**Методическая разработка занятия по теме: «Эффективное поведение на рынке труда»**

Ярославский градостроительный колледж

Методическая разработка

по теме: «Эффективное поведение на рынке труда»

 выполнил преподаватель Шимко Н.А.

**Ярославль 2017**

**Тема урока**: «Эффективное поведение на рынке труда»

**Актуальность:**

Эффективное поведение на рынке труда рассматривается, как способность оперативно решать актуальные социально-профессиональные задачи, такие как: поиск работы (или другой формы трудовой занятости), трудоустройство (создание собственного дела), обоснование своих возможностей при собеседовании с работодателем, успешная адаптация на рабочем месте и т.д. Актуальность вопроса формирования эффективного поведения на рынке труда школьников определяется двумя основными моментами: во-первых, недостаточной изученностью теоретико-методологических проблем, связанных с поведением молодых специалистов на современном рынке труда; и, во-вторых, формирование эффективного поведения молодых специалистов на рынке труда при их подготовке в средних, высших и других образовательных учреждениях повысит их уровень психологической готовности к современному рынку труда и профессиональной деятельности в сегодняшних условиях.

**Цель:** формирование знаний и умений учащихся по теме «Эффективное поведение на рынке труда»

**Задачи:**

- сформировать начальные знания у учащихся о рынке труда и безработице;

- познакомить с особенностями и способами трудоустройства на рынке труда;

**Тип урока:** изучение нового материала (получение новых теоретических знаний, закрепление полученных знаний).

**Форма урока:** урок-лекция.

**Формы обучения:** индивидуальная, групповая, фронтальная.

**Оборудование:**ноутбук, мультимедийный проектор.

**Основные понятия урока**: Рынок труда, занятость, безработица, эффективное поведение на рынке труда, план поиска работы.

**Используемая литература и источники:**

Зарянова М. Как найти работу за 14 дней: Практическое пособие для тех, кто ищет работу. – СПб.: Речь, 2009. - 56с.

Интернет ресурсы:

[http://freejob.ru](http://freejob.ru/). – сайт о способах трудоустройства

<http://humanitar.ru>. – единый портал, где представлены учебные материалы о рынке труда и безработице

<http://lib4all.ru> – электронная библиотека, где представлены учебные материалы, в которых есть информация об особенностях трудоустройства на рынке труда, а также о способах поиска работы.

**План урока:**

**Организационный момент.**

**Актуализация опорных знаний.**

**Формирование новых знаний:**

Рынок труда. Занятость и безработица

Этапы эффективного поведения на рынке труда

Поиск работы

Способы поиска работы

**4. Практическая работа.**

**5. Рефлексия**

**Ход урока**

**Организационный этап**

Вступительное слово учителя: Здравствуйте! Тема нашего сегодняшнего урока «Эффективное поведение на рынке труда». Для начала давайте определим цель и задачи нашего урока

**Актуализация опорных знаний**

Ребята, что вы понимаете под «рынком труда»? (Учащиеся отвечают)

**Рынок труда** – вид рынка, характеризующий систему социально-трудовых отношений, позволяющих фирмам удовлетворять потребность в трудовых услугах, предоставляемых людьми в обмен на заработную плату и другие выгоды.

На рынке труда получает оценку стоимость различных по виду и сложности исполнения услуги труда, определяются условия найма работников, в том числе величина заработной платы, условия труда, возможности образования, профессионального роста, гарантии занятости. В качестве основных рычагов на рынке труда выступают: конкуренция в спросе и предложении, цена труда. Важнейшая функция рынка труда – распределение и перераспределение трудовых ресурсов по сферам и отраслям общественного производства. Выступая как соотношение спроса и предложения труда, рынок труда отражает тенденции в развитии занятости населения.

Вопрос ученикам: Что же такое занятость? (учащиеся отвечают)

Занятость – деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащих законодательству и приносящая, как правило, доход.

Наряду с занятостью существует такое понятие как безработица. Безработица - это наличие в стране людей, составляющих часть экономически активного населения, которые способны и желают трудиться по найму, но не могут найти работу. Причин безработицы может быть много, назовем основные из них: ликвидация фирмы, спад производства, перемена места жительства, низкий уровень оплаты труда, изменение спроса на труд в отдельных отраслях, внедрение достижений НТР и др.

**Формирование новых знаний**

Рассуждая о вопросах поиска работы, следует, прежде всего, представить себе, что способность трудиться, является в условиях рыночных отношений, той оригинальной и индивидуальной особенностью, которая присуща как всем гражданам общества, так и каждому гражданину в отдельности. Именно эту особенность следует иметь в виду и использовать, когда рассматриваются вопросы трудоустройства. Это немаловажно, поскольку именно труд является основной формой жизнедеятельности человека, позволяющей практически реализовать его интересы в конкретных целях. В этой связи, рынок труда представляет собой ту экономическую среду, где разрешаются вопросы занятости населения, то есть наличия у граждан конкретной работы, где используется механизм спроса и предложения на конкретные специальности с учетом определенной профессиональной квалификации и уровня ее оплаты. Спрос возникает со стороны работодателей, а предложение со стороны граждан, обладающих определенными профессиональными знаниями по конкретным профессиям.

К ключевым проблемам в сфере занятости населения относятся:  
1. Несбалансированность спроса и предложения рабочей силы. Население ищет приложения сил исключительно в непроизводственных сферах деятельности, в то время как основное количество вакантных рабочих мест находится в жилищно-коммунальном хозяйстве, промышленности, и транспорте.

2. Ухудшение качественных характеристик системы рабочих мест.

3. Низкий социальный потенциал подавляющего числа вакантных рабочих мест – низкая заработная плата, неудовлетворительные условия труда и быта, перспективы профессионального роста и т.д.

Современный рынок труда характеризуют следующие особенности:  
  
1. Важнейшие элементы его самонастройки – цена рабочей силы, уровень душевого потребления – не приведены в соответствие со стоимостью рабочей силы, что деформирует такие важные компоненты рынка труда, как спрос и предложение.  
  
2. Рынок труда функционирует в условиях зарождения и становления института социального партнерства. Это затрудняет выработку солидарной и согласованной политики в вопросах ценообразования, заработной платы, доходов, социальной защиты, налогообложения и др. с учетом интересов различных субъектов рынка труда.  
  
3. Рынок труда неоднороден. Структура образуется двумя взаимосвязанными сферами, различающимися способом и формами привлечения, организации и регулирования рабочей силы, характером влияния на эффективность производства и положение работников. По этим признакам его можно подразделить на «открытый» и «скрытый» или «теневой». «Теневой рынок» труда практически выпадает из поля правового регулирования и сферы действия социального партнерства.  
  
4. Самая существенная особенность российского рынка труда – его региональная доминанта. Отсутствие ясно сформулированной государственной политики в сфере труда, несовершенство законодательной и нормативно-правовой базы, существенная региональная специфика определяют потребность формирования системы управления (регулирования) рынком труда, прежде всего на региональном уровне.  
  
Поэтому, такая ситуация, предполагает, прежде всего, необходимость умения граждан оперативно адаптироваться к любым изменениям занятости и безработицы на рынке труда.  
  
В этой связи эффективное поведение на рынке труда состоит из трех основных этапов. Первый, поиск работы, работы как таковой, той, которая нравится и интересна, той, которая хорошо оплачивается, той, где отношения в коллективе не мешают трудиться с хорошим настроением. Второй, выбор работы, то есть выбор окончательного варианта организации, коллектива и стиля руководства, с учетом их оценки через сравнение между приемлемыми вариантами поиска. Третий, условия трудоустройства в конкретную организацию на конкретную должность с конкретным перечнем должностных обязательств (обязанностей), на которых остановился ваш выбор.

Целью поиска работы является в первую очередь, поиск таких условий работы, которые удовлетворяли бы вашим ожиданиям. Чтобы это могло состояться, необходимо, как можно более точно, определить те составляющие условий работы, ее главную и второстепенную части, достижение которых в вашем понимании и является такой целью процесса поиска работы. Поэтому, только тогда, когда сформулирована цель, можно приступить к ее практической реализации. В этой связи следует поставить перед собой вопрос - «зачем»?  
  
**Вопрос к учащимся:**Зачем «мне» нужна работа? Почему именно эта работа?  
(Учащиеся дают аргументированный ответ (для поддержания жизни, для пропитания, для свободы, для общения, для влияния и власти и т.д.))

Ответив на этот вопрос, вы сможете четче представить себе, то с чего и следует начинать в поиске работы, те приоритеты, которые являются для вас главными и решающими при выборе нового места работы в организации.   
  
Организация поиска работы включает не только определение тех мест, где вам смогут подыскать приемлемый вариант работы, но также методы и способы,с помощью которых вы сможете осуществлять этот процесс, выбирая приемлемые варианты, рассматривая их с разных сторон, учитывая фактор времени.

Итак, назовем основные способы поиска работы:

**самостоятельный,** когда поиск работы осуществляется непосредственно вами самостоятельно, на основе информации из СМИ, включая Интернет, от родственников или друзей, а также в результате стечения обстоятельств;

**заказной**, когда поиск работы осуществляется каким-либо центром занятости на коммерческой основе, биржей труда по определенным заказчиком условиям;

**комбинированный**, когда поиск работы проводится параллельно в двух направлениях, как самостоятельно, так и на основе заказа с привлечением какого-либо центра занятости. Такой подход существенно ускоряет решение данного вопроса и позволяет через сравнение выбирать наиболее приемлемый вариант.

Чтобы начать поиск работы нужно составить план поиска работы.  
**План поиска работы** - это перечень очередности выполнения определенных действий, чтобы достичь поставленной цели, то есть устроиться на работу.  
План означает, что, прежде всего надо решить, по какой специальности трудоустраиваться; в какую организацию трудоустраиваться по этой специальности, а если нет на примете такой, то устраиваться туда, куда возьмут; о приоритетах в условиях работы.

Приоритетами могут быть, например:

уровень заработной платы

характер или сложность исполняемой работы

должность

местоположение организации

отношения в коллективе

отношение с непосредственным руководителем и т.д.

План должен отвечать на вопрос, каким образом проводить поиск: самостоятельно, по заказу или комбинированно.

**Самостоятельный поиск работы.** Данный способ означает, что поиск работы осуществляется без обращения к центрам занятости и все зависит от ваших знаний, интуиции и оценки складывающейся ситуации .  
Последовательность выполняемых действий:

вначале необходимо определиться с источниками информации, по которым вам предстоит найти организацию работодателя, где требуется та специальность, которой вы владеете. Источники информации. Интернет, СМИ, знакомые, друзья, родственники;

Интернет, информация от кадровых агентств; информация от самих работодателей (от организаций); информация об организациях, которые рекламируют свою деятельность, где можно навести справки о вашей специальности; информация официального порядка (реестры, базы данных о лицензировании, информация союзов, ассоциаций, торговых палат и других бизнес - сообществ);

СМИ: информация по радио и телевидению, не только в рекламе, но и в специальных или информационных передачах; информация из печатных изданий (журналы и газеты), особенно те, которые специализируются на рассмотрении вопросов по трудоустройству, объявлений о вакансиях на улице;

Информация от знакомых, друзей, родственников - информация частного порядка, которая позволяет выявить и уточнить подробности и детали, рассмотреть этот вопрос доверительно и конкретно в части знакомой им организации либо той, где они работают. Чаще всего именно при обсуждении такой информации можно достоверно узнать о фактическом наличии вакантных мест и о требованиях, предъявляемых к специалистам в этой должности. Такая информация не публикуется в печати. Обладая конкретной информацией, претендент приходит в отдел кадров или к руководителю подразделения, ни на кого не ссылаясь, либо наоборот ссылаясь на конкретного человека.

Советы при самостоятельном поиске работы:

Работа с источниками информаций должна носить регулярный характер до того момента, пока вы не найдете приемлемые варианты;

Необходимо приготовиться к конкретным переговорам, приготовить резюме и дополнительную информацию, еще раз уточнить приоритеты условий работы и начинать действовать.

Необходимо обращать внимание на то, где размещено объявление. Общий принцип такой: если за размещение объявления о вакансии работодатель заплатил более-менее серьезные деньги, вероятность "нарваться" для соискателя близка к нулю. К безусловно заслуживающим доверия объявлениям относятся баннеры и анонсы вакансий на первых страницах "работных" сайтов (это стоит недешево) и объявления в специализированных газетах. Осторожно следует подходить к объявлениям, расклеенным на улицах. Исключение составляют объявления на стенах в вузах и около них для молодых специалистов по тем специальностям, которые готовит вуз. Такие объявления почти всегда содержат серьезные предложения.

Роль рекламы при поиске работы велика. Но пользоваться ею нужно осторожно. Не создается ли впечатление, что вакансию слишком расхваливают? Если да, то это очень плохой признак, как правило, свидетельствующий о "вакансиях" в области сетевого маркетинга. Исключение составляют анонсы программ набора молодых специалистов от крупных компаний, таких как Procter&Gamble и Coca-Cola. Такие программы в большинстве случаев агрессивно рекламируются.

**Поиск работы на заказ.** Данный способ означает, что поиск работы осуществляется через обращение к центрам занятости и зависит от правильности выбора таких организаций, которые квалифицированно должны посодействовать вам в поиске работы. Есть кадровые агентства на коммерческой основе, где требуется оплата предоставляемых услуг. Отличие биржи труда в том, что она бесплатна за счет государства, при этом вам назначат пособие по безработице либо предложат переквалификацию.

Последовательность выполняемых действии:

подобрать несколько кадровых агентств, которые на ваш взгляд смогут вам в этом помочь. При этом необходимо вначале внимательно разобраться в оказываемых ими услугах, имеют ли они государственную регистрацию и лицензию, какой опыт работы на рынке труда, какие отзывы у тех, кто к ним уже обращался и каковы результаты. Какая оплата услуг, при каких условиях она наступает и устраивает ли она вас;

сообщить им ваши условия работы, которые вы бы хотели иметь на новом месте работы;

определить точно, на основе договора на выполнение таких услуг, сроки исполнения такой работы. Выяснить процедуру исполнения работы (когда созваниваемся, какие варианты не предлагать, что уточнять в информации об условиях нового места работы);

анализировать поступающую от кадровых агентств информацию не только с вашими условиями работы, но и с такой же информацией от других агентств. Это позволит выбрать оптимальный вариант;

контролировать выполнение кадровыми агентствами своих обязательств по договору. Реагировать быстро на их просьбы, действовать решительно, внимательно и профессионально, предварительно продумывая свои действия, по переговорам с представителями работодателя.

**Комбинированный поиск работы.** Данный способ означает, что поиск работы осуществляется по самостоятельному плану с привлечением к его исполнению и центров занятости. Последовательность действий здесь складывается в приемлемом для вас порядке. К исполнению данной работы нужно приготовиться заранее, так как придется запускать всю работу одновременно. Это важно для того, чтобы сравнивать варианты предложений и выбрать оптимальный вариант.

**Непосредственное обращение к работодателю.** Этот способ поиска работы больше всего подходит уверенным в себе профессионалам. Им можно порекомендовать обратиться в отдел персонала напрямую. Позвоните и вежливо поинтересуйтесь, нуждается ли компания в специалистах вашего профиля. Если это так, то смело высылайте резюме. Его не обойдут вниманием, если Вы выясните фамилию руководителя службы персонала и адресуйте свое послание лично ему. Часто о вакансиях в компании вашей мечты можно узнать на сайте. Кроме того, места обитания потенциальных работодателей - профильные выставки, конференции, презентации. На таких мероприятиях очень важно вести себя активно, но в тоже время предельно корректно – собирать информацию о представленных компаниях и рассказывать о себе и своих карьерных планах представителям наиболее интересных для вас компаний.  
Сегодня мы поговорим о способе поиска работы, распространенность которого нельзя признать достаточной. Речь пойдет о том, что называется «прямое обращение к работодателю». Существует немало фирм, которые по разным соображениям не публикуют широко информацию о своих вакансиях. При этом есть немало способов получения подобного рода информации: знакомые, новости по телевидению, в печати и т. п. Если у вас имеются данные, позволяющие предположить, что той или иной фирме требуется (или в ближайшее время может потребоваться) специалист вашего профиля, достаточно эффективно использовать способ «прямого обращения». Как? Сейчас разберем.

**Порядок действий:**

Вы готовитесь к звонку. Формулируете цель обращения (зачем вы звоните), что вы можете фирме предложить, продумываете начало и конец разговора, ответы на наиболее вероятные вопросы. Готовите ручку, бумагу, свое резюме.

Дозвонившись, здороваетесь, спрашиваете, с кем могли бы переговорить по вопросам трудоустройства. Когда вас соединят, здороваетесь еще раз и представляетесь - четко и достаточно размеренно произносите свои имя и фамилию.

Озвучиваете цель вашего телефонного вторжения и интересуетесь, есть ли у собеседника сейчас время для разговора с вами (например, «я звоню по поводу возможного трудоустройства, смогли бы Вы уделить мне три-четыре минуты»). Указанного интервала необходимо придерживаться. Если прямо сейчас вам внимание уделить не могут, поинтересуйтесь, когда можно перезвонить. Формулируйте такой вопрос конкретно, предлагая некоторые альтернативы на выбор (например, «лучше перезвонить завтра или в среду в первой половине дня?»).

Если у собеседника есть возможность поговорить с вами прямо сейчас, то кратко опишите, что вы можете предложить. Будьте лаконичны. Помните, ваша цель договориться о собеседовании или, в крайнем случае, о возможности выслать резюме.

Возможно, вам будут задавать вопросы, будьте готовы на них ответить. Помимо стандартного набора (образование, опыт...) могут спросить, как вы узнали о существовании вакансии, какого рода работу вы думаете получить в этой конкретной фирме и т. п. Приготовьте и свои вопросы чтобы, получив возможность их задать, вы могли быстро сориентироваться, что спросить.

Если вам предложили приехать на собеседование, уточните дату и время, с кем будет проходить собеседование, адрес. Если договориться о собеседовании не удалось, попросите о возможности предоставить резюме. Получив разрешение, вышлите его как можно быстрее. Если не удалось даже этого, постарайтесь получить разрешение позвонить повторно - ситуация может измениться.

В конце разговора не забудьте поблагодарить за уделенное вам время.

В случае повторных звонков, каждый раз представляйте себя полностью (ситуация, когда абонент говорит «это опять я», а ответивший лихорадочно соображает, кто бы это мог быть, крайне нежелательна). Наметив звонок, строго придерживайтесь договоренностей: это создает впечатление о вашей обязательности и аккуратности.

Предлагаемый способ имеет ряд достоинств. Он демонстрирует, что вы внимательно следите за состоянием дел на рынке труда и можете анализировать информацию. Вы звоните не по объявлению, а потому, скорее всего, вы - первый, к вам относятся персонально, поскольку вы выделяетесь из «потока», что тоже работает в вашу пользу. К тому же, если фирма давала объявления, то звонков ждут, а в данном случае инициатива принадлежит вам (это поможет и в самом разговоре, и при дальнейшем процессе трудоустройства). Однако есть и недостатки. Главным из них можно выделить неуверенность претендентов и, вследствие этого, боязнь использовать подобный путь трудоустройства вообще. Помните, с одной стороны, положить телефонную трубку проще, чем прервать разговор с человеком, когда встреча проходит лично, но именно поэтому отказ от телефонного разговора случается не так часто, вы не столь сильно вторгаетесь в расписание рабочего дня. Самое худшее, что может быть - это не использовать все возможные пути поиска действительно удовлетворяющей вас работы.

Определим некоторые правила, о которых следует помнить при выборе работы и поиске рабочего места:

Никто Вам ничего не должен, в том числе и дать работу. За получение работы нужно бороться.

Различие между везунчиком и неудачником определяется тем, как они сами ведут свои дела, а не какими-то внешними факторами вроде кризиса на рынке труда.

Чем больше времени Вы потратите на определение того, чем Вы выделяетесь из массы других, которые могли бы выполнять ту же работу, тем выше Ваши шансы.

Ни в коем случае не принимайте решений, исходя только из того, что доступно. Со всей настойчивостью стремитесь именно к той работе, которую Вы больше всего хотите.

Если Вы определили для себя, какую работу ищете, объясните это всем. Чем больше глаз и ушей помогает Вам, тем лучше.

Настройтесь на то, что Вы можете получить сотни отказов. Это нормально. При правильном настрое очередной отказ не будет выбивать Вас из колеи и в какой-то из следующих попыток Вы добьетесь успеха.

**Практическая работа**

**Для проверки первичного усвоения новых знаний, ученикам предлагается пройти тест.**

**Тест**

**1.Поиск работы на заказ. Данный способ означает, что поиск работы осуществляется**

А) с обращением к центрам занятости;  
  
Б) без обращения к центрам занятости;  
  
В) все вышеперечисленное.

**2. Комбинировано. Данный способ означает, что поиск работы осуществляется**  
  
А) с обращением к центрам занятости;  
  
Б) без обращения к центрам занятости;  
  
В) все вышеперечисленное.  
  
**3.Непосредственное обращение к работодателю. Данный способ означает, что поиск работы осуществляется**  
  
А) с обращением к центрам занятости;  
  
Б) без обращения к центрам занятости;  
  
В) все вышеперечисленное.

**4. Целью поиска работы является в первую очередь:**  
  
А) хорошая заработная плата;  
  
Б) удобный проезд;  
  
В) таких условий работы, которые удовлетворяли бы вашим ожиданиям.

**5.Назовите источники информации при самостоятельном поиске работы**  
………………………………………………………………………………..

**6.Имеет ли способ «непосредственное обращение к работодателю» недостатки?**  
  
А) да  
  
Б) нет

**V. Подведение итогов**

Пока еще, российский рынок труда, крайне далек от нормального состояния развития и характеризуется, нестабильной занятостью населения, структурной несбалансированностью по профессиям (специальностям), развитием волнообразной динамики разной по уровням текущей безработицы, неконтролируемой скрытой безработицей хронического характера.

Теперь, зная как эффективно вести себя на рынке труда, вы без проблем сможете правильно составить план поиска работы, а также зная способы поиска работы достаточно быстро найти интересующую вас должность.

**Домашнее задание.**

Составить 2-3 вопроса по теме урока.

Объяснить в чем особенности трудоустройства на рынке труда и способы трудоустройства.

**Рефлексия**

Ребята, вам понравился наш сегодняшний урок? Что нового вы для себя узнали?