содействие молодежи в получении личностно-профессиональных компетенций и популяризация инженерно-технического образования через объединение ключевых игроков ТЭК и МСК | https://fonsmena.ru/ |
| 4. | Changellenge | Changellenge дает ответы на все вопросы. Для этого объединили компании, топовые вузы и самых амбициозных студентов и выпускников разного профиля — от инженеров до будущих медиков. В проектах Changellenge >> ежегодно участвуют более 124 тысяч человек. А партнерами стали 85% лучших работодателей России и мира, в том числе банки, FMCG-компании, крупные консалтинговые компании, IT-корпорации. | https://changellenge.com/ |
| 5. | Лифт в будущее | Онлайн платформа «Лифт в будущее» дает студентам по всей стране равный и бесплатный доступ к сервису профориентации, образовательным курсам и помогает найти первую работу. Программа отличается целенаправленной привязкой к практике и к работодателям: действующие специалисты компаний Группы АФК «Система» ведут курсы на платформе, рассказывают о своих профессиях, рекрутеры Корпорации наблюдают за результатами участников, чтобы выявить лучших кандидатов, которым предлагаются стажировки и | https://lift-bf.ru/ |

| | | | |
|----|--------------------------------|---|---|
| | | вакансии для молодых специалистов. | |
| 6. | Career.ru | Подбор стажировок для студентов и выпускников по всей России и зарубежом | https://career.ru |
| 7. | Grintern-карьерный старт мечты | Подбор стажировок для студентов и выпускников по всей России и за рубежом | http://www.grintern.ru |
| 8. | Стажировка.ру | Подбор стажировок для студентов и выпускников по всей России и за рубежом | https://stazhirovka.ru/companies |
| 9. | SuperJobstudents | Подбор стажировок для студентов и выпускников по всей России и за рубежом | https://students.superjob.ru/stazhirovki/ |

Таблица 9.1 - Места стажировок для студентов и выпускников вузов (в рамках получаемой профессии)

| Компания, адрес | Должность | Требования | Условия | Источник информации |
|-----------------|-----------|------------|---------|---------------------|
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

Перечень литературы и ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения темы

1. Арсеньев, Ю. Н. Управление персоналом : технологии [Электронный ресурс]: учебное пособие / Ю. Н. Арсеньев, С. И. Шелобаев, Т. Ю. Давыдова. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 192 с. – Режим доступа : <http://biblioclub.ru>.
2. Работа в России [Электронный ресурс].: URL: <https://trudvsem.ru/vacancy/search?busy=PROBATION&page=0>
3. Шапиро, С. А. Управление трудовой карьерой работников организации [Электронный ресурс] : учебное пособие / С. А. Шапиро, П. И. Ананченкова. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. - 300 с. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/>
4. Проект «Профстажировки» [Электронный ресурс].: URL: <http://профстажировки.рф>
5. Благотворительный фонд «Надежная смена» [Электронный ресурс].: URL: <https://fondsmena.ru/>

6. Changellenge [Электронный ресурс].: URL: <https://changellenge.com/>
7. Лифт в будущее [Электронный ресурс].: URL: <https://lift-bf.ru/>
8. Career.ru [Электронный ресурс].: URL: <https://career.ru>
9. Grintern-карьерный старт мечты [Электронный ресурс].: URL: <http://www.grintern.ru>
10. Стажировка.ру [Электронный ресурс].: URL: <https://stazhirovka.ru/companies>
11. SuperJob students ru [Электронный ресурс].: URL: <https://students.superjob.ru/stazhirovki/>