

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ УДМУРТСКОЙ РЕС

**Автономное профессиональное образовательное учреждение
Удмуртской Республики
«Техникум радиоэлектроники и информационных технологий
имени Александра Васильевича Воскресенского»**

**Практические работы
по дисциплине «ОП.10 Эффективное поведение труда»**

Разработал
преподаватель:

Е.Ю. Агапи

Практическое занятие № 1

«Выстраивание межличностных отношений»

Цели занятия: научить определять факторы, влияющие на выстраивание межличностных отношений

Время выполнения: 4 час

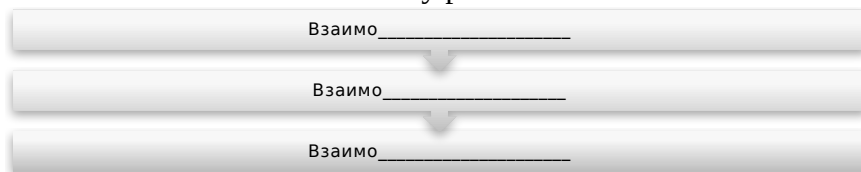
Указания к работе:

1. Заполни схему « Типы межличностных отношений».



Приведи примеры межличностных отношений разных типов, которые сложились между людьми в семье, на работе, в процессе обучения и т.д.

2. Ты знаешь, что межличностные отношения носят обоюдный характер.
1) Попытайся восстановить логику развития межличностных отношений



- 2) Объясни связь этих этапов построения межличностных отношений.

3. Из предложенного списка человеческих чувств выбери те, которые, на твой взгляд, объединяют людей, и выпиши их. Объясните свой выбор.

Восхищение	Уважение	Гордость
Гнев	Героизм	Мудрость
Удовольствие	Трудолюбие	Заносчивость
Тоска	Нежность	Ненависть
Обида	Беззащитность	Любовь
	ь	

4. Герой сказки Антуана де Сент – Экзюпери «Маленький принц» так охарактеризовал взрослых людей:

«Я вам рассказал так подробно об астероиде Б-612 и даже сообщил его номер только из-за взрослых. Взрослые очень любят цифры. Когда рассказываешь им, что у тебя появился новый друг, они никогда не спросят о самом главном... Они спрашивают: «Сколько ему лет? Сколько у него братьев? Сколько он весит?» И после этого воображают, что узнали человека. Когда говоришь взрослым: « Я видел красивый дом из розового кирпича, в окнах у него герань, а на крыше голуби», - они никак не могут представить себе этот дом.

Им надо сказать: «Я видел дом за сто тысяч франков», - и тогда они восклицают: «Какая красота!»... Уж такой народ эти взрослые».

ВОПРОСЫ:

- 1) Определи, о каком психологическом явлении говорит Маленький принц. Ответ объясни.
- 2) Предположи, как влияет это явление на развитие межличностных отношений.
- 3) Какие действительно важны при знакомстве с человеком? Почему?
5. Своими словами объясни смысл высказывания: «Друг – это человек, который знает о вас все и, тем не менее, любит вас».
6. Одно из правил успешного взаимодействия с окружающими гласит: «Не жалея комплиментов человеку, с которым ты взаимодействуешь».

Подумай, какой комплимент ты можешь сделать близкому человеку, однокласснику, соседу, продавцу магазина, преподавателю и т.д.

Виды конфликтов

Все люди рано или поздно становятся участниками конфликта. При этом они могут быть его инициаторами или жертвами обстоятельств. Умение разрешать спорные ситуации помогает человеку избегать ненужных споров и скандалов.

В данной статье мы рассмотрим разные виды конфликтов, узнаем причины их возникновения и разберем эффективные методики, помогающие их предотвратить и уладить разногласия. Любителям психологии будет интересно.

Итак, перед вами виды конфликтов.

Что такое конфликт?

Конфликт – наиболее острый вид решения проблем, происходящих в самых разных областях. Обычно сопровождается негативными эмоциями, выходящими за рамки правил и норм.

В нем могут участвовать, как отдельные люди, так и целые группы людей. Изучением конфликтов занимается наука – конфликтология.

Отношение к понятию «конфликт»

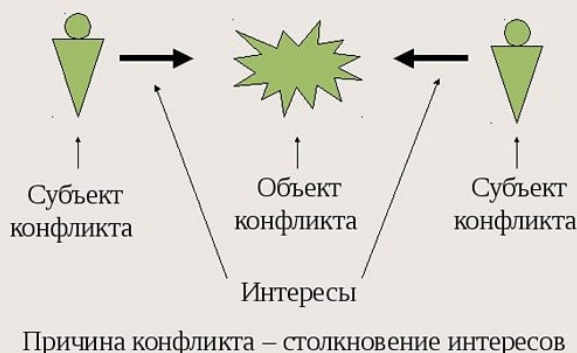
Чаще всего конфликт является весьма негативным явлением, вызывающим отрицательные эмоции. До недавнего времени считалось, что любой вид конфликта не приводит ни к чему хорошему.

Однако современные представители менеджмента все чаще убеждаются, что определенные виды конфликтов весьма уместны даже в передовых компаниях, где отношения сотрудников достойны высших оценок.

Главное – научиться управлять конфликтом.

Понятие «Конфликт»

Конфликт – столкновение людей (групп людей) на почве пересечения их интересов



Признаки конфликта

У любого конфликта имеются свои собственные признаки. Рассмотрим самые явные из них.

1. Биполярность

Под биполярностью (оппозицией), принято понимать параллельное противостояние и взаимосвязанность, где содержится внутренний потенциал имеющегося конфликта. Однако наличие биполярности еще не говорит о каких-либо формах разногласий.

2. Активность

Активность здесь воспринимается в качестве борьбы. Для ее появления нужен «толчок», исходящий от одной из сторон конфликта.

3. Субъекты конфликта

Субъект конфликта выступает в роли активной стороны, заинтересованной в выяснении отношений. Чаще всего субъектам инцидента присуще конфликтное мышление.

- **Конфликтология** – наука, изучающая содержание, причины, условия, механизмы, закономерности возникновения, протекания, разрешения, регулирования конфликтов
- **Конфликт** – противоборство взаимосвязанных, но преследующих свои цели двух или более сторон
- **Конфликт** – это резкое обострение противоречий и столкновение двух или более участников в процессе решения проблемы, имеющий деловую или личную значимость для каждой из сторон.

Два вида конфликтов

По воздействию на работу группы или организации конфликты разделяют на:

- конструктивные,
- деструктивные.

Конструктивные конфликты – инциденты, приводящие в итоге к положительным последствиям. Ниже приведены их отличительные признаки.

- Разногласие разрешается способом, который всецело устраивает его участников. Каждая из сторон чувствует свою заслугу в урегулировании возникшего конфликта.
- Совместное решение приводится в действие быстро и просто.
- Участники инцидента находят взаимопонимание, благодаря чему в будущем они могут избегать подобных проблем.
- При возникновении разногласия между шефом и подчиненным, у последнего появляется возможность высказывать без страха свою точку зрения, отличающуюся от руководителя.
- Отношения между сотрудниками становятся теплее.
- Обе стороны смотрят на раздоры, как на вполне нормальные вещи.

Пример конструктивного конфликта: представим, что простой работник не может найти общего языка с начальником, по поводу какого-либо вопроса. После открытого разговора им удастся найти компромисс и улучшить взаимоотношения.

Деструктивные конфликты – инциденты, приводящие к негативным последствиям. В таких случаях обе стороны не в состоянии найти какой-либо компромисс, чтобы решить проблему.

