

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный
университет им. Н.И. Лобачевского»**

Факультет социальных наук

УТВЕРЖДЕНО

решением Ученого совета ННГУ
протокол № 6 от 31.05.2023 г.

Рабочая программа дисциплины

Занятость населения

Уровень высшего образования
Бакалавриат

Направление подготовки / специальность
39.03.02 - Социальная работа

Направленность образовательной программы
Организация социальной работы с различными группами населения

Форма обучения
очная

г. Нижний Новгород

2023 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.25 Занятость населения относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации

<p><i>ПК-1: Способен к проведению оценки обстоятельств, которые ухудшают или могут ухудшить условия жизнедеятельности и граждан, определению индивидуальных потребностей граждан в предоставлении социальных услуг, социального сопровождения, мер социальной поддержки и государственной социальной помощи.</i></p>	<p>ИПК-1.1. Применяет методы диагностики причин, ухудшающих условия жизнедеятельности граждан</p> <p>ИПК-1.2. Использует комплексные подходы оценки потребностей граждан в предоставлении социальных услуг, социального сопровождения, мер социальной поддержки и государственной социальной помощи.</p>	<p><i>ИПК-1.1:</i></p> <p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - сущность, содержание и основной спектр социальных услуг и мер социальной помощи, предоставляемых в социальных организациях ищущим работу/безработным; - законодательство, регулирующее оказание социальных услуг безработным/ищущим работу; - последовательность процесса оказания помощи безработной категории населения/ ищущим работу. <p><i>Уметь:</i></p> <p>собирать и систематизировать информацию, касающуюся конкретных проблем граждан (безработных/ищущих работу) – получателей социальных услуг, и методов/технологий их решения или предупреждения на индивидуальном, групповом и территориальном уровнях).</p> <p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - способностью реализации последовательности процесса оказания помощи безработной категории населения (знакомство с клиентом и вовлечение его в процесс изменений, сбор данных и оценка ситуации, планирование вмешательства и заключение соглашения, вмешательство и контроль, завершение и оценка результатов вмешательства). <p><i>ИПК-1.2:</i></p> <p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - технологии, используемые в практике социальной работы с безработной категорией населения для обеспечения прав человека в 	<p><i>Задания</i></p> <p><i>Кейс-задание</i></p> <p><i>Тест</i></p>	<p><i>Зачёт:</i></p> <p><i>Разноуровневые задания</i></p>
--	--	--	---	---

		<p>сфере социальной защиты;</p> <p>- технологию социального сопровождения ищущих работу.</p> <p><i>Уметь:</i></p> <p>анализировать применимость существующих в практике социальной работы технологий работы с безработными в конкретном случае и выбирать оптимальные способы решения проблемы;</p> <p>- оценивать и учитывать этнокультурные особенности региона, страны (этноса, народа, религиозного сообщества) в организации практической помощи безработным/ищущим работу.</p> <p><i>Владеть:</i></p> <p>- способностью обосновывать использование конкретных технологий социальной работы в отношении конкретного случая;</p> <p>- навыками межведомственного взаимодействия и координации деятельности специалистов государственного и негосударственного секторов, работающих в сфере занятости населения в решении актуальных задач социальной работы;</p> <p>- способами оценки критериев социальной значимости проблемы занятости населения в региональном масштабе.</p>		
--	--	--	--	--

3. Структура и содержание дисциплины 3.1

Трудовое содержание дисциплины

	очная
Общая трудоемкость, з.е.	2
Часов по учебному плану	72
в том числе	
аудиторные занятия (контактная работа):	

- занятия лекционного типа	16
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	16
- КСР	1
самостоятельная работа	39
Промежуточная аттестация	0 зачёт

3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе			
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (практические занятия/ лабора- торные работы), часы	Всего	
	о ф о	о ф о	о ф о	о ф о	о ф о
Тема 1. Специфика труда и рынка труда в современном обществе	9	2	2	4	5
Тема 2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал как основа рынка труда.	9	2	2	4	5
Тема 3. Механизмы и конъюнктура рынка труда.	8	2	2	4	4
Тема 4. Занятость населения.	8	2	2	4	4
Тема 5. Безработица как социально-экономическое явление.	9	2	2	4	5
Тема 6. Государственное регулирование занятости и рынка труда.	10	2	2	4	6
Тема 7. Индивидуальное сопровождение (Case Management) ищущих работу, имеющих особые проблемы в трудоустройстве.	8	2	2	4	4
Тема 8. Методы коучинга с ищущими работу (зарубежный опыт).	10	2	2	4	6
Аттестация	0				
КСР	1			1	
Итого	72	16	16	33	39

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

- электронный курс "Занятость населения РФ".

5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ПК-1

Задача 2. Выполнение задания реконструктивного уровