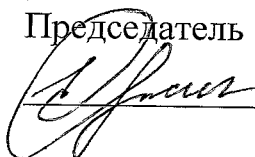


**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ  
«ЧЕРЕМХОВСКИЙ ГОРНОТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ  
ИМ. М.И. ЩАДОВА»**

Рассмотрено на  
заседании ЦК  
«29» 05 2020 г.

Протокол № 9

Председатель

 Шульце А.А.

УТВЕРЖДАЮ

Зам. директора по УР

 Н.А. Шаманова

«23» 06 2020 г

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ  
для выполнения  
практических работ студентов 4 курса  
по дисциплине  
ЭФФЕКТИВНОЕ ПОВЕДЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА  
программы подготовки специалистов среднего звена**

09.02.04. Информационные системы

Заочная форма обучения.

Разработал  
Преподаватель: Г. И. Заикина 2020г

## СОДЕРЖАНИЕ

	<b>СТР</b>
1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА	2
2. ПЕРЕЧЕНЬ ПРАКТИЧЕСКИХ РАБОТ	5
3. СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИЧЕСКИХ РАБОТ	6
4. ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАКТИЧЕСКИХ РАБОТ	16
5. ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ ВНЕСЕННЫХ В МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ	17

## 1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Методические указания по выполнению практических работ по учебной дисциплине **«Эффективное поведение на рынке труда»** предназначены для студентов специальности **09.02.04. Информационные системы** **Заочная форма обучения**, составлены в соответствии с рабочей программой дисциплины **«Эффективное поведение на рынке труда»** с учетом требований ФГОС СПО и Министерства образования Иркутской области и направлены на достижение следующих целей:

– выбор будущей профессии – это серьезный и ответственный шаг в жизни каждого человека, требующий подготовки и знаний. Чтобы избежать ошибок при выборе профессии, нужен определенный набор знаний, который обучающийся получает в ходе изучения данной дисциплины. Практические работы проводятся после изучения теоретических вопросов и помогают студентам более глубоко усвоить знания по данной дисциплине и развитию общих и профессиональных компетенций:

- ПК 1.2. Взаимодействовать со специалистами смежного профиля при разработке методов, средств и технологий применения объектов профессиональной деятельности.
- ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.
- ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.
- ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.
- ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.
- ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.
- ОК 6. Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.
- ОК 7. Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий.
- ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.
- ОК 9. Ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности.

Методические указания являются частью методического комплекса по дисциплине **«Эффективное поведение на рынке труда»** и содержат задания, указания к выполнению практической работы, контрольные задания и задачи. Перед выполнением практической работы каждый студент обязан

показать свою готовность к выполнению работы: подготовить тетрадь, калькулятор. По окончании работы студент оформляет отчет в тетради, делает выводы. В результате выполнения полного объема практических работ студент должен **уметь**:

В результате освоения учебной дисциплины студент должен **уметь**:

- определять свои личные качества, способности и наклонности способствующие выбору профессии;
- выполнять работы по проведению самоанализа;
- выполнять работы по самопрезентации.

При проведении практических работ применяются следующие технологии и методы обучения:

- информационно – коммуникационная технология;
- технология развития критического мышления;
- технология проблемного обучения;

Методики:

- усвоение новых знаний;
- актуализация знаний и умений;
- деловые игры;
- проблемный метод ( проблемные ситуации).

**Правила проведения практических работ** согласно методических указаний по выполнению практической работы.

**Требования к рабочему месту:**

Рабочий стол, тетрадь, калькулятор.

**Критерий оценки:**

При оценивании практической работы используются следующие критерии.

- успешное выполнение предусмотренных в практической работе заданий;
- умение подобрать основную литературу, по теме задания;
- полноту и логичность выполнения задания;
- самостоятельность мышления;
- грамотность изложения, в том числе стилистическую;
- правильность выполнения работы.

После выполнения практического задания каждый студент оформляет отчет в тетради по практическим работам.

В соответствии с учебным планом программы подготовки специалистов среднего звена по специальности **09.02.04. Информационные системы**, и рабочей программой на практические работы по дисциплине «**Эффективное поведение на рынке труда**» отводится 12 часов.

## 2. ПЕРЕЧЕНЬ ПРАКТИЧЕСКИХ РАБОТ

<b>№ п/п</b>	<b>Тематика практических занятий</b>	<b>Количество часов.</b>
1	Современные профессии и специальности и их классификации.	2
2	Классификация профессий. Формула профессий.	2
3	Анализ и характеристика профессий	2
4	Адаптация выпускников на рынке труда	2
5	Карьера	2
6	Решение конфликтов	2
	Всего	12

### 3. СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИЧЕСКИХ РАБОТ.

#### Практическое занятие №1

Современные профессии и специальности и их классификации.

**Цель:** закрепить основные понятия, изучаемые в данной теме: профессия, специальность, квалификация, должность. Традиционные и новые профессии.

*Пояснения к заданию:* В ходе выполнения задания студенты должны ответить на ряд вопросов, рассмотреть ряд ситуаций и задач, помогающих получить дополнительные знания и умения по теме и закрепить уже приобретенные знания.

#### Задание 1.

*1.1 приведите примеры специальностей, которые соответствуют следующим профессиям.*

Профессия	Специальности.
1. Преподаватель	
2. Врач.	
3. Инженер	
4. Слесарь.	
5. Продавец.	

*1.2 определите, что является профессией, а что специальностью. Ответ запишите в таблицу.*

Профессия	Специальности.

- А) токарь*
- Б) хирург*
- В) учитель математики*
- Г) литературный критик*
- Д) преподаватель*
- Е) столяр.*

#### Задание 2.

*Ознакомьтесь с перечнем специальностей в приложении №1. Выпишите в первую колонку таблицы те специальности, которые вы считаете для себя наиболее интересными, во вторую те специальности, по которым у вас имеются соответствующие способности.*

Профессии которые я считаю интересными	Профессии ( специальности) по которым я имею соответствующие способности,
--	---

--	--

### Задание 3.

Классифицировать 20 первых специальностей из Приложения №1

Объект деятельности			
люди	техника	природа	искусство

#### Приложение №1

функция	профессия	Стандартные требования к способностям
Артист	Артист, художник, композитор	Творческий склад, интуиция, вера, эмоциональность, чувствительность, импульсивность, гибкость, искренность.
Литератор	Писатель, художник	Интеллектуальная продуктивность, творческая продуктивность, аналитический склад, интуиция, вера, преподавательская способность, культура, любознательность, изыскательность, интерес к жизни.
Исследователь	Научный работник	Творческая продуктивность, аналитический склад, интуиция, любознательность, серьезность, самоконтроль, гибкость ума, независимость суждений.
Изобретатель		Творческое мышление, интуиция, адекватная самооценка, гибкость.
Разработчик	Проектировщик, конструктор, программист, закройщик.	Творческий склад, аналитический ум, интуиция, экономическое чутье, твердость, самоконтроль, гибкость, независимость, внимательность.
Доводчик	Отделочник, оформитель, редактор	Творческий склад, интуиция, терпимость, экономическое чутье, педантизм, гибкость, импульсивность, усидчивость, внимательность.
Сборщик	Сборщик, комплектовщик, монтажник, составитель, фармацевт, портной.	Рутинность, терпимость, соперничество, коллективизм, уравновешенность, педантизм, самоконтроль, усидчивость, внимательность.
Монтажник.	Монтажник, строитель	Социальная ответственность, социальная потребность, коллективизм, конформизм, педантизм, самоконтроль, внимательность
Наладчик	Наладчик, испытатель, отладчик.	Аналитический склад, интуиция, серьезность, самообладание, чувствительность, импульсивность,

		уверенность, педантизм, самоконтроль, внимательность.
Оператор	Оператор, машинист	Рутинность, терпимость, уравновешенность, импульсивность, воля, усидчивость, внимательность.
Водитель	Водитель, машинист, вожатый, пилот, ездвой	Социальная активность, самообладания, уверенность, внимательность
Манипулятор	Крановщик, методист, бухгалтер, повар	Рутинность, терпимость, уравновешенность, самообладание, чувствительность, импульсивность, уверенность, педантизм, внимательность.
Ремонтник	Слесарь, механик, сапожник.	Аналитический склад, терпимость, экономическое чутье, социальная ответственность, чувствительность, педантизм, усидчивость, внимательность.
Регистратор.	Регистратор, учетчик, делопроизводитель	Рутинность, усидчивость, терпимость, уравновешенность, самообладание, чувствительность, послушание, уверенность, педантизм, внимательность
Контролер	Контролер, ревизор, инспектор, браковщик, билетер	Серьезность, мнительность, уравновешенность, самообладание, чувствительность, педантизм, внимательность.
Измеритель	Счетчик, хронометражист, кассир, весовщик	Рутинность, терпимость, уравновешенность, педантизм, самоконтроль, усидчивость, внимательность.
Корректировщик	Корректор	Рутинность, аналитический склад, терпимость, уравновешенность, педантизм, самоконтроль, усидчивость, внимательность.
Сортировщик	Сортировщик, индексатор, библиограф, переводчик	Рутинность, аналитический склад, терпимость, уравновешенность, педантизм, самоконтроль, усидчивость, внимательность.
Охранник	Вахтер, сторож, стрелок	Рутинность, бдительность, терпимость, уравновешенность, чувствительность, уверенность, воля, внимательность.
Хранитель	Хранитель фонда, библиотекарь, архивист	Рутинность, уравновешенность, терпимость, педантизм, усидчивость,, внимательность
Смотритель	Смотритель, обходчик, объездчик, надзиратель.	Серьезность, уравновешенность, живость, педантизм, коммуникативность, отсутствие потребительских тенденций, внимательность.



Наблюдатель	Представитель, корреспондент, историограф, астроном	Интеллектуальная продуктивность, аналитический склад, любознательность, уравновешенность, внимательность
Обозреватель	Обозреватель политический, научный, спортивный, журналист	Интеллектуальная продуктивность, вера, преподавательская способность, социальная потребность, серьезность, уверенность, самоконтроль, гибкость.
Оценщик	Оценщик, приемщик, скупщик, товаровед	Аналитический склад, серьезность, экономическое чутье, уравновешенность, педантизм, самоконтроль, внимательность.
Собиратель	Собиратель, агент, репортер	Социальная активность, живость, твердость, приспособляемость, коммуникативность, социальная уверенность, гибкость.
Изыскатель	Изыскатель, разведчик, геолог, археолог, социолог	Живость, приспособляемость, коммуникативность, социальная уверенность, гибкость, здоровье, отсутствие эгоцентризма.
Расследователь	Следователь, ревизор, патологоанатом	Аналитический склад, интуиция, чувствительность, импульсивность, живость, твердость, самоконтроль, гибкость, внимательность.
Арбитр	Арбитр, судья	Аналитический склад, серьезность, авторитарность, педантизм, твердость, беспристрастность, не импульсивность.
Разносчик	Разносчик, курьер, почтальон	Социальная ответственность, благосклонность, социальная активность, экономическое чутье, самообладание, живость, уверенность, приспособляемость, коммуникативность
Информатор	Информатор, экскурсовод, стендист	Интеллектуальная продуктивность, преподавательская способность, благосклонность, социальная активность, эмоциональность, живость, коммуникативность
Распределитель	Продавец, раздатчик, киоскер	Социальная ответственность, благосклонность, экономическое чутье, самообладание, педантизм, коммуникативность, честность, внимательность
Распространитель	Распространитель, агент, пропагандист, агитатор, лектор	Социальная ответственность, благосклонность, экономическое чутье, твердость, эмоциональность, коммуникативность, социальная уверенность, гибкость
Сопровождающий	Моряк, проводник	Терпимость, уравновешенность,

		живость, приспособляемость, коммуникативность, социальная уверенность, отсутствие эгоцентризма.
Обслуживающий	Продавец, официант, адвокат, психолог, проводник, стюардесса	Социальная ответственность, благосклонность, экономическое чутье, твердость, эмоциональность, коммуникативность, социальная уверенность, гибкость
Лечащий	Врач, ветеринар	Аналитический ум, интуиция, соц ответственность, уверенность, педантизм, внимательность

**Итог работы:** Оформить отчет по практической работе, сделать вывод и сдать тетрадь на проверку.

## Практическое занятие №2

тема «Классификация профессий. Формула профессий».

**Цель:** закрепить основные понятия, изучаемые в данной теме: Общероссийский классификатор профессий, пять типов профессий, условия профессионального труда.

*Пояснения к заданию:* В ходе выполнения задания студенты должны ознакомиться с предлагаемым текстом ответить на ряд вопросов, и составить опорный конспект помогающих получить дополнительные знания и умения по теме и закрепить уже приобретенные.

### Задание 1.

Внимательно прочтите текст.

Текст

1. В разные времена количество профессий значительно менялось. Число профессий неодинаково в странах с различными общественно-экономическими условиями.

В документе под названием «ОБЩЕРОССИЙСКИЙ КЛАССИФИКАТОР ПРОФЕССИЙ», насчитывается более семи тысяч названий профессий, имеющих на сегодняшний день в России. Хотя в любом городе пользуются спросом несколько сот (десятков) из них, все равно довольно трудно ориентироваться в таком огромном мире профессий.

Тем более, что сильно меняется не только количество профессий, но и их состав, соотношение. В наше время появляются новые профессии и исчезают старые, стираются границы между многими из них, а

некоторые, напротив, постоянно делятся, дробятся, размножаются. Поскольку, именно сейчас наша жизнь претерпевает значительные изменения, происходит стремительное развитие общественных отношений, в условиях современного рынка труда появляется большое количество новых, непривычных и незнакомых для нас профессий, хотя в более развитых странах они уже давно стали обычными.

В наши дни достаточно часто появляются новые профессии. Поскольку в наибольшей мере сейчас развивается сфера торговли, управления и информационного обслуживания, то максимальное количество новых профессий появляется именно в этой области.

Особенно много новых профессий представляют собой разновидности агентов и менеджеров. Относительно новые профессии появляются в области информационного проектирования и обеспечения: менеджер информационных систем, сетевой администратор, администратор баз данных, специалист по сетям и телекоммуникациям, web-дизайнер.

Для того, чтобы ориентироваться в мире профессий, необходимо рассмотреть своего рода карту, территорией которой служат группы сходных по своим характеристикам профессий. Дело в том, что каждая профессия предъявляет определенные требования к человеку. Одни профессии требуют от человека силы и ловкости, другие - преимущественно ума и аккуратности, третьи - общительности и сдержанности. Некоторые профессии требуют от человека практически одинаковых качеств. Их можно объединить в группы, которые можно представить в качестве своего рода профессиональных государств со своими законами, языком, населением, занимающих на карте определенное положение.

Рассмотрим, что из себя представляют психологические координаты профессии. Так же, как и на настоящей географической карте, положение профессии на психологической карте можно описать двумя координатами. Тип профессии указывает на, то, с чем человеку приходится иметь дело в процессе своей профессиональной деятельности, то есть на предмет труда. Предметом труда могут быть другие люди, техника, информация, художественные произведения или природа.

А класс профессий говорит о степени сложности и требуемой квалификации человека, то есть о характере труда. Характер труда может быть исполнительным или творческим.

Рассмотрим психологические типы профессий. По предмету труда можно выделить пять типов профессий.

### *Профессии*

*«человек- человек»*

1. К профессиям типа " человек-человек" относятся профессии, связанные с медицинским обслуживанием (врач, медсестра, санитарка, рис.1), обучением и воспитанием (мастер по обучению вождению

автомобиля, преподаватель, воспитатель, няня, учитель, тренер), бытовым обслуживанием (продавец, проводник, официант), правовой защитой (юрист, следователь, участковый инспектор), техническим обслуживанием (мастер по приему автомобилей, диагност технического состояния автомобиля и т.п.).

Профессии этого типа предъявляют высокие требования к таким качествам работника как умение устанавливать и поддерживать деловые контакты, понимать состояние людей, оказывать влияние на других, проявлять выдержку, спокойствие и доброжелательность.

2. Тип "человек-техника" включает в себя профессии, связанные с созданием, монтажом, сборкой и наладкой технических устройств (каменщик, монтажник, сварщик, инженер-конструктор), эксплуатацией технических средств (водитель, кочегар, крановщик, токарь, швея-мотористка), ремонтом техники (слесарь-ремонтник, механик, электромонтер по ремонту оборудования, инженер-конструктор, инженер-испытатель).

Этот тип профессий требует от работника высокого уровня развития наглядно-образного мышления, пространственных представлений, технической осведомленности и сообразительности, хороших двигательных навыков, ловкости .

3. Тип "человек-знаковая система" объединяет профессии, связанные с текстами (корректор, машинистка, переводчик, библиотекарь), с цифрами, формулами и таблицами (программист, экономист, бухгалтер, кассир), с чертежами, картами, схемами (штурман, чертежник), со звуковыми сигналами (радист, телефонист).

Профессии этого типа требуют от человека способности к отвлеченному мышлению, оперированию числами, длительному и устойчивому сосредоточению внимания, усидчивости .

4. К типу " человек-художественный образ" (рис.6) можно отнести профессии, связанные с созданием, проектированием, моделированием художественных произведений (художник, журналист, модельер, композитор), с воспроизведением, изготовлением различных изделий по эскизу, образцу (ювелир, актер, закройщик, реставратор, столяр-краснодеревщик, цветовод-декоратор).

От человека в профессиях этого типа требуется развитый художественный вкус, высокая эстетическая чувствительность, богатое и яркое воображение.

5. К типу "человек-природа" отнесены профессии связанные с изучением живой и неживой природы (микробиолог, агрохимик, геолог), с уходом за растениями и животными (лесовод, овощевод, зоотехник), с профилактикой и лечением заболеваний растений и животных (ветеринар).

Этот тип профессий предполагает наличие у человека хорошей наблюдательности, способности ориентироваться в условиях

непредсказуемости и отсроченности результатов, менять цели в зависимости от условий, выносливости и терпеливости к недостатку комфорта.

По характеру труда выделяются *два класса профессий*.

а) Профессии исполнительского класса связаны с выполнением решений, работой по заданному образцу, соблюдением имеющихся правил и нормативов, следованием инструкциям, стереотипным подходом к решению проблем (слесарь, агент, медсестра, продавец, телефонист, парикмахер, озеленитель). В большинстве случаев профессии этого класса не требуют высшего образования.

б) Профессии творческого класса связаны с анализом, исследованием, испытанием, контролем, планированием, организацией и управлением, конструированием, проектированием, разработкой новых образцов, принятием нестандартных решений, требуют независимого и оригинального мышления, высокого уровня умственного развития и, как правило, высшего образования (врач, менеджер, референт, психолог, учитель, юрист, инженер, экономист, математик, архитектор, физик, художник, писатель, композитор).

**Условия профессионального труда являются** одним из важных и наиболее многогранных психологических его признаков. Все условия труда делятся на: 1)обычные микроклиматические: а)в помещении - бытовые, б)на открытом воздухе; 2)необычные, вызывающие психофизиологическую напряженность: а)риск для жизни, б)сложные аварийные ситуации, требующие быстрых необходимых действий, в)общение с правонарушителями, психически больными и лицами, имеющими различные отклонения и дефекты, г)четко заданный ритм и темп, д)физические нагрузки, е)длительное пребывание в одном положении (статическая поза), ж)ночные смены, з)специфические условия (температура, влажность, химические вредности, вибрация, шум, высота, глубина).

В условиях бытового микроклимата работают на автотранспортном предприятии диспетчер, бухгалтер, приемщик заказов.. Условия труда могут быть крайне тяжелыми, а могут напоминать рабочее место оператора ЭВМ, так как это может быть мастерская по ремонту грузовых автомобилей и диагностический бокс с аппаратурой по диагностике неисправности автомобилей. В первом случае - резкий перепад температур в самом помещении, во втором, учитывая сложность диагностического оборудования, необходимо поддерживать определенную температуру, влажность.

Но не всем людям нравится работать в помещении, будь оно даже сверхкомфортным. Некоторые предпочитают проводить свой рабочий день на открытом воздухе, причем зачастую с резкими перепадами температур и влажности. В основном на открытом воздухе работают

такие профессионалы, как ремонтник высотных частей зданий, инженер-строитель, каменщик, уборщик территории, рабочий по благоустройству населенных пунктов, археолог, архитектор ландшафта, мастер аварийно-спасательных и других специальных работ, мастер по ремонту металлургических печей и др.

Открытый воздух, помещение - это обычные условия труда. Однако очень часто трудовая деятельность людей протекает в условиях необычных, специфических, когда интересы дела и потребность человека в безопасности не совпадают.

К профессиям связанным с опасностью и риском для жизни человека. относятся автокаскадер, автогонщик, просто водитель, пожарный, летчик, крановщик, маркшейдер и др. Возникновение сложных и даже аварийных ситуации, требующих от человека мгновенной оценки положения, принятия решения и быстрого выполнения необходимых действий.

В сложных ситуациях по природе своей профессиональной деятельности оказываются и десантник-пожарник, оператор пульта управления стендовой стрельбой, горноспасатель, инструктор по туризму, проводник пассажирского вагона, раздатчик нефтепродуктов.

К необычным условиям труда относятся и контакты с психически больными, правонарушителями (с юными правонарушителями работает инспектор по делам несовершеннолетних) и людьми, имеющими различные дефекты.

Четко заданный ритм и вынужденный темп работы тоже характеризуют необычные условия труда. Трудиться всю смену в определенном ритме, да еще с непривычки, очень трудно. Подобных профессий, в которых ритм труда, заданный технологией производства или четким графиком, определяет поведение специалиста, немало: артисты ансамбля песни и пляски, симфонического оркестра, драмы и кино, оператор микросварки, водолаз, дежурный в аэропорту и др.

Значительные физические нагрузки также могут определять необычность условий труда.

Фиксированная рабочая поза (длительное пребывание тела в одном положении) не легче больших физических нагрузок в профессиональном труде. При одном положении тела в течение смены мышцы деревенеют и становятся «не своими». Физически выдержать эту нагрузку может далеко не каждый. Поэтому ничего удивительного нет в том, что на первый взгляд «легкая» профессия становится при ближайшем знакомстве невыносимо трудной. К профессиям с фиксированной рабочей позой относятся врач-лаборант, хирург, ассистент звукооператора, библиограф, оператор ЭВМ, архивариус, продавец и др.

Отдельного внимания заслуживают ночные смены водителей (ночные

автобусные рейсы, такси), автослесарей. Это необычные условия труда, т.к. человек по биологическому циклу ночью должен спать. С ночными сменами связана работа сталевар электросталеплавильной печи, врача и бригады «скорой помощи», медицинской постовой сестры, следователя, и др.

Известно, что ряд специфических условий труда в отличие от обычных (колебания температуры, влажности, освещенности, давления, вибрация, шум и др. производственные вредные условия) определяет специфику большой группы профессий: дозиметрист, биохимик, зоотехник, испытатель, кулинар и др.

Ознакомившись с психологическими признаками труда вы убедились, что они характеризуют профессиональную деятельность очень многогранно и широко. Теперь вы можете грамотно, глубоко и по существу анализировать любой вид профессионального труда, при опоре на них. Через этот анализ вы невольно будете искать свою сферу профессионального труда, свою область, где бы вы могли приложить свои силы и полностью реализоваться. Но только одно требование при этом желательно выполнить непременно: выписать все 53 признака по порядку на лист бумаги или записную книжку и сделать их своей настольной принадлежностью при любом анализе профессий.

## **Задание 2.**

Ответьте на вопросы:

1. Какова специфика рынка профессий в России?
2. Какие психологические типы профессий вы знаете? Дайте краткую характеристику.
3. Назовите классы профессий, дайте краткую характеристику.
4. Назвите 10-15 признаков условий труда
5. Выделите те условия труда, которые будут встречаться в вашей профессиональной деятельности.
6. Проанализируйте условия труда специалистов автотранспортной сферы, сделайте вывод.

**Итог работы:** Оформить отчет по практической работе, сделать вывод и сдать тетрадь на проверку.

**Цель:** закрепить основные понятия, изучаемые в данной теме: профессия, специальность, квалификация, должность. Традиционные и новые профессии.

*Пояснения к заданию:* В ходе выполнения задания студенты должны ответить на ряд вопросов, рассмотреть ряд ситуаций и задач, помогающих получить дополнительные знания и умения по теме и закрепить уже приобретенные знания.

**Задание 1.**

*1. Составьте список специалистов, которые участвуют в создании:*

- А) художественного кинофильма      Г) тетради
- Б) батона хлеба                                      Д) школьной формы
- В) газеты    Е) магнитофона

**Задание 2.**

*Распределите все нижеперечисленные профессии и специальности по признаку преобладания в них умственного или физического труда. Ответ запишите в таблицу.*

Медсестра, агроном, швея – мотористка, машинист тепловоза, полевод, штукатур, бухгалтер, сталевар, продавец книг, инженер – конструктор, машинистка, столяр, воспитатель детского сада, электромонтажник, оператор машинного доения.

Умственный труд	Физический труд

*Пользуясь таблицей классификационных признаков, определите, к какому классу профессий относится каждая из перечисленных ниже специальностей.*

Профессия (специальность)	Класс профессии (специальности)
Кулинар	
Автослесарь	
Модельер	
Водитель такси	
Оператор по подготовке данных для ЭВМ	
Оператор машинного доения	
Слесарь – сборщик радиоаппаратуры	
Следователь	
Следователь	
Писатель	
Парикмахер	



### Задание 3.

3.1 С помощью таблицы классификационных признаков составьте формулу одной из следующих профессий: токарь, оператор электронно – вычислительных машин, электромонтер..

3.2 Перечислите классификационные признаки (по таблице) следующих профессий, специальностей:

А) садовник Б) милиционер В) продавец книг Г) фрезеровщик  
Д) учитель труда.

3.3 Из перечисленных ниже названий профессий или специальностей выберите те, которые необходимы:

А) в сельском хозяйстве; Б) в химической промышленности;  
В) в строительстве; Г) в машиностроении.

Чертежник – конструктор, ветеринарный фельдшер, бухгалтер, овощевод, лаборант химико – биологического анализа, монтажник радиоаппаратуры, слесарь, агроном, инженер – механик, маляр, химик – технолог, юрист.

#### Классификация профессий.

Классификационный признак	Виды и характер труда				
	<b>Т</b> Человек-техника	<b>П</b> Человек - природа	<b>Ч</b> Человек - человек	<b>З</b> Человек-знаковая система	<b>Х</b> Человек – художественный Образ
Предмет труда (классы профессий)					
Цель труда (классы профессий)	<b>Г</b> Распознать, различить, определить, оценить, разобраться, проверить.		<b>Пр</b> Преобразовать, обработать, упорядочить, организовать, оказать влияние, обслужить		<b>И</b> Изобрести, Придумать, Найти новый способ решения

Орудия труда (отделы профессий)	<b>Р</b> Ручные (непосредственное выполнение функций)	<b>М</b> Механизированные (управление машинами, механизмами)	<b>А</b> Автоматизированные (управление станками, устройствами)	<b>Ф</b> Использование функциональных средств

				организма
--	--	--	--	-----------

Условия труда (группа профессий)	<b>м</b> Условия с повышенным уровнем моральной ответственности	<b>н</b> необычные условия труда	<b>б</b> условия бытового типа	<b>о</b> Работа на открытом воздухе
----------------------------------	--	-------------------------------------	-----------------------------------	--

**Итог работы:** Оформить отчет по практической работе, сделать вывод и сдать тетрадь на проверку.

### Практическое задание №4

тема «Адаптация выпускников на рынке труда»

**Цель:** закрепить основные понятия, изучаемые в данной теме: Адаптация, рынок труда, основные этапы (стадии) адаптации работника на новом рабочем месте

*Пояснения к заданию:* В ходе выполнения задания студенты должны ознакомиться с предлагаемым текстом ответить на ряд вопросов, и составить опорный конспект помогающих получить дополнительные знания и умения по теме и закрепить уже приобретенные.

#### Задание 1

Внимательно изучите текст

Текст:

Адаптация выпускника колледжа на рынке труда представляет собой *процесс приспособления к новым реалиям и требованиям, связанным с началом трудовой деятельности*. Преодоление порога «учеба-работа» молодым человеком, впервые вступающим на рынок труда, связано с кардинальными изменениями в характере деятельности, типе социальных отношений с окружающими, в образе жизни. Острота и сложность данного этапа в трудовом жизненном цикле обладает специфическими характеристиками в любой экономической системе, что находит отражение в формировании соответствующего сегмента рынка труда, его инфраструктуры, государственных и общественных институтов, направлений научных исследований, методов государственной политики. Целью, ради которой происходит адаптация выпускника, можно считать нахождение им полноценного рабочего места, то есть вакантного рабочего места, соответствующего профессии и уровню квалификации выпускника профессиональной школы, устраивающего выпускника по условиям и режиму труда, уровню заработков, гарантиям занятости, возможностям карьерного роста и творческой самореализации.

Успешность трудоустройства выпускников СПО является одним из критериев эффективности функционирования и системы среднего профессионального образования, и рынка труда, и экономики в целом. Она во многом зависит от того, насколько продуктивен будет процесс подготовки и приспособления выпускников СПО к выходу на рынок труда. Вместе с тем опыт работы с выпускниками показывает, что значительное их количество испытывает серьезные трудности при переходе от учебы к работе, оказывается занятым на неквалифицированных рабочих местах или остается без работы.

Российский рынок труда выпускников СПО формируется в течение последних 10-12 лет, отражая процессы, происходящие в экономике и обществе в целом. Это проявилось в том, что в результате распада системы обязательного государственного распределения, существовавшей в советский период и охватывавшей почти всех выпускников средних профессиональных учебных заведений, выпускники колледжей и техникумов столкнулись с проблемой самостоятельного поиска рабочего места, к чему подавляющее их большинство не было готово. (Задача превращения «выпускника колледжа» в «производительного работника» стала чрезвычайно сложной, наблюдается полная свобода индивидуальных действий и выпускников, и работодателей.

На ряду с этим экономическая ситуация на протяжении последнего десятилетия динамично изменяется, в нашей стране происходит переход к постиндустриальному типу экономики, связанный с развитием новых технологий, изменением структуры занятости населения, глобализацией хозяйственных связей и *ростом конкуренции*. *В этих условиях работодатели предъявляют все более высокие требования к деловым и личным характеристикам выпускников, качеству их профессиональной подготовки, уровню квалификации, умениям и навыкам.* Данная дисциплина призвана определить особенности содержания и форм процесса адаптации молодых специалистов на рынке труда; с одной стороны обобщить особенности влияния трудовой ориентации и мотивации студентов и выпускников СПО на их трудовую адаптацию, а с другой дать конкретные рекомендации по адаптации конкретного выпускника; раскрыть развитие форм студенческой занятости и определить их значение для повышения конкурентоспособности выпускников СПО, а также предложить подходы к формированию навыков и умений, способствующих успешной адаптации молодых специалистов на рынке труда.

В процессе изучения дисциплины раскрываются обоснования представлений о формах и этапах адаптации выпускников, оценки эффективности среднего профессионального образования, как фактора, повышающего конкурентоспособность выпускников на рынке труда с точки зрения типа

выполняемой работы, получаемых доходов, вероятности безработицы и, как следствие, доказывається влияние полученного практического образования на их адаптацию на рынке труда. Анализируется роль работодателей на рынке труда выпускников СПО, показаны варианты организации взаимодействия работодателей и системы среднего профессионального образования.

Ключевым понятием дисциплины является «адаптация». В самом общем виде термин этот означает процесс приспособления, привыкания. В повседневной жизни человек должен адаптироваться к погодным и климатическим условиям, к возрастным изменениям своего организма, к новым семейным и бытовым обстоятельствам. В зависимости от характера и масштабов изменения окружающей среды и личных свойств человека адаптация может происходить быстро и незаметно, а может потребовать длительного времени и значительных материальных и физических затрат. Успешно адаптировавшись, человек начинает себя чувствовать комфортно в изменившейся ситуации, если же адаптации не происходит или она требует слишком больших затрат, жизнь человека становится сложнее и безрадостнее. В своих крайних формах проявления невозможность человека адаптироваться к новым требованиям окружающей среды может привести к тяжелым последствиям.

Особую проблему представляет собой трудова адаптация как процесс приспособления работника к ситуации на рынке труда, характеру труда на новом рабочем месте, взаимоотношениям в новом трудовом коллективе и т.п. Изучение адаптации работника к содержанию и условиям трудовой деятельности на предприятии позволяет выделить *основные этапы (стадии) адаптации работника на новом рабочем месте, включающие, как правило, этап ориентации и ознакомления, этап привыкания и приспособления, этап действенной адаптации, или ассимиляции, и этап эффективного функционирования, предполагающий полную идентификацию целей работника с целями нового предприятия. Выделяют определенные виды адаптации: профессиональную, психофизиологическую, социально-психологическую.*

Проводят различие между процессом адаптации и результатом адаптации, между *первичной* трудовой адаптацией, которая характерна для лиц впервые вступающих на рынок труда, и *вторичной* адаптацией, которая происходит, когда опытный работник переходит на новое место или сталкивается с новым руководителем. Существует понятие «темпы адаптации», характеризующее то, как быстро происходит привыкание работника к новому рабочему месту.

*Адаптация выпускника колледжа на рынке труда - это процесс преодоления порога учеба-работа, приспособления молодого человека. впервые выступающего в качестве полноценного работника высокой квалификации, к*

*реалиям и требованиям рынка труда, поэтому иначе этот процесс называется «первичной трудовой адаптацией». Результатом адаптации на рынке труда (в отличие от процесса адаптации) является нахождение выпускником вакантного рабочего места, соответствующего профессии и уровню квалификации выпускника профессиональной школы, устраивающего выпускника по условиям и режиму труда, уровню заработков, гарантиям занятости, возможностям карьерного роста и творческой самореализации.*

От того, насколько успешен будет процесс подготовки и приспособления выпускников СПО к выходу на рынок труда непосредственно зависит успешность их трудоустройства и, в конечном счете, эффективность функционирования и системы среднего профессионального образования, и рынка труда, и экономики в целом. Успех процесса адаптации выпускника колледжа зависит не только от его индивидуальных способностей, но также во многом зависит от эффективности взаимодействия всех вовлеченных в данный процесс сторон: учебного заведения с точки зрения качества преподаваемых ею знаний и формируемых компетенций, того насколько они значимы и полезны для успешной трудовой деятельности; работодателей и их подхода к набору молодых специалистов, их активности в привлечении новых работников и эффективности процедур их поиска: самих выпускников и степени их подготовленности к выходу на рынок труда.

Применительно к выпускнику, возможности минимизации связанных с поиском подходящей работы потерь, т.е. параметры, определяющие эффективность процесса его адаптации, включают, на наш взгляд, следующие основные моменты:

1. Трудовое самосознание - осознание выпускником собственных желаний и предпочтений. Это наиболее сложный момент. Этим не всегда могут похвастаться работники и в более зрелом возрасте. Но понимание того, «к чему душа лежит», кем хотелось бы стать и почему, приведение в равновесие юношеского романтизма и определенного практицизма совершенно необходимо, как предпосылка поиска работы и принятия решения в условиях свободного выбора.
2. Трудовая ориентация - изучение и оценка реалий рынка труда (существующих возможностей трудоустройства) и их сопоставление с собственными устремлениями с целью выяснения возможности их реализации.
3. Навыки трудоустройства - понимание правил функционирования рынка труда, которое состоит из следующих элементов: прохождение собеседования, заполнение резюме, умение вести поиск вакансий и выяснение их реальной содержания.

Аналогичным образом эффективность результата адаптации выпускника

можно оценивать по следующим показателям:

1. Соответствие рабочего места ожиданиям выпускника (субъективный измеритель удовлетворенности выпускника содержанием работы: насколько то, что он нашел, соответствует тому, что он искал)
2. Соответствие уровня рабочего места уровню полученного образования. Рабочее место выпускника колледжа должно обеспечивать использование или полученных им в ходе обучения специальных знаний (если область работы совпадает с областью полученного образования) или быть адекватно уровню его общих и профессиональных компетенций. Другими словами, трудоустройство на рабочее место, не требующее среднего профессионального образования, не может считаться эффективным результатом процесса адаптации.
3. Скорость нахождения первого полноценного трудоустройства, как показатель количества ресурсов, как временных, так и материальных затраченных на его нахождение.

Для раскрытия всех сторон предмета дадим определение понятию «выпускник». Выпускник среднего профессионального учебного заведения - бывший студент, закончивший учебу и имеющий соответствующий диплом о полученном образовании. То, как он адаптируется на рынке труда, т.е. приспособляется к требованиям рынка в ходе поиска рабочего места, в значительной степени определяется фундаментом - знаниями и навыками, а так же компетенциями, приобретенным в ходе обучения в колледже. Руководствуясь действующим КЗОТом рассмотрим, как молодых, специалистов, имеющих стаж работы менее 3-х лет. Когда выпускнику рабочее место искать не приходится, то основная часть адаптации к условиям труда происходит уже на рабочем месте. В том случае, наиболее важен период становления выпускника в качестве специалиста. Трехгодичный стаж достаточен для накопления значимого трудового стажа, за это время выпускник переходит в статус сложившегося специалиста.

С другой стороны, предполагая, что в условиях свободного и самостоятельного трудоустройства и жесткой конкуренции за привлекательные рабочие места, поиск работы нередко начинается не после получения диплома, а значительно раньше, можно изучать трудовое поведение и студентов, и выпускников.

**Ключевыми составляющими адаптации выпускников СПО являются:**

- а. Рассогласование системы среднего профессионального образования и потребностей рынка труда. Динамика изменений, происходящих сегодня в экономике и, следовательно, на рынке труда, такова, что такого рода проблемы могут оказывать значимое воздействие на процесс адаптации выпускников.
- б. Психологическая сложность перехода «СПО - работа» для значительного числа выпускников. Различие основополагающих «правил поведения» в ходе

обучения в колледже и на рынке труда значительно. Тем не менее, этот факт не всегда до конца выпускниками осознается. Неподготовленность к условиям рынка труда и отсутствие опыта трудоустройства также осложняют процесс адаптации. К этому можно добавить еще и адаптация к профессии, выбор которой был сделан частично адекватно.

Ниже приведены типичные ошибки, сделанные при выборе профессии и основные пути их преодоления:

1. Отношение к выбору профессии как к неизменному. В любой сфере деятельности происходит смена занятий, должностей по мере роста квалификации человека. При этом наибольших успехов достигает тот, кто хорошо прошел начальные ступени.

Проанализируйте ситуацию на рынке труда. Обратите внимание на то, что с каждым годом появляются все новые профессии. Будьте готовы к тому, что придется регулярно повышать квалификацию, осваивать смежные специальности. Не бойтесь того, что выбор профессии сейчас при поступлении в колледж фатальным образом определит всю Вашу судьбу. Изменение выбора, освоение абсолютно новой специальности или смежной сделает Вас ценным специалистом, востребованным в междисциплинарных областях деятельности. Первая профессия, даже если Вы затем передумаете и найдете что-то более привлекательное, пригодится в неожиданных ситуациях. Например, первое образование механика поможет юристу по своему второму образованию разобраться в сложных вопросах сложных автотранспортных происшествий.

2. Бытующие мнения о престижности профессии. В отношении профессии предрассудки проявляются в том, что некоторые важные для общества профессии, занятия считаются недостойными, неприличными (слесарь всегда грязный). Экономист или психолог ничуть не более полезен для общества, чем химик или слесарь. Престижность профессии должна учитываться - но после учета Ваших интересов и способностей. Иначе будете владеть (если будете) "модной", но не приносящей удовольствия специальностью. Или, чего доброго, окажетесь непригодны к выполнению основных рабочих функций.

3. Выбор профессии под влиянием товарищей (за компанию, чтобы не отстать). Профессию мы выбираем по своему "вкусу" и "размеру" так же, как одежду и обувь. Чувство группы, ориентация на сверстников - очень позитивные особенности юношества, нужные для освоения норм поведения в обществе, формирования образа "Я" и самооценки. Поэтому оглядывайся на других, сравнивая себя с друзьями, а не слепо повторяя. Старайся увидеть, чем ты отличаешься от товарищей - и в чем вы сходны. Это поможет понять, что если Вася идет на пожарника (он - рискованный человек), тебе эта

профессия может не понравиться (ты ведь очень осторожный и рассудительный).

4. Перенос отношения к человеку, представителю той или иной профессии, на саму профессию. При выборе профессии надо учитывать особенности данного вида деятельности, а не выбирать профессию только потому, что тебе нравится или не нравится человек, который занимается данным видом деятельности. Особенно опасно очарование преподавателем (если тебя восхищает душевность физика - это не значит, что тебе нравится физика сама по себе, вне "комплекта"). Кроме того, часто совершают ошибку, стараясь получить профессию кумира - спортсмена, политика, журналиста, артиста.

5. Увлечение только внешней или какой-нибудь частной стороной профессии. За легкостью, с которой актер создает на сцене образ, стоит напряженный, будничныи труд. А журналисты не всегда выступают в телепередачах - чаще они перелопачивают массу информации, архивов, разговаривают с десятками людей - прежде, чем подготовят 10-минутное сообщение, которое, к тому же, озвучит другой (диктор на телевидении).

6. Отождествление школьного учебного предмета с профессией или плохое различение этих понятий. Есть такой предмет, как иностранный язык, а профессий, где требуется способность к языку много - переводчик, экскурсовод, телефонист международной связи и др. Поэтому при выборе профессии надо учитывать, какие реальные занятия и профессии за этим предметом стоят. Для этого лучше всего не просто изучить профессиограммы или словари профессий. Стоит проанализировать газеты с вакансиями на бирже труда (там обычно указывается, какое образование требуется для конкретной вакансии).

7. Устарелые представления о характере труда в сфере материального производства. Во все профессии, и прежде всего в рабочие специальности, внедряется сложная и интересная техника, повышается культура труда. А компьютер внедряется абсолютно во все сферы деятельности - вплоть до животноводства, в автотранспортной сфере диагностика автомобилей, а теперь и ее внутреннее устройство немислимо без компьютера.

8. Неумение/ нежелание разбираться в своих личностных качествах (склонностях, способностях). Разобраться в себе помогут профконсультанты, родители, преподаватели, товарищи. Полезными также могут оказаться психологические тесты, а также статьи и публикации на тему популярной психологии. Однако среди них много непрофессиональных, так что относить критически как к результатам тестов, так и к тому, что пишут в психологических книжках. Задача популярных тестов - активизация деятельности по самопознанию (самонаблюдению, самоанализу), а не выдача готового ответа на вопрос о том, кем быть или наклеивание ярлыка о том, какой ты. Но разберись в себе обязательно – ведь окончание колледжа не



окончание обучения по профессии, нужно знать где и какие твои личностные качества пригодятся при устройстве на работу.

9. Незнание/ недооценка своих физических особенностей, недостатков, существенных при выборе профессии. Существуют профессии, которые могут быть противопоказаны, т.к. они могут ухудшить состояние здоровья. Таких профессий немного и к ним относятся, в основном, те, в которых требуется длительное напряжение тех или иных физиологических систем. Компьютерщики сильно напрягают глаза, а летчики – сердце, автомобилисты могут находиться в сложных условиях движения на городских улицах, когда и слух и зрения и быстрота реакции отвечают не только за здоровье, но и за жизнь самого водителя и пассажиров автомобиля или автобуса, механики и слесари могут долго находиться в неприятном вынужденном положении, причем выполняют тяжелый физический труд (физическое перенапряжение).

10. Выбирать профессию, не имея о ней достоверной информации. Большинство молодых людей, размышляющих о дальнейших образовательных планах или о трудоустройстве, вообще очень мало осведомлены о том, какие бывают профессии и чем занимаются их представители. В результате ребята оказываются в ситуации выборакота в мешке. Анализируя, подходит ли вам та или иная профессия, я бы порекомендовал в первую очередь найти информацию о том, как, собственно, складывается типичный рабочий день ее представителей, сколько времени на какую конкретно деятельность они тратят. Сущность ведь не в названии профессии, а в том, что именно и в каких условиях предстоит делать. Важно задуматься и над такими вопросами. Какие требования профессия предъявляет к способностям человека и что за противопоказания имеет, какой уровень подготовки необходим для овладения ею, где ее можно получить, дает ли она перспективы карьерного роста и с чем именно они связаны, востребована ли профессия на рынке труда. Выбирая дальнейшую траекторию обучения в Вузе необходимо проанализировать ошибки, допущенные при выборе первой профессии (если, конечно они были), и, исходя из результатов выбора вуза или специальности (факультета).

11. Подменять выбор профессии выбором уровня образования или места его получения. Более оправданна позиция, когда человек сначала решает, чем бы он хотел заниматься, а потом рассматривает возможные варианты получения конкретной профессии, а не исходит из желания учиться в определенном месте или просто получить высшее образование как таковое, не важно по какой специальности. Если абитуриент, желая овладеть определенной профессией, не смог поступить учиться именно туда, куда хотел изначально, логичнее сохранить верность профессии и поискать другие варианты ее получения. Например, пойти получать не высшее, а среднее специальное

образование, имея в виду, что в перспективе будет возможность продолжить обучение и в вузе. Это лучше, нежели поступать на заведомо неинтересную для себя специальность, пусть даже и в престижном университете.

12. Прислушиваться к мнению людей, некомпетентных в вопросах выбора профессии. Давать советы по поводу вопроса «кем быть», очень любят многие наши соотечественники. Тем не менее обоснованно порекомендовать что-то в такой серьезной сфере, как профессиональное самоопределение, можно только при совпадении нескольких условий. Это: знание специфики тех профессий, о которых идет речь, а также ситуации на рынке труда; знание индивидуально-психологических особенностей того, кто совершает выбор; понимание сути психологических проблем, возникающих на разных этапах профессионального самоопределения. Обоснованно рассуждать об этом может либо специально подготовленный профессионал (психолог, работник службы занятости), либо тот, кто очень хорошо знает вас и знаком на собственном опыте с определенной группой профессий.

### **Задание2.**

Ответьте на вопросы:

1. В чем проявляется особенность адаптации выпускников СПО на современном этапе развития экономики?
2. Каковы особенности современного рынка труда?
3. Что такое адаптация в широком смысле?
4. Что такое трудовая адаптация?
5. Каковы различия между процессом адаптации и ее результатом?
6. По каким критериям можно определить эффективность результата адаптации выпускника?
7. Проанализируйте ошибки при выборе профессии, выделите основные и наметьте пути их преодоления при выборе профессии?

**Итог работы:** Оформить отчет по практической работе, сделать вывод и сдать тетрадь на проверку.

## Практическое занятие №5

### Карьера.

**Цель:** закрепить основные понятия, изучаемые в данной теме: Планирование карьеры, формы планирования и развития карьеры, этапы развития карьеры. Варианты развития карьеры. Виды карьеры. Индивидуальное планирование карьеры сотрудников.

**Пояснения к заданию:** В ходе выполнения задания студенты должны ответить на ряд вопросов и ознакомить слушателей (группу) с примерами успешной

карьеры.( Было дано задание подготовить доклады об успешном развитии карьеры)

### **Задание1.**

Ответьте на вопросы:

1. Какие виды карьерного роста вы знаете?
2. Перечислите и охарактеризуйте основные этапы развития карьерного роста.
3. Какие существуют индивидуальные цели карьеры?

### **Задание2.**

Этапы развития карьеры:

Составить свой план будущей карьеры.

Существует средне статическая периодизация этапов карьеры

- 1) обучение профессии (16-20 лет)
- 2) включение в трудовую деятельность (21-23года)
- 3) достижение первых профессиональных результатов (24 -30 лет)
- 4) профессионализм (31 -40 лет)
- 5) первое подведение итогов и переоценка ценностей (41 -60 лет)
- 6) выход на пенсию ( 60 лет и более)

следует отметить, что в индивидуальной карьере некоторые из этих этапов могут отсутствовать или наступать гораздо ранее указанных сроков. Но это не влияет на общие закономерности, которые согласуются с возрастной периодизацией развития личности.

**Итог работы:** Оформить отчет по практической работе, сделать вывод и сдать тетрадь на проверку.

## Практическая работа № 6

### Решение конфликтов.

**Цель:** Закрепить основные понятия изучаемые в данной теме: Конфликты и природа конфликта в организации. Виды конфликтов и пути их решения. Способы управления конфликтной ситуацией. Приобретение навыков анализа конфликтной ситуации и ее предупреждение.

**Задание 1** Внимательно прочитав текст ситуации, ответьте на следующие вопросы:

1. Чем характеризовалась предконфликтная ситуация?
2. Что стало поводом конфликта?
3. Назвать стороны конфликта.

4. Кого, вы считаете виновником конфликта?
5. Объясните причины конфликта.
6. Назовите объективные элементы конфликта.
7. Кто является основными участниками конфликта?
8. Назовите последствия конфликта.
9. Укажите причины разрастания конфликта.
10. Какая положительная функция конфликта.
11. Как менеджер исследует конфликт?
12. Кто составляет план мероприятий для разрешения конфликта?
13. Отрадите личностные качества участников конфликта.
14. Какой главный принцип, которого следует придерживаться для того, чтобы избежать конфликта?
15. Как, по вашему, можно разрешить данный конфликт?

### Конфликтная ситуация.

Студенческая группа по результатам учебы была признана лучшей группой института и приказом ректора награждена премией. Через пару дней после этого ректор застал четырех студентов этой группы курящими на лестничной площадке. Курение в стенах института запрещалось. Ректор приказом вынес всем четверым курильщикам выговор за нарушение дисциплины. Когда пришел срок получения премии, оказалось что этих четырех студентов (круглых отличников) в списке нет. Четверка возмутилась. Группа поддержала своих обиженных товарищей и решила отправить к декану делегацию с просьбой выдать им премию. Декан отказал. Делегация отправилась к ректору. Ректор делегацию принял, но удовлетворить просьбу отказался. Через некоторое время на праздничном институтском вечере студенты в капустнике разыграли скетч, в котором декан и ректор были представлены в смешном глуповатом виде. Вскоре после этого староста группы Семенов был снят. Вмененное ему в вину нарушение было незначительным и студенты решили, что он снят в связи со всей этой историей. Их попытки добиться, чтобы Семенова оставили старостой, ни к чему не привели. С назначением нового старосты у деканата возникли трудности. Достойные студенты отказывались. В конце концов старостой был назначен не пользовавшийся в группе авторитетом Чертков. Группа ответила на это коллективным бойкотом Черткову. В результате она почти полностью не явилась на зачет к преподавателю, работающему на кафедре, руководителем которой был декан. Вина за это студентами была возложена на Черткова. Но все неявившиеся были преподавателем не допущены к экзамену. За этим последовал не допуск их к сдаче других экзаменов. Над студентами нависла угроза остаться в следующем семестре без стипендии. При разборе сложившейся ситуации студенты обвинили преподавателя в формализме и жестокости и потребовали его замены. По институту поползли слухи, в которых неприглядно выглядели обе стороны конфликта. Декан поставил перед ректором вопрос о необходимости расформирования группы. Таким образом, лучшая группа

института за короткое время превратилась в худшую.

*Вопросы:*

1. Кто виноват в сложившейся ситуации?
2. Как можно было избежать конфликта?
3. Кто прав в этой ситуации?
4. Как бы, вы поступили учась в этой группе?

**Задание 2** Представьте, что вы получили на экзамене неудовлетворительную для вас оценку. Это положило начало межличностному конфликту между вами и преподавателем. По старайтесь описать данный конфликт, заполнив форму 1

Описание конфликта

Термины	Краткий ответ	Ситуационное объяснение (7 – 10 слов)
Источник или причина конфликта		
Конструктивные начала конфликта		
Тип конфликта		
Уровень конфликта		
Наиболее эффективный стиль разрешения конфликта со стороны студента		
Наиболее эффективный стиль разрешения конфликта со стороны преподавателя (ваше мнение)		

**Итог работы:** Оформить отчет по практической работе, сделать вывод и сдать тетрадь на проверку.

## 4.ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАКТИЧЕСКИХ РАБОТ

### Основные:

О-1 Цветков, А. Н. Теория менеджмента : учебник / А. Н. Цветков. — Санкт-Петербург : Лань, 2019. — 344 с. — ISBN 978-5-8114-4194-5. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/119641>— Режим доступа: для авториз. пользователей.

### Дополнительные:

#### *Электронные ресурсы:*

1. Цветков, А. Н. Теория менеджмента : учебник / А. Н. Цветков. — Санкт-Петербург : Лань, 2019. — 344 с. — ISBN 978-5-8114-4194-5. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/119641>— Режим доступа: для авториз. Пользователей, неограниченное подключение

2. Шемятихина, Л. Ю. Менеджмент малого предпринимательства : учебное пособие / Л. Ю. Шемятихина, К. С. Шипицына, М. Г. Синякова. — Санкт-Петербург : Лань, 2021. — 500 с. — ISBN 978-5-8114-2447-4. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/167388>.— Режим доступа: для авториз. Пользователей, неограниченное подключение

**5 ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ, ВНЕСЕННЫХ  
В МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ.**

<b>№ изменения, дата внесения, № страницы с изменением</b>	
<b>Было</b>	<b>Стало</b>
<b>Основание:</b> <b>Подпись лица, внесшего изменения</b>	