Более того, участники конфликта начинают испытывать враждебность друг к другу. К последствиям подобного вида конфликта можно отнести:

- сопернические взаимоотношения между субъектами;
- нежелание идти на контакт;
- рассматривание другого объекта в качестве противника, чужие взгляды – неверны, а свои – всегда правильны;
- желание к снижению или прекращению любой совместной работы с враждующей стороной;
- уверенность, что выигрыш в споре важнее, чем нахождение общих точек соприкосновения;
- пессимизм, отрицательные эмоции, ворчливость.

Примеров деструктивных конфликтов довольно много: военные противостояния, преступления, драки и т.п.



Классификация конфликтов по содержанию

По своему содержанию конфликты делятся на:

- реалистические,

- нереалистические.

Реалистические конфликты вызваны неудовлетворением некоторых требований участников или несправедливым разделением между ними каких-либо преимуществ.

Пример: работодатель на незаконных основаниях отказывается выплачивать заработную плату своим работникам, вследствие чего возмущенные сотрудники требуют справедливости.

Нереалистические конфликты выражены откровенной демонстрацией негативных эмоций и враждебности. По сути, потребность в конфликте нужна не столько для разрешения проблемы, сколько ради самого процесса.

Пример: убийство человека только по той причине, что он является виновником всех бед в жизни убийцы.

Классификация конфликтов по характеру участников

Подобные виды конфликтов бывают:

1. Внутриличностные.
2. Межличностные.
3. Конфликты между человеком и группой.
4. Межгрупповые конфликты.

Рассмотрим их подробнее.

Внутриличностный конфликт наступает тогда, когда в сознании человека происходит дисгармония различных факторов его психологического характера. Это может касаться его эмоций, чувств, действий и т. д.

Пример: Главе семейства нужно своевременно возвращаться домой после работы, чтобы уделять внимание своей семье. Но из-за постоянных задержек человек не может этого сделать. Внутриличностный конфликт тут возникает вследствие расхождения между его семейными потребностями и работой.

Межличностный конфликт считается самым популярным видом конфликта. Интересен факт, что он может возникнуть, как по субъективным, так и объективным причинам.

Пример: частой причиной подобного вида конфликта является дефицит каких-либо ресурсов (людей, денег, различных благ). К примеру, один сотрудник уверен, что он нуждается в чем-то больше, чем его коллеги, тогда как его сослуживцы думают иначе.

Конфликт между человеком и группой возникает, когда кто-то из участников коллектива не соблюдает общепринятые правила поведения в социуме.

Пример: один из товарищей начинает «тянуть одеяло на себя». Тем самым он демонстрирует над приятелями свое превосходство, которое может проявляться разными способами.

Межгрупповой конфликт возникает между группами лиц, принадлежащими к обществу или организации. Любопытно, что в момент выяснения отношений люди способны объединяться в разные сплоченные сообщества.

Пример: конфликт может наступить между рядовыми сотрудниками и руководством компании вследствие сокращения штата или понижением оплаты труда.

Классификация конфликтов

Теперь давайте рассмотрим классификацию конфликтов по специфике противоборствующих сторон и условиям развития конфликта.

Подобные виды конфликтов делятся на:

1. Внутренние.
2. Внешние.
3. Антагонистические.

Внутренние конфликты обуславливаются конфронтацией 2-х или более субъектов в какой-либо социальной группе. Этот вид конфликта хорошо прослеживается в желании занять лидирующие позиции в чем-либо.

Внешние конфликты происходят при взаимодействии противоположностей, относящихся к различным объектам (борьба человека со стихийными бедствиями или эпидемиями).

Антагонистические конфликты происходят между социальными группами, и считаются наиболее тяжелыми и продолжительными. Это и военные столкновения, и госперевороты, и спортивные соревнования и т.д.

Однако в полном объеме осознать вышеописанные виды конфликтов невозможно без типологизации, т. е. без выделения главных особенностей инцидента на базе определений их сходств и отличий.

Чтобы понять, как разрешить или управлять ходом конфликта, стоит выяснить его вид, разновидность, область проявления, уровень напряженности и численность участников.

Таким образом, каждому виду конфликта присущи свои особенности.

Типы конфликтов по способу разрешения

Подобные виды конфликтов разделяют на:

1. Насильственные.
2. Ненасильственные.

Насильственными конфликтами считаются разногласия, при которых разрешение проблем происходит посредством разрушения структур всех субъектов конфликта или же отказ всех субъектов, кроме одного, от участия в конфликте. В итоге побеждает та сторона, которая осталась. Такой вид конфликта хорошо прослеживается в ходе спора или политических дебатов.

Ненасильственные конфликты позволяют уладить ситуацию благодаря нахождению компромисса. Например, курьер пообещал доставить вам товар в оговоренные сроки, но не смог этого сделать по ряду независимых от него причин (поломка транспорта, погодные условия, получение травмы).

Заказчик вправе требовать компенсацию за простой, однако взаимная заинтересованность побуждает их прийти к договоренности.

Виды конфликтов по областям проявления

Типы конфликтов определяются областями их проявления, в основе которых выделяют:

1. Политические.
2. Социальные.
3. Экономические.
4. Организационные.

Политические конфликты наступают в ходе борьбы за власть, в малых или крупных масштабах. Подобный вид конфликта происходит при конфронтации 2-х и более политических союзов.

Социальный конфликт возникает на фоне человеческих разногласий, проявляющихся в разных областях: митинги, стачки, вооруженные противостояния.

Экономические конфликты происходят в случае появления противоречий в экономическом плане: борьба за раздел имущества, льгот или ресурсов.

Организационные конфликты рассматриваются в качестве следствия иерархических отношений и регламентирования человеческой деятельности, а также применения принципа распределения человеческих взаимоотношений. К такому виду конфликта относят выполнение установленных правил, закрепление за сотрудником ряда обязанностей и т.п.

Виды конфликтов по направленности воздействия

Подобные типы конфликтов разделяют на:

1. Вертикальные.

2. Горизонтальные.

При вертикальных конфликтах объем действительной власти снижается по вертикальной оси сверху вниз, определяя разные стартовые условия для обеих сторон разногласия (выяснение отношений между менеджером и рядовыми работниками или учителем и школьником).

Горизонтальные конфликты возникают, когда в инциденте принимают участие равные силы: соседи, военнослужащие в одном звании, студенты.

Типы конфликтов по выраженности конфликтного противостояния

Такого рода конфликты могут быть:

1. Скрытые.
2. Открытые.

Скрытые конфликты происходят, когда люди не проявляют открытую неприязнь друг к другу. Подобные ситуации зачастую можно наблюдать, когда кто-то боится своего оппонента, либо не может вступить с ним в открытую конфронтацию. В ходе скрытого конфликта люди могут дискутировать на какие-нибудь темы, понимая под объектом дискуссии совершенно другие ценности. Таким образом, каждый из участников скрытого разногласия пытается достичь определенной цели.

При открытых конфликтах враждующие стороны не скрывают взаимной враждебности. Они могут скандалить, спорить или прибегать к оскорблениям. К такому виду конфликта можно отнести войны, ссоры, драки.

Типы конфликтов в зависимости от нарушенных потребностей

Подобные виды конфликтов делятся на:

1. Конфликты интересов.
2. Когнитивные конфликты.

В конфликтах интересов участвуют люди, между которыми происходят разногласия на почве каких-нибудь интересов (двое детей не могут поделить игрушку; супруги, имея в доме 1 планшет или компьютер, хотят пользоваться им в один и тот же момент).

Когнитивные конфликты представляют собой конфликты знаний или мнений. Нередко каждая из сторон пытается убедить своего оппонента в том, что только его взгляды единственно верные: споры или обсуждения, в ходе которых субъекты стараются навязать людям свои взгляды или идеи.

Что еще нужно знать о конфликтах

Все люди периодически оказываются втянутыми в конфликты. Когда человеку хочется достичь каких-либо высот, он зачастую попадает в конфликтные ситуации.

В результате цель, к которой он стремился, оказывается трудновыполнимой. Интересен факт, что индивид начинает винить в собственных бедах других, а не себя.

В свою очередь окружающие вправе полагать, что человек сам виновен в собственных неудачах. Таким образом, может возникнуть один из видов конфликта, о котором говорилось выше. При этом стоит учитывать, что человек по своей натуре может быть скептиком или просто негативно относиться к окружению.

Правила высоконравственного поведения и общения:

- Не поступай по отношению к другим так, как ты хотел бы, чтобы они поступали по отношению к тебе.
- Дайте людям ощутить свою значимость.
- Разрешая конфликт, четко определите свои цели.
- Кто делает первый шаг к примирению, тот и выигрывает.

Если человек не сможет научиться подавлять в себе конфликтность с социумом, тогда ему придется часто выяснять отношения со своими оппонентами. Как говорилось выше, было бы неправильно относиться к любому инциденту отрицательно. Иногда конфликты способны побудить человека измениться в лучшую сторону.

Важно уметь предугадывать возможные конфликтные ситуации и уметь избегать ненужных споров или бессмысленных дискуссий. Во многом это зависит от того, насколько человек способен культурно общаться, находить компромисс, владеть собой и уважать собеседника, каким бы он ни был.

Если вы попали в трудную ситуацию, главное – держать под контролем свои эмоции и придерживаться общепринятых правил этикета. Само собой разумеется, это весьма непросто, однако только так, можно выйти победителем практически из любой конфликтной ситуации.

Надеемся, что эта статья поможет вам избежать многих потенциальных конфликтов, а в случае их возникновения – научит выходить из них в конструктивном русле.

Критерии оценивания знаний и умений студентов

«5»-(отлично)- 90% правильно выполненных заданий, правильное решение проблемных вопросов.

«4»(хорошо) - незначительные затруднения при выполнении заданий,80% правильно выполненных заданий, неуверенное решение проблемных вопросов с участием преподавателя.

«3»(удовлетворительно) - 70% правильно выполненных заданий, выполнение самостоятельной работы, решение проблемных вопросов с ошибками.

«2»(неудовлетворительно) - менее 70% правильно выполненных заданий, грубые ошибки при выполнении самостоятельной работы, решении проблемных вопросов.

Практическая работа № 2

«Почему владельцу малого бизнеса необходимо понимание основ законодательства»

Цель: провести аргументированный анализ по теме с помощью составления эссе.

Оборудование, принадлежности, учебные материалы: информационный лист 1.

Время выполнения: 4 часа

Указания к работе:

Вам предстоит самостоятельно изучить тему, прочитав предлагаемый материал, проанализируйте его и выполните практическое задание.

Задание выполняйте в строгой последовательности, ответы записывайте в рабочую тетрадь. В работе предлагаются методические указания по написанию эссе.

Ход работы:

- 1 Внимательно прочтите тему.
2. Определите тезис, идею, главную мысль, которую собираетесь доказывать.
3. Подберите аргументы, подтверждающие ваш тезис:
 - логические доказательства, доводы;
 - примеры, ситуации, случаи, факты из собственной жизни или из литературы;
 - мнения авторитетных людей, цитаты.
4. Распределите подобранные аргументы.
5. Придумайте вступление (введение) к рассуждению (опираясь на тему и основную идею текста, возможно, включив высказывания великих людей, крылатые выражения, пословицы или поговорки, отражающие данную проблему. Можно начать эссе с риторического вопроса или восклицания, соответствующих теме.).
6. Изложите свою точку зрения.
7. Сформулируйте общий вывод.

Методические рекомендации по написанию эссе

«Эссе - это способ рассказать миру
через себя и о себе с помощью мира»

Владимир Набоков

Цель эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей. Писать эссе чрезвычайно полезно, поскольку это позволяет автору научиться четко и грамотно формулировать мысли, структурировать информацию, использовать основные категории анализа, выделять причинно-следственные связи, иллюстрировать понятия соответствующими примерами, аргументировать свои выводы; овладеть научным стилем речи.

1.1. Требования предъявляемые к эссе.

- 1.1.1. Объем эссе - 2-3 страницы.
- 1.1.2. Эссе должно восприниматься как единое целое, идея должна быть ясной и понятной.
- 1.1.3. Необходимо писать коротко и ясно. Эссе не должно содержать ничего лишнего, должно включать только ту информацию, которая необходима для раскрытия вашей позиции, идеи.
- 1.1.4. Эссе должно иметь грамотное композиционное построение, быть логичным, четким по структуре.
- 1.1.5. Каждый абзац эссе должен содержать только одну основную мысль.
- 1.1.6. Эссе должно показывать, что его автор знает и осмысленно использует теоретические понятия, термины, обобщения, мировоззренческие идеи.
- 1.1.7. Эссе должно содержать убедительную аргументацию.

1.2 Структура эссе.

Структура эссе определяется предъявляемыми к нему требованиями:

- мысли автора эссе по проблеме излагаются в форме кратких тезисов;

- мысль должна быть подкреплена доказательствами - поэтому за тезисом следуют аргументы.

Тезис — это сужение, которое надо доказать.

Аргументы - это факты, явления общественной жизни, события, жизненные ситуации и жизненный опыт, научные доказательства, ссылки на мнение ученых и др.

Рассмотрим каждый из компонентов эссе:

Вступление – суть и обоснование выбора темы. На этом этапе очень важно правильно сформулировать вопрос, на который вы собираетесь найти ответ. Во вступлении можно написать общую фразу к рассуждению или трактовку главного термина темы.

Основная часть - ответ на поставленный вопрос.

В основной части необходимо изложить собственную точку зрения и ее аргументировать.

Для выдвижения аргументов в основной части эссе можно воспользоваться так называемой ПОПС – формулой:

П – положение (утверждение) – Я считаю, что ...

О – объяснение – Потому что ...

П – пример, иллюстрация – Например, ...

С – суждение (итоговое) – Таким образом, ... [1].

Заключение, в котором резюмируются главные идеи основной части, подводящие к предполагаемому ответу на вопрос или заявленной точке зрения, делаются выводы.

При написании эссе важно также учитывать следующие моменты:

- вступление и заключение должны фокусировать внимание на проблеме (во вступлении она ставится, в заключении - резюмируется мнение автора);
- необходимо выделение абзацев, красных строк, установление логической связи абзацев: так достигается целостность работы;
- стиль изложения: эссе присущи эмоциональность, экспрессивность;
- специалисты полагают, что должный эффект обеспечивают короткие, простые, разнообразные по интонации предложения, умелое использование "самого современного" знака препинания - тире. Впрочем, стиль отражает особенности личности, об этом тоже полезно помнить.

Приветствуется использование:

- эпиграфа, который должен согласовываться с темой эссе,
- пословиц, поговорок, афоризмов других авторов, также подкрепляющих вашу точку зрения, мнение, логику рассуждения;
- мнений других мыслителей, ученых, общественных и политических деятелей.

Клише, которые можно использовать при написании эссе:

Вступление - Основная часть - Заключение

Для меня эта фраза является ключом к пониманию...; Во-первых,...; Во-вторых,...; В-третьих,...; Таким образом,...; Выбор данной темы продиктован следующими соображениями...; Рассмотрим несколько подходов...; Например, ...; Подведем общий итог рассуждениям...; Поразительный простор для мысли открывает это короткое высказывание...; Проиллюстрируем это положение следующим примером...; Итак,...; Никогда не думал, что меня заденет за живое идея о том, что...; С одной стороны, ... С другой стороны, ...; Именно поэтому я не могу согласиться с автором высказывания...

Возможные лексические конструкции:

- по моему мнению...; я думаю...; на мой взгляд; автор (этого высказывания), хотел сказать о том, что...; имел в виду...; обозначил проблему...;
- я согласен (сна) с автором (имя, фамилия)...; не могу не согласиться...; я совершенно согласен...; я не во всем согласен...; к сожалению, я не совсем согласен с точкой зрения, (мнением, позицией)...
- это высказывание представляется мне спорным...

- правота этого утверждения очевидна (не вызывает сомнения);
- недаром народная мудрость гласит... (далее пословица, поговорка);
- конечно, существуют другие мнения..., одним из них является точка зрения философа (мыслителя и т. Д.);

в доказательство своей точки зрения (позиции...) я хотел бы привести пример из...;

В истории нередко можно найти примеры того... (тому...);

- в связи с этим, мне вспоминается (случай, телепередача, событие...);
- завершая свое эссе (размышление), я бы хотел еще раз сделать акцент...;

в завершение своего эссе я хотел бы вернуться к идее (мысли), обозначенной в эпиграфе...

1.3. Памятка при написании эссе.

Прежде чем приступить к написанию эссе:

1.3.1. изучите теоретический материал;

1.3.2. уясните особенности заявленной темы эссе;

1.3.3. продумайте, в чем может заключаться актуальность заявленной темы;

1.3.4. выделите ключевой тезис и определите свою позицию по отношению к нему;

1.3.5. определите, какие теоретические понятия, научные теории, термины помогут

вам

раскрыть суть тезиса и собственной позиции;

1.3.6 составьте тезисный план, сформулируйте возникшие у вас мысли и идеи.

Пример эссе.

«Проблемы семьи в условиях рыночной экономики» (проблемное эссе)

С переходом страны от плановой экономики к рыночной произошли огромные изменения. Эти изменения затронули не только государственную экономику, но и микроэкономику, коснулись каждого из нас. Но поскольку большая часть наших граждан живет в семьях, то рыночные отношения нашли свое отражение и в семейной экономике, ведь в ней, как в зеркале отражаются все процессы, происходящие на национальном уровне. Если раньше каждый человек, каждая семья как ячейка общества имела право на труд, право на жилище и т. д., то теперь все эти права государство уже не может гарантировать. Рыночные отношения, с одной стороны, привели к дифференциации общества, а значит и отдельных семей, но, с другой стороны, эти же отношения дали возможности и для большей самореализации.

Если рассмотреть положение нынешних молодых семей, то не трудно заметить, что "стартовые" позиции у молодых семей стали разными, к примеру, не у всех молодых семей имеется достаточно источников дохода для их существования. Если раньше основным источником дохода семьи была заработная плата ее членов, то теперь постепенно на первый план начинают выходить и другие источники, такие как недвижимость (например, полученная по наследству) или различного рода ценные бумаги, приносящие определенные проценты. Разница в первоначальном «стартовом» капитале дает возможность одним семьям начинать жизнь в более выгодных условиях. Конечно, "стартовый" капитал далеко еще не все, ведь даже имея огромные первоначальные доходы, семья вовсе не гарантирована от финансовых потрясений. Многое, как и раньше, будет зависеть и от образования, от умения работать, от таланта и способностей членов семьи, а это в свою очередь повлияет на уровень заработной платы. Не последнее значение имеет и количество работающих членов семьи. Важным фактором, который влияет на уровень достатка, является и сфера приложения своего труда и капитала; то ли это частный бизнес, может быть семейный, то ли это государственная служба. В том отношении рыночная экономика предоставляет гораздо более широкое поле деятельности, давая возможность пополнить семейный бюджет не только за счет заработной платы.

Но, чтобы правильно себе представить положение семьи в условиях рыночной

экономики, мало рассмотреть источники ее доходов. Поговорим о расходах семьи, кстати, и здесь количество членов семьи играет не последнюю роль. Если мы рассмотрим основные расходы семьи, то их можно распределить по группам: на питание, на одежду, на жилье, на транспорт и обучение. Вероятно, правильней было бы говорить, что соотношение перечисленных расходов зависит от возрастных факторов, например, у молодых семей, более значительными будут расходы, связанные с образованием, по сравнению с пожилыми семьями. Но есть и общая тенденция в распределении расходов российских семей: это значительная часть средств, выделяемых на питание (более 40%). В последнее время возросли и траты, связанные с оплатой жилища.

Конечно же, нельзя говорить о семье, как о среднестатистической единице, так как в условиях рынка незначительная часть семей владеет значительной долей национального продукта и наоборот. Разница между бедными и богатыми семьями стала все более ощутимой. Но государство пытается вмешивать и нивелировать этот процесс. С одной стороны, вводятся всевозможные налоги (подходный налог, налог на имущество, налог на землю), а с другой стороны, государство осуществляет адресную помощь для беднейших семей, в виде всевозможных субсидий. Но и здесь нужно, опасаться крайностей: ведь «все поделить» все равно не удастся.

Итак, семья в условиях рыночной экономики сталкивается с теми же трудностями, что и отдельные граждане, а кризисы, которые испытывает экономика страны в целом, в конечном итоге отражается на отдельно взятой семье, так как экономика государства неразрывно связана с экономикой семьи. Но вместе с тем, признаком процветания страны является положение семей "среднего класса", а их, к сожалению, после дефолта осталось не так уж и много. Над этим стоит задуматься!

Критерии выставления оценок при написании эссе.

Требование к качеству эссе	Баллы	Примечание
Знание и понимание теоретического материала	14	Определяет рассматриваемые понятия четко и полно, приводя соответствующие примеры – 4 балла; Используемые понятия строго соответствуют теме – 4 балла ; Самостоятельность выполнения работы – 6 баллов.
Анализ и оценка информации	40	Грамотно применяет категории анализа – 8 баллов; Умело использует приемы сравнения и обобщения для анализа взаимосвязи понятий и явлений - 8 баллов;

		<p>Способен объяснить альтернативные взгляды на рассматриваемую проблему- 8 баллов;</p> <p>Диапазон используемого информационного пространства (обучающийся использует большое количество различных источников информации) - 8 баллов;</p> <p>Дает личную оценку проблем- 8 баллов е;</p>
Построение суждений	40	<p>Ясность и четкость изложения- 8 баллов;</p> <p>Логика структурирования доказательств- 8 баллов;</p> <p>Выдвинутые тезисы сопровождаются грамотной аргументацией- 8 баллов;</p> <p>Приводятся различные точки зрения и их личная оценка- 8 баллов;</p> <p>Общая форма изложения полученных результатов и их интерпретации соответствует жанру рассматриваемой темы- 8 баллов.</p>
Оформление работы	6	<p>Работа отвечает основным требованиям к оформлению и</p>

		использованию цитат – 2 балла; Соблюдение лексических, фразеологических, грамматических и стилистических норм русского литературного языка – 2 балла; Оформление текста с полным соблюдением правил русской орфографии и пунктуации – 2 балла.
Итого	100	

Процент результативности и (правильных ответов)	Качественная оценка индивидуальных образовательных достижений	
	Балл (отметка)	Вербальный аналог
90 ÷ 100	5	отлично
80 ÷ 89	4	хорошо
70 ÷ 79	3	удовлетворительно
Менее 70	2	не удовлетворительно

Практическое занятие № 3.

Построение индивидуального плана профессиональной карьеры

Цель: научиться строить индивидуальный план своей профессиональной карьеры.

Время выполнения: 2 часа

Оборудование, приборы, аппаратура, материалы: персональный компьютер с выходом в Интернет.

Краткие теоретические сведения:

План карьеры - творческая работа, синтезирующая представления о характере и принципах планирования карьеры, а также самоопределение в типологии карьерных процессов.

План карьеры систематизирует представление о специфике рынка труда и рынка образовательных услуг применительно к выбранной профессии в соотношении с собственными ценностями, способностями и интересами.

Задание № 1. Перенеситесь в ближайшее будущее. Представьте себе, что вы правильно выбрали профессию, успешно пройден курс обучения, в руках документ об образовании и

огромное желание устроиться на работу. Что может помешать вам трудоустроиться, несмотря на то что есть вакансия?

Методические указания по выполнению задания:

1. После того как вы предоставите свой вариант ответа, предлагается обсудить возможные причины отказа в принятии на работу

Возможные причины отказа в принятии на работу:

- * документ об образовании с низкими показателями успеваемости;
- * жалкий внешний вид;
- * неумение изъясняться: слабый голос, невыразительная дикция, ошибки в речи;
- * отсутствие плана карьеры, чётких целей и задач (просто ищет работу), чрезмерная концентрация на деньгах: заинтересован только в более высокой зарплате;
- * нежелание начать снизу: хочет слишком много и слишком быстро;
- * недостаток такта, вежливости;
- * недостаточная живость, вялость, ленивость;
- * нежелание смотреть в глаза собеседнику;
- * мало чувства юмора;
- * мало знаний по профессии, узость интересов;
- * подчёркивание, что имеет знакомство с вышестоящими;
- * опоздание на собеседование без уважительных причин;
- * невоспитанность, т.е. не поблагодарил собеседника за уделённое время и т.д.;
- * неопределённость ответов на вопросы.

2. После обсуждения причин, препятствующих приёму на работу, обдумайте составляющие успеха делового человека.

Составляющие успеха делового человека:

- Здоровье;
- Цель;
- призвание;
- способности;
- трудолюбие;
- профессионализм;
- деловой этикет;

* внутренняя культура.

3. Для того чтобы проверить, какими качествами вы уже обладаете, мы проведём с вами тестирование.

Инструкция: в течение 15 минут (время засекается) ответьте на вопрос: «Кто я?» Используйте для этой цели 20 слов или предложений. Пишите не раздумывая, сразу то, что приходит в голову.

А теперь посчитайте, сколько слов или предложений написали. Чем большее количество слов или предложений вы написали за определённое время, тем выше у вас уровень самопрезентации. Проверьте, все ли 15 минут вы использовали или прекратили в середине - подумалось, что всё сказано. Если работа прекращена раньше, это говорит об ограниченных представлениях о себе.

Если ответов не более 8 - это означает, что ты или не хочешь представляться даже самому себе, или не думаешь о себе и пользуешься в повседневной жизни простыми и очевидными характеристиками.

Если ответов от 9 до 17 - средний, умеренный уровень самопрезентации. Подумай, что мешало отвечать? Каких умений и знаний не хватает? Когда ответов 18 и более - это говорит о высоком уровне самопрезентации. Ты смотришь на себя с разных сторон.

Ответов больше 21 - не писал ли ты, что попало, чтобы написать как можно больше своих качеств?

Проверьте, что вы записали, сделайте вывод, владеете ли вы уже сейчас качествами, которые характеризовали бы вас как образованного и делового человека.

Мини-дискуссия

Вопросы для дискуссии:

1. Нужно ли качественное образование для того, чтобы торговать на рынке?
2. Прокомментируйте высказывания Козьмы Пруткова:

* «Глупец гадает, напротив того, мудрец проходит жизнь, как огород, наперед зная, что кой-где выдернется ему репа, а кой-где и редька».

* «Полезнее пройти путь жизни, чем всю вселенную».

Для того, чтобы правильно выбрать профессиональную сферу, необходимо адекватно оценить свои способности и возможности.

Задание 2. Определите свой личный потенциал (способности, личностные деловые, моральные, эмоционально-волевые и интеллектуальные качества, умения, навыки, знания).

Методические указания по выполнению задания: Для этого проанализируйте свои крупнейшие успехи, достижения и крупнейшие поражения, с помощью предлагаемых таблиц.

Баланс личных успехов

Мои крупнейшие успехи, достижения и т.п.

Как я этого добился (способности, которые для этого были необходимы)

Личный отрицательный баланс

Мои поражения, неудачи и т.п.

Способности, которых мне не доставало

Как я преодолевал неудачи?

Путём анализа своих способностей вы определите, каким личным потенциалом для достижения своих целей вы располагаете. Необходимо развивать этот потенциал. Знать же свои недостатки - значит, укреплять свои сильные стороны.

Задание 3. Сгруппируйте выявленные вами достоинства и недостатки и выделите 2-3 важнейшие как сильные, так и слабые стороны.

Методические указания по выполнению задания: Подобный «срез» личных качеств является предпосылкой для выбора профессиональной деятельности и планирования дальнейших шагов и мер достижению целей.

Срез способностей

Сильные стороны

Слабые стороны

Знания и опыт

1. 2. 3.

1. 2. 3.

Социальные и коммуникативные качества

1. 2.3.

1.2. 3.

Личные способности (к точным, гуманитарным/ естественным наукам; технические или творческие способности)

1. 2. 3.

1. 2. 3.

Интеллектуальные качества, рабочие приемы

1. 2. 3.

1. 2. 3.

Деловые качества

1. 2. 3.

1. 2. 3.

Другие

1. 2.3.

1. 2. 3.

Задание 4. Постройте индивидуальный план профессиональной карьеры.

Методические указания по выполнению задания:

Для выполнения этого задания обучающемуся предлагается примерная структура индивидуального плана профессиональной карьеры:

1. Титульный лист.
2. Оглавление (содержание).
3. Введение (обоснование правильности своего профессионального выбора; определение личной актуальности процесса планирования карьеры; описание выбранной профессии. " Сравнительный анализ жизненных ценностей и ценностей, которые можно реализовать в выбранной профессиональной сфере.
2. Декларация жизненных целей (перечень важнейших личных и профессиональных целей).
3. Описание своей профессиональной цели во внешней (статусно - ролевая характеристика) и внутренней (ценностная позиция) форме.
4. Анализ собственных достоинств: определение сильных сторон личности, востребованных в выбранной профессии, сравнение с профессионально- важными качествами.
5. Определение методов дальнейшего развития качеств характера, требуемых умений и навыков.
1. 8. Анализ собственных недостатков, выявление личностных характеристик препятствующих успешной профессиональной самореализации.
2. 9. Составление плана саморазвития и самовоспитания.
Развёрнутый план карьеры:
 - а) возможный тип карьеры в данной специальности.
 - б) приоритетные принципы и правила планирования карьеры.
 - в) анализ роли внешних и внутренних факторов, оказывающих влияние на планирование карьеры.
10. Выявление внутренних ресурсов личности (преимущества темперамента, эффективность личных способов деятельности, особенности мотивации к профессиональной деятельности).
11. Анализ местного рынка образовательных услуг и рынка труда.
12. Описание запасного варианта получения профессии и профессионального выбора.

Вид контроля: Демонстрация выполненной работы

Практическое занятие № 4
«Обоснование использования специальных налоговых режимов»

Цель: Ознакомиться с видами налогов. Дать обоснование использования специальных налоговых режимов для малого и среднего бизнеса.

Оборудование, принадлежности, учебные материалы: информационный лист 1.

Время выполнения: 3 часа

Указания к работе:

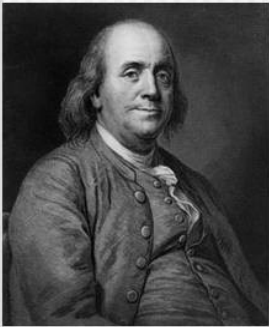

Вам предстоит самостоятельно изучить тему «Обоснование использования специальных налоговых режимов». Прочитав предлагаемый материал, проанализируйте его и выполните практическое задание.

Задание выполняйте в строгой последовательности, ответы записывайте в рабочую тетрадь.


Ход работы:

1. Просмотрите презентацию «Налоги и виды налогов» и ответьте на вопросы
 - 1.1 Что такое налоги?
 - 1.2 Что определяет порядок взимания налогов?
 - 1.3 На основе какого документа рассчитывается сумма налогов?
2. Составьте схему виды налогов (прямые, косвенные).

Налоги. Виды налогов.



«В мире нет ничего неизбежного, кроме смерти и налогов»
Бенджамин Франклин



« Хороших налогов не бывает»
Уинстон Черчилль

Налоги. Виды налогов.

Для выполнения своих функций государству необходимы ресурсы, которые оно получает в виде налогов.

Налоги – обязательные безвозмездные платежи в государственный или местный бюджеты, производимые в различных формах физическими или юридическими лицами и регулируемые соответствующим законодательством.

Порядок взимания налогов определяет **Налоговый кодекс Российской Федерации.**

Налоги. Виды налогов.

Налоговая декларация – документ-заявление налогоплательщика обо всех видах доходов, полученных за определённый период времени (год) и существующих налоговых льготах. Налоговая декларация подаётся в *Налоговую инспекцию* и на её основе рассчитывается сумма налогов.

Виды налогов

1) Прямые налоги

– налоги, взимаемые непосредственно с лица, обязанного выплачивать налог

- Земельный налог
- Подоходный налог с физических лиц
- Налог на прибыль предприятий
- Налог с имущества, переходящего в порядке наследования или дарения и др.

Виды налогов

2) Косвенные налоги

– налоги на товары и услуги, взимаемые путём установления надбавки к цене или тарифу.

- Акцизы
- Таможенные пошлины

Виды налогов

Акцизы:

А) *Индивидуальные* – устанавливаются на товары массового потребления и высокой доходности

(табачные изделия, алкоголь, чай, парфюмерия, ювелирные украшения, автомобили)

Б) *Универсальные* – устанавливаются на все или большинство товаров и услуг

(налог на добавленную стоимость – НДС)

Налоговая система

Идеальная налоговая система

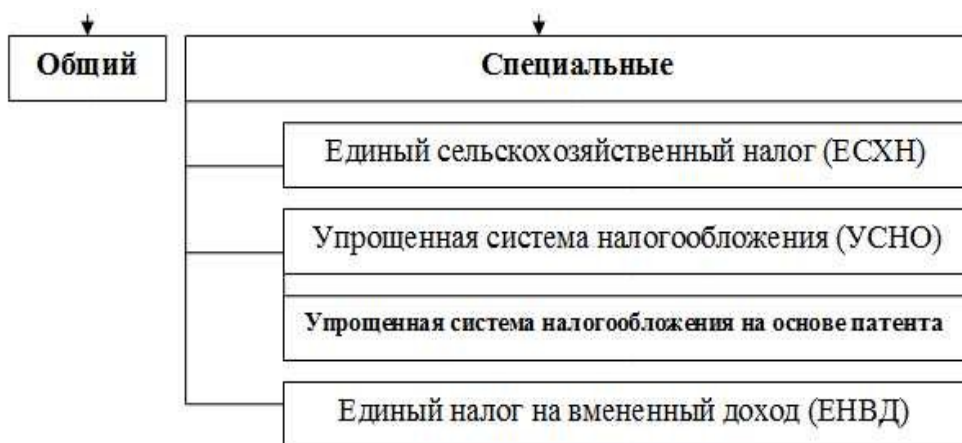
- низкие налоговые ставки
- широкая налоговая база
- высокая степень подчинения требованиям об уплате налогов

3. Прочитайте текст

3.1 Дайте определение упрощённой системе налогообложения.

3.2 Составьте формулы единого налога по упрощённой системе с учётом 6% (если объектом налогообложения являются доходы) и 15% (если объектом налогообложения являются доходы, уменьшенные на величину расходов).





Упрощённая система налогообложения (УСН)

Это особый вид налогового режима, ориентированный на снижение налогового бремени в организациях малого бизнеса и облегчение ведения бухгалтерского учёта.

При УСН вместо четырех налогов (НДС, налога на прибыль, Единого социального налога (ЕСН) и налога на имущество) предприятие платит только один - Единый налог.

Статьей 346.20 НК РФ устанавливаются следующие налоговые ставки по единому налогу:

- 6 %**, если объектом налогообложения являются доходы (**при применении объекта налогообложения Доходы налог рассчитать не сложно, сначала нужно определить сумму дохода, а затем умножить ее на 6% - это налоговая ставка**).

$$\underline{\hspace{2cm}} = \underline{\hspace{2cm}} * \underline{\hspace{1cm}}$$

- 15%**, если объектом налогообложения являются доходы, уменьшенные на величину расходов. С 2013 года законами субъектов РФ могут быть установлены дифференцированные налоговые ставки в пределах от 5 до 15 процентов в зависимости от категорий налогоплательщиков (**для определения суммы налога сначала высчитывается разница между доходами и расходами, а затем умножается на налоговую ставку 15%, если процент не снижен местными властями**)

$$\underline{\hspace{2cm}} = \underline{\hspace{2cm}} - \underline{\hspace{2cm}} * \underline{\hspace{1cm}}$$

- Прочитайте текст и дайте обоснование по предложенным примерам, имеют ли право предприятия использовать упрощённую систему налогообложения если**

- 4.1 «Организация, у которой остаточная стоимость основных средств и нематериальных активов не превышает 100 млн. рублей».
- 4.2 «Организация с доходами за 9 месяцев 70 млн. руб., имеющая численность сотрудников 45 человек».
- 4.3 «Казино».
- 4.4 «Дом творчества для учащихся школ».
- 4.5 «Организация с доходами за 9 месяцев 30 млн. руб., имеющая численность сотрудников 22 человека».
- 4.6 «Страховая компания росгосстрах».



Кто может применять УСН?

Упрощенную систему налогообложения (УСН) могут применять предприятия, которые не выходят за рамки ограничений, перечисленных ниже.

С 22.07.2009 по 30.09.2012 года организация имеет право перейти на УСН, если по итогам девяти месяцев ее доходы не превысили 45 млн. рублей (п.2.1 ст.346.12 НК РФ).

Не вправе применять упрощенную систему налогообложения организации (п.3 ст.346.12 НК РФ):

- 1) организации, имеющие филиалы и (или) представительства;
- 2) банки;
- 3) страховщики;
- 4) негосударственные пенсионные фонды;
- 5) инвестиционные фонды;
- 6) профессиональные участники рынка ценных бумаг;
- 7) ломбарды;
- 8) организации, занимающиеся производством подакцизных товаров, а также добычей и реализацией полезных ископаемых, за исключением общераспространенных полезных ископаемых;
- 9) организации, занимающиеся игорным бизнесом;
- 10) нотариусы, занимающиеся частной практикой, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, а также иные формы адвокатских образований;
- 11) организации, являющиеся участниками соглашений о разделе продукции;
- 12) организации, перешедшие на систему налогообложения для сельскохозяйственных товаропроизводителей (единый сельскохозяйственный налог);
- 13) организации, в которых доля участия других организаций составляет более 25 процентов. Данное ограничение не распространяется на организации, уставный капитал которых полностью состоит из вкладов общественных организаций инвалидов, если среднесписочная численность инвалидов среди их работников составляет не менее 50 процентов, а их доля в фонде оплаты труда - не менее 25 процентов, на некоммерческие организации, в том числе организации потребительской кооперации, осуществляющие свою деятельность в соответствии с Законом Российской Федерации от 19 июня 1992 года N 3085-1 "О потребительской кооперации (потребительских обществах, их союзах) в Российской Федерации", а также хозяйственные общества, единственными учредителями которых являются потребительские общества и их союзы, осуществляющие свою деятельность в соответствии с указанным Законом;
- 14) организации, у которых средняя численность работников за календарный год превышает 100 человек;
- 15) организации, у которых остаточная стоимость основных средств и нематериальных активов превышает 100 млн. рублей.
- 16) бюджетные учреждения;
- 17) иностранные организации.

Критерии оценки практического занятия

З	Б	П
а	а	р
д	л	и
а	л	м
н	ы	е
и		ч
е		а
		н
		и

		е
3 а д а н и е 1	1 5	К а ж д ы й п р а в и л ь н ы й о т в е т н а в о п р о с 5 б а л л о в
3 а д а н и е 2	1 0	П р а в и л ь н о

		с
		о
		с
		т
		а
		в
		л
		е
		н
		н
		а
		я
		с
		х
		е
		м
		а
		1
		0
		б
		а
		л
		л
		о
		в
		Д
		о
		п
		у
		щ
		е
		н
		ы
		о
		ш
		и
		б
		к
		и
		п
		р
		и
		с
		о
		с
		т

		а в л е н и и 5 б а л л о в
3 а д а н и е 3 · 1	5	П р а в и л ь н о с о с т а в л е н н о е о п р е д е л е н и е 5

		б а л л о в
3 а д а н и е 3 · 2	1 0	П р а в и л ь н о с о с т а в л е н н а я Ф о р м у л а 5 б а л л о в
3 а д а н и	6 0	К а ж д о е

е	п
4	р
	а
	в
	и
	л
	ь
	н
	о
	с
	о
	с
	т
	а
	в
	л
	е
	н
	н
	о
	е
	о
	б
	о
	с
	н
	о
	в
	а
	н
	и
	е
	п
	р
	е
	д
	п
	р
	и
	я
	т
	и
	я
	п
	о
	у
	с

		Н
		1
		0
		б
		а
		л
		л
		о
		в
и	1	
т	0	
о	0	
г		
о		

П	Ка
р	че
о	ст
ц	ве
е	н
н	на
т	я
	оц
р	ен
е	ка
з	и
У	нд
л	ив
ь	ид
т	уа
а	ль
т	н
и	ы
в	х
н	об
о	ра
с	зо
т	ва
и	те
(ль
п	н
р	ы
а	х
в	до
и	ст
л	и
ь	ж
н	ен
ы	и
	й

х о т в е т о в)	Б л (о т н м ы е т к а)	В е р б а л ь н ы й к а н а л о г
9 0 ÷ 1 0 0	5	о т л и ч н о
8 0 ÷ 8 9	4	х о р о щ о
7 0 ÷ 7 9	3	у д о в л е т в о р и т е л ь н о
М е н	2	н е

е	у
е	д
7	о
0	в
	л
	е
	т
	в
	о
	р
	и
	т
	е
	л
	ь
	н
	о

Спасибо за работу!

Р. С. Налоги вещь серьезная! Есть выражение, заплатил налоги и можешь спать спокойно. Но этого мало, если **Вы** разбираетесь в налоговой системе и умеете считать налоги, то действительно можете спать спокойно. Надеюсь, что сегодняшнее практическое занятие подвигнет **Вас** к дополнительному самостоятельному изучению налоговой системы РФ. Благодаря этому **Вы** узнаете, как начисляется налог на заработную плату.



Практическое занятие № 5 «Трудоустройство на работу»

Цель: через моделирование наиболее вероятных ситуаций на рынке труда обучить навыкам эффективного поведения.

Оборудование: компьютер, проектор, экран.

Время выполнения: 3 часа

Реквизиты: бейджики, запись телефонных переговоров участников игры с работодателем, резюме участников игры, тесты, применяемые при трудоустройстве, листы оценки этапов конкурса.

Оформление класса:

- 1) таблички с перечислением профессионально-важных качеств по профессиям;
- 2) газеты «Работа», «Из рук в руки», журнал «Вся работа» с объявлениями о работе.

Ход деловой игры:

Вступительное слово преподавателя:

Дорогие соискатели! Уважаемые работодатели и эксперты! Вашему вниманию предлагается деловая игра «Технологии поиска работы. Как вести себя на рынке труда». Вопрос «Как найти работу» волнует людей зрелых, молодых и даже юных. Относительно недавно появились справочные пособия с рекомендациями по этой проблеме. В сегодняшней игре «Технологии поиска работы. Как вести себя на рынке труда» мы попытаемся смоделировать некоторые ситуации на рынке труда и воспользоваться разумными советами.

Группа делится на команды: работодатели, соискатели и эксперты.

Задача работодателя: продумать название фирмы, направление деятельности фирмы, придумать вакансии и рассмотреть кандидатуры.

Задачи претендентов на должность: устроиться на работу, используя все возможности (объявление в газеты, беседы по телефону с работодателями и т.д.)

Задачи экспертов: провести анализ поведения претендентов на должность, выявить «+» и «-» в их стратегии поведения.

Игра состоит из 3 этапов:

- 1) составления объявления о поиске работы в газету;
- 2) собеседование по телефону;
- 3) составление требований при подготовке к собеседованию со стороны соискателя.

I этап игры - составления объявления о поиске работы в газету.

Если вы ищете работу, расскажите об этом друзьям, родственникам, знакомым, дайте объявление в газету. Газета «Работа» печатает объявления бесплатно.

Не бойтесь показаться нескромными. Укажите личные качества, которые являются вашими достоинствами и могут привлечь внимание работодателя.

Мы провели анализ объявлений из газетной рубрики «Ищу работу». Ценные с точки зрения работодателя качества развешены в зале в виде табличек. Обратите внимание, какие это качества. Желающим получить работу гувернантки или няни следует отметить у себя интеллигентность и образованность, любовь к детям, менеджера – умение работать в команде, ответственность, коммуникабельность, творческий подход к делу, дизайнера – практический интеллект, пространственно-образное мышление, яркое воображение, эстетический вкус, глазомер. Каждая профессия предъявляет к человеку определённые требования.

Работодатели совместно с экспертами проводят анализ представленных объявлений.

II этап игры, который позволит выяснить: умеете ли вы разговаривать по телефону.

В поисках работы невозможно обойтись без телефона. [copyright - http://sc-pr.ru](http://sc-pr.ru) Вот несколько советов по этому поводу.

Заранее составьте вопросы, которые хотите задать по телефону. Если вы звоните из дома, наденьте одежду в деловом стиле. Это организует и дисциплинирует.

Сядьте прямо, потому что осанка влияет на голос. Набрав номер, поздоровайтесь. Объясните причину звонка. Будьте доброжелательны, но настойчивы.

Ваша цель – добиться приглашения на собеседование.

