

Министерство образования Белгородской области
Областное государственное автономное
профессиональное образовательное учреждение
«Белгородский политехнический колледж»

Методические рекомендации

**Организация и проведение
самостоятельной работы по учебной
дисциплине
«Карьерное моделирование»**

2023 год

Организация – разработчик: ОГАПОУ «Белгородский политехнический колледж»

Разработчики:

О.И. Бузмакова, методист ОГАПОУ «Белгородский политехнический колледж»,

Рябушко О.В., преподаватель ОГАПОУ «Белгородский политехнический колледж»

Пояснительная записка

Методические рекомендации являются пояснительным материалом для выполнения студентами самостоятельных работ по дисциплине «Карьерное моделирование».

Виды самостоятельных работ:

- анализ кейсовых ситуаций
- проработка материалов учебного занятия
- поиск информации в различных источниках, в том числе с использованием сети Интернет
- составление резюме
- формирование портфолио
- заполнение аналитической таблицы

Цель: проверить умения применения теоретических знаний на практике и приобщить к самостоятельному решению ситуационных задач.

Задачи:

- формирование способности анализировать проблемную ситуацию и правильно разрешить ситуационную задачу используя теоретическую информацию и индивидуальный опыт.
- формирование положительного интереса к изучаемой дисциплине.

Выполнение самостоятельных работ является непосредственной частью образовательного процесса по дисциплине «Карьерное моделирование» с целью овладения видом профессиональной деятельности по профессии / специальности и соответствующими

профессиональными компетенциями обучающийся в ходе освоения дисциплины должен:

иметь практический опыт: планирования собственной карьеры в отрасли с учетом требований рынка труда

уметь:

- оформлять документацию, необходимую для приема на работу;
- разрабатывать план поиска работы;
- определять свои жизненные цели и свою профессиональную карьеру;
- беседовать с работодателем;
- использовать полезную информацию (о предприятии) при собеседовании;
- составлять резюме;
- использовать полезную информацию в адаптационный период трудовой деятельности

знать:

- базовые принципы исследования рынка труда;
- методы поиска работы, формы и правила прохождения собеседования с работодателем;
- методы тестирования;
- формы и правила написания персонального резюме, сопроводительного письма;
- документы (оригиналы и копии), которые необходимо подготовить для собеседования, для приема на работу;
- правила и приемы создания позитивного имиджа;
- адаптационные меры в законодательстве о труде;
- содержание и структуру трудового договора;
- роль общественных и социальных организаций в адаптации на рынке труда.

Выполнение самостоятельных работ направлено на закрепление теоретического материала и получение навыков презентации себя на рынке труда.

Значение дисциплины «Карьерное моделирование» обосновано на основе:

- получения студентами знаний нормативно-правовой базы рынка труда;
- формирует умение позиционировать себя на рынке труда;
- формирует умение решать конфликтные ситуации на рынке труда (в организации, при прохождении собеседования и т.д.)

САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА №1.

Открыть Атлас профессий (<http://atlas100.ru/catalog/>) и выбрать минимум 5 профессий для себя.

Пример поиска и выбора профессий:

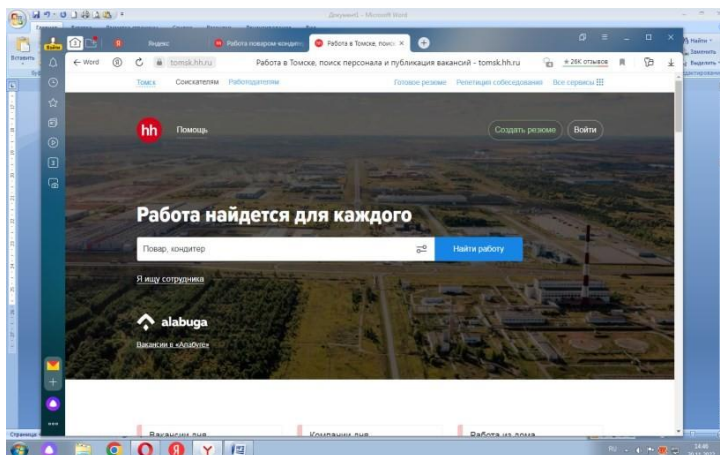
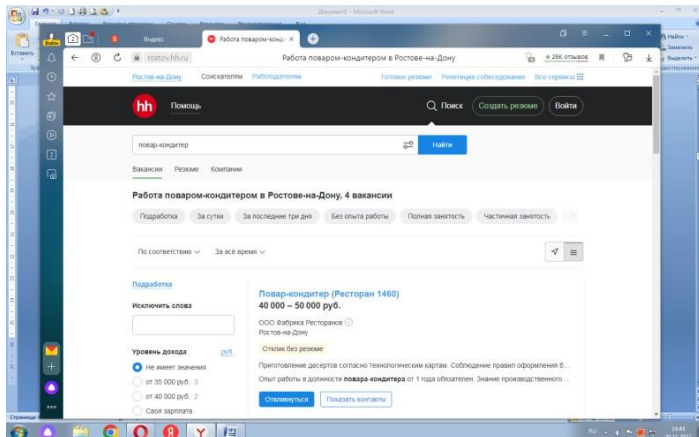