Моделирование диалогов с работодателями о приеме на работу.

III этап конкурса: составление требований при подготовке к собеседованию со стороны соискателя.

Группы составляют требования и защищают их.

Требования:

Приглашение на собеседование обязывает к тщательному подбору одежды.

Чем солиднее учреждение, тем строже должен быть наряд. Мужчины приходят на собеседование в костюме при галстук.

Женщинам недопустимо являться в пуловере, мини-юбке, сверхмодной или затрапезной одежде. Самое лучшее – строгий костюм, достаточно консервативное платье и умеренная косметика, Никаких крайностей при выборе длины юбки, расцветки и аксессуаров.

Если вы успели побывать в этой организации, ориентируйтесь на тот стиль, который там принят.

Не опаздывайте на собеседование. Постучите. Получив приглашение, входите уверенно.

Следите за походкой и осанкой. Ведите себя с чувством собственного достоинства.

Услышав вопрос, постарайтесь понять, зачем он задан, и как в ответе подчеркнуть свои сильные стороны.

Считается хорошим тоном задать 2-3 собственных вопроса.

Умейте внушить доверие слушателю, предстать перед ним компетентным, честным и энергичным человеком.

Заканчивая беседу, четко договоритесь, когда и как узнать ее результаты.

Если вам отказали, постарайтесь узнать причину. Проанализируйте свое поведение. Сделайте правильный вывод и готовьтесь к новому собеседованию.

Подведение итогов этапов и игры в целом.

Практическое занятие № 6

«Проведение диалога с работодателем в модельных условиях»

Цель: Создать условия для формирования у студентов навыков эффективного поведения при поиске работы средствами деловой игры.

Оборудование: компьютер, проектор, экран.

Время выполнения: 3 часа

Подготовка к игре: Выбирается человек, для исполнения роли директора фирмы, человек, для исполнения роли секретаря, 4 человека – для роли претендентов на должность, остальные – эксперты.

Задача директора, секретаря: продумать название фирмы, направление деятельности фирмы, придумать вакансии.

Задачи претендентов на должность:

- составить резюме;
- установить контакт с секретарём;

- установить контакт с директором фирмы (применить способы установления контакта);
- выяснить требования, которые предъявляются к специалисту;
- подготовить не менее 5 вопросов, которые задаст работодателю претендент;
- отработать версии самопрезентации;
- убедить начальника в том, что лучшей кандидатуры ему не найти.

Задачи экспертов: провести анализ поведения претендентов на должность, выявить «+» и «-» в их поведении во время собеседования.

Представьте себе, что вы закончили техникум и хотите устроиться на работу по своей профессии. Вы приходите в офис и видите секретаря, который вправе решать, допускать вас к начальнику или нет.

Если секретарь примет положительное решение относительно вашей кандидатуры, вам предстоит разговор с начальником. Здесь вам нужно будет применить способы установления контакта, продемонстрировать умение слушать и т.д.

Вам нужно будет убедить начальника в том, что вы лучший кандидат на должность (заявленную вакансию).

Игра проходит в 2 вариантах.

Первый вариант – вы шли мимо офиса и увидели объявление, что требуется... Решили зайти и поговорить (эту роль будет выполнять один из претендентов на должность).

Второй вариант – вы предварительно созвонились и подготовились о встрече (эту роль выполняют три других претендента на должность)

На объявленную должность может быть принят только один претендент. Разыгрываются ситуации взаимодействия соискателя с секретарём и потенциальным работодателем. Пока беседует претендент, случайно увидевший объявление, два других претендента готовятся к встрече. В конце директор объявляет свой выбор: кого из претендентов он берёт на работу.

Мнения экспертов, оформленные в виде анализа проигранных ситуаций.

Подведение итогов деловой игры.

Кандидату следует разъяснить некоторые специфические особенности и правила предприятия:

1. каковы основные требования, предъявляемые к работнику, критерии оценки производительности его труда и связанная с ними оплата (санкции);
2. кто определяет, каким образом должны быть обеспечены требуемая производительность и качество труда;
3. откуда и какую помощь следует ему ожидать;
4. каковы важнейшие негласные нормы, касающиеся работы и межличностных отношений работников;
5. что требуется для успешной работы на предприятии, что ценится здесь как достоинство, какие люди чаще других вызывают уважение;
6. что считается серьезным просчетом в работе, какие ошибки не прощаются;
7. каким основным правилам должен следовать каждый сотрудник предприятия (стиль одежды, жизни; что говорят и делают; о чем не говорят и чего не делают и т.п.).

Для того чтобы быть уверенным в будущем сотруднике, нужно знать не только его возраст, образование и опыт работы, но и его социальные и индивидуальные психологические качества. Поэтому **в личной беседе с кандидатом помимо общих сведений необходимо выяснить:**

1. Основной род деятельности в настоящее время и профессиональные интересы.
2. Причины, по которым кандидат хотел бы поменять место работы. Какие цели ставит перед собой?
3. Что нестандартного (нового) может предложить на новом месте работы?
4. Что он ожидает от предстоящего места работы?
5. Какая работа ему наиболее по душе?
6. На какую заработную плату рассчитывает?
7. Как повышает свои профессиональные знания?
8. Как строит свои взаимоотношения с коллегами и испытывает ли трудности в общении?
9. Не помешает ли личная жизнь новой работе?
10. Есть ли у него вопросы?

Вопросы, которые могут быть заданы во время собеседования при приеме на работу

1. Почему Вы хотите работать у нас?
2. Каким опытом, который был бы Вам полезен на этой работе, Вы обладаете?
3. Что Вам нравится / не нравится на Вашем последнем месте работы?
4. Какие наиболее полезные уроки Вы вынесли с предыдущих мест работы?
5. Как Вы оцениваете свой профессиональный рост?
6. Как долго Вы планируете работать у нас?
7. Как быстро Вы можете войти в курс наших дел и активно приступить к выполнению своих обязанностей?
8. Что Вы планируете делать через пять лет?
9. Что стало Вашим самым крупным достижением?
10. Можете ли Вы работать в экстренной и напряженной производственной ситуации?
11. Что является Вашими лучшими чертами?
12. Почему мы должны нанять именно Вас?
13. Расскажите, как Вы поступаете в проблематичной ситуации?
14. Какую последнюю книгу Вы прочитали?
15. Как долго Вы ищете работу?
16. Почему Вы считаете, что можете претендовать на более высокую должность чем у Вас когда-либо была?
17. Есть ли у Вас вопросы?
18. Приходилось ли Вам обманывать?
19. Хотели бы Вы занять место Вашего руководителя?
20. Что Вы думаете о своем руководителе?
21. Опишите ситуацию, когда Вы или Ваша работа были подвергнуты критике.
22. Расскажите мне о себе.
23. Оцените себя по шкале от одного до десяти?
24. Вы предпочитаете работать в коллективе или в одиночку?
25. Это замечательный ответ, а теперь чтобы я мог быть более объективен, дайте мне пример ситуации, где Вы были не столь успешны.
26. Что является Вашей слабостью?
27. Когда принятие решения для Вас проблематично?

28. Можете ли Вы принять рискованное решение?
29. Видите в моих руках блокнот? Продайте мне его.
30. Почему Вы так мало зарабатывали?
31. Что плохого Вы знаете о нашей компании?
32. Что Вы можете ответить людям негативно относящимся к Вашей профессии?
33. Почему Вы решили сменить место работы?
34. С какими людьми Вы любите работать, а с какими нет? Можете ли Вы успешно работать с разными людьми?
35. Я не совсем уверен, что Вы подходите для этой работы.