Рисунок – организация поиска по вакансиям

САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА№2

На тему: Анализ сайта вакансий <https://tomsk.hh.ru/> и подбор минимум 3 потенциальных мест для



прохождения практики.

Рисунок – Пример требований к кандидату

Инструкция

1. Посетить указанный сайт вакансий
2. Ввести в поисковую строку на сайте желаемую должность
3. Провести анализ результатов, согласно вашему соответствию выбранной вакансии
4. Составить список подходящих/неподходящих (указать причину) вакансий

САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА№3

Выбор компетенций и возможности их получения по выбранным профессиям (основа Самостоятельная работа №1)

Примеры поиска: Инструкция

1. Согласно выбранным в самостоятельной работе №1 профессиям уточнить необходимые компетенции (навести курсор).
2. Выписать необходимые компетенции по каждой выбранной профессии.
3. Подготовить пояснение по каждой компетенции: суть, где и как ее можно получить?
4. Провести анализ наличия у Вас представленных компетенций.
5. Подготовить ответ о вашем соответствии выбранным профессиям.

САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА №4

Выполнение заданий по формулировке и систематизации жизненных целей. Выполнение задания «Цель – средства»

Что хочу достичь? (Какого результата хочу добиться?)	Что мне для этого надо?	Когда я смогу получить желаемое? (Сколько времени потребуется на достижение результата?)
Закончить техникум	Устроиться на работу	1 год

Рисунок – Пример заполнения таблицы

Затем необходимо объединить «результаты» по группам и выбрать основное, что включает в себя другие

«желаемые результаты». Затем из соответствующих данных 2 и 3 столбца выбрать основные необходимые «ресурсы» и конечный срок. Сформулировать основную свою цель, механизм и сроки ее достижения.

САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА № 5

Самостоятельная работа направлена на формирование понимания своего места в коллективе, своих обязанностей и функций других членов коллектива.

Задание: Составить таблицу на основе своей семьи (своей желаемой семьи)

Член семьи	Обязанности	Качества характера	Решение проблем
Мама	Уборка, готовка ...	Добрая, требовательная	Договориться, распределить обязанности

Инструкция

1. Определить необходимых членов семью, не забыв себя
2. Провести анализ выполняемых функций дома (кто-то деньги зарабатывает, кто-то убирает, занимается закупками продуктов/техники и т.д.)
3. Описать существующие/желаемые качества характера
4. При наличии проблемных мест представьте рекомендации по их решению

САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА №6

«Составить резюме»

Структура резюме	
Цель	
Фамилия имя отчество	
Возраст	
Семейное положение	
Образование	
Опыт	
Личные качества	
Контакты	

Сопроводительное письмо отвечает на вопрос – почему именно Вы, именно в этой организации должны работать? Чем Вы будете полезны организации?

Оценка работы:

1. Учтены все требования (см. Лекции)
2. Краткое, но четкое описание, отвечающее на вопрос.

САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА №7

«Вопросы на собеседовании»

Чтобы не ошибиться с выбором, на собеседовании надо уметь не только отвечать работодателю, но и грамотно спрашивать.

«Соискатель, который не задал ни одного вопроса во время интервью, не сможет произвести благоприятное впечатление. Задавая встречные вопросы, человек подчеркивает свою заинтересованность в работе и осведомленность в профессиональной сфере», — считает консультант форумов сайта Работа.ру Екатерина

Лукьянова.

Приведем примеры вопросов от соискателя:

Вопрос 1. Что будет входить в мои должностные обязанности?

В каждой компании свои правила. Поэтому и должностные обязанности могут отличаться от тех, что были на прежней местеработы. «Узнав, какие именно обязанности будет выполнять сотрудник в этой должности, кандидат сможет оценить свои силы и понять, подходит ли ему эта работа, справится ли он, насколько его профессиональные знания и умения соответствуют данной позиции»,

— говорит Екатерина Ченцова, директор по персоналу группы компаний «Вокруг Света».

Вопрос 2. Каков режим работы в компании?

«Естественно, лучше заранее выяснить, по какому графику вам предлагают работать, — советует Анна Ленда. — Сейчас в компаниях не существует единого распорядка, и начало рабочего дня может приходиться как на 8 утра, так и на 12 дня, соответственно варьируется и его окончание». Однако, стоит узнать не только о графике работы, но и о таких немаловажных моментах, как переработки, работа в праздники и выходные, и, конечно, каким образом все это оплачивается.

Спросить у работодателя стоит также про обеденное время и перерывы на работе: предусмотрен ли перерыв на обед, «перекуры» и чаепития. Обо всех этих нюансах работодатели могут сознательно умалчивать, чтобы не отпугивать кандидатов преждевременно.

Приведем примеры вопросов от работодателя:

1. "Почему мы должны нанять именно вас?"

Поскольку кандидат не может сравнивать себя с теми, кого он не знает, ему остается лишь описывать свою любовь к делу и жгучее желание принести пользу.

2. "Назовите свой главный недостаток"

Каждый кандидат знает, как ответить на этот вопрос. Нужно выбрать абстрактную слабость и превратить ее в достоинство.

Задание: составить 10 вопросов от соискателя и 10 от работодателя.

Не забудьте определить должность и компанию!

САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА №8

Тест «Правовые вопросы трудоустройства и увольнения»

Инструкция:

1. Ответить на вопросы теста по увольнению персонала: <https://ilex.by/test/test-po-uvolneniyu-rabotnika/>.

САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА №9

«Адаптация на рабочем месте» Приведите примеры адаптации в таблице:

Вид адаптации	Пример
Профессиональная	
Психофизиологическая	
Социально- психологическая адаптация	
Организационная адаптация	
Экономическая	

Санитарно- гигиеническая адаптация	
Внепроизводственная адаптация	

Оценка работы:

1. Соответствие примера виду адаптации
2. Наличие нескольких вариантов примеров

САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА №10

«Анализ кейсовых ситуаций»

Задание: Представьте ответ на вопросы к кейсу

Фрагмент первый. Начинаящий руководитель, проработав весьма старательно в должности два года, «не был замечен» при очередных кадровых перемещениях. Его это сильно задело, поскольку у него было «чувство необходимости повышения в должности». В карьере очень важными являются правила «кадровой игры», которые известны каждому и неуклонно выполняются при наличии положительной мотивации у претендента. При этом следует иметь в виду два важных вопроса:

- Через какой промежуток времени следует повышать в должности человека?
- Как быть, если человек хочет «двигаться», а организация не имеет «карьерных возможностей»?

Фрагмент второй. Руководитель последовательно выдвигался на очередные руководящие должности, а затем наступила ситуация «предельной должности», для которой характерно «уменьшение» количества должностей руководителей по

мере продвижения вверх. В данном случае типичными представляются такие вопросы: Какие «выходы» существуют из ситуации, когда человек стремится ещё выше, а «выше крыши» ничего нет? Существуют ли какие-либо показатели скорости должностного продвижения по вертикали, выбор которой позволит управлять ситуацией «до крыши»? Можно ли использовать какие-то другие методы карьеры наряду с вертикальным «подъёмом»?

Фрагмент третий. Руководителя подразделения своевременно выдвинули на вышестоящую должность, на которую он рассчитывал. Однако спустя какое-то время у него наступило разочарование. Более подробное изучение этой ситуации показало следующее. Во-первых, удовлетворенная мотивация карьеры спустя какое-то время перешла в антимотивацию по вполне определенным причинам. Во-вторых, движение «наверх» или «по уровню» не означает для конкретного человека, что будет материально выгоднее и интереснее, чем было в прежней должности. В некоторых организациях практикуется метод «пробы карьеры» - человеку предлагают какое-то время поработать в той должности, которая расценивается как «карьерная». Практика показывает, что одни «карьерные кандидаты» отказываются от «настоящего продвижения» на эту должность, а другие испытывают удовольствие от предоставленной возможности «вкусить» предстоящую должность. То есть, «временная карьера» предоставляет возможность человеку временно почувствовать себя в «карьерной должности», свою мотивацию.

Фрагмент четвертый. Специалисту предложили занять должность руководителя проекта сроком на один год. Он великолепно справился со своими задачами, а затем попросился на свою прежнюю должность. Через два года

данная ситуация повторилась. У этого специалиста мотивация карьеры имела ярко выраженный «короткий характер». По своей натуре он не выносил так называемого «продолжительного руководства». Парадоксально, но он рассматривал карьеру в двух направлениях: «снизу - вверх» (специалист - руководитель) и непременно «сверху - вниз» (руководитель - специалист).

Этот фрагмент показывает, насколько разной бывает «карьерная мотивация» у людей. Организация карьеры должна учитывать это разнообразие. По всей видимости, существует определенная зависимость между горизонтальным и вертикальным продвижением работников. Начиная свой трудовой путь, человек с соответствующей мотивацией довольно чувствителен к тому, «продвигают» ли его по горизонтали и/или по вертикали. Далее эта чувствительность сохраняется, но человек начинает более избирательно рассматривать ту или иную должность, так как эта избирательность формируется под влиянием целого ряда факторов внутреннего и внешнего свойства. И если эта избирательность не удовлетворяется, то человек начинает свой «избирательный поиск» на стороне. Разумеется, данная зависимость отражает только определенный мотивационный «пласт».

Фрагмент пятый. Руководителя планомерно перемещали «по вертикали», неизменно отмечая то обстоятельство, что все предыдущие участки работы он «оставлял» в полном порядке и его бывшие подчиненные сожалели о «потере». Но не без помощи завистников и подсиживателей кому-то на самом «верху» не понравилось это энергичное продвижение. И поперёк дороги нашего руководителя было «положено бревно». Но человек настолько вошёл в «карьерный раж», что

вынужден был уйти в другую организацию на более высокую должность. Но что-то в его работе не стало получаться так же хорошо, как прежде. Со временем он «остыл», видимо, понимая, что достиг «потолка».

Наверное, сам человек должен прислушиваться к своему «внутреннему советнику», мудро напоминающему о правиле «своевременной остановки». Мотивация «карьеры ради карьеры» может привести к потере профессионализма и отрицательно повлиять на психику «карьериста».

Фрагмент шестой. В одной организации шефа отличало почти спортивное увлечение перемещениями кадров. Никто не работал продолжительное время в одной и той же должности - все «прыгали по ним как кузнечики». Такая «кузнечиковая система» приучила людей относиться к работе в очередной должности как временной. По сути, работа заключалась в ожидании перемещения и «отгадывании», кто и где окажется в очередной раз.

Этот фрагмент показывает, как карьера перешла в свою противоположность с соответствующей мотивацией.

Фрагмент седьмой. Один руководитель рассказывал, что организация, где он работал, с точки зрения карьеры напоминала бастион. Руководство весьма ревниво относилось ко всяким кадровым подвижкам «наверх» и славилось своим неповторимым и виртуозным умением аргументировать «неразумность назначения на вышестоящую должность» такого-то работника. И вот благодаря именно такому бастиону из стен данной организации вышло несколько высокопрофессиональных руководителей, сделавших карьеру «на стороне». По-видимому, невозможно «задушить» человека, обладающего соответствующими

способностями и мотивами. Нужно только самому понять, сможешь ли ты сделать карьеру в данном месте или нет и найти в себе мужество перейти на другую работу. В этом смысле карьера - это искусство своевременно «уходить с одного места и переходить на другое».

Ответить на вопросы и выполнить задания:

1. Какие основные проблемы существуют в организации деловой карьеры?
2. Предложите варианты решений для каждой из приведенных выше ситуаций.

САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА № 11

«Имидж сотрудника»

Задание:

1. Составьте сравнительную таблицу классификации имиджа рабочего завода, офисного работника и руководителя организации.
2. Рассмотрите минимум 5 критериев.
3. Проведите сравнительную оценку.

Пример таблицы

Критерий	Рабочий завод	Офисный служащий	Руководитель организации
Одежда			
Речь			
Мимика и жесты			
.....			

САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА №12

«Подготовка видеорезюме»

Задание: На основе составленного резюме (см. Самостоятельную работу №5) и рассмотренного на занятиях материала произвести запись видеорезюме.

Цель – получение представительских и коммуникативных навыков с использованием видеокамеры.

Задачи:

- 1) подготовить сценарий видеорезюме;
- 2) подготовить оборудование для видеосъемки;
- 3) записать ролик с видеорезюме.
- 4) Представить на проверку в электронном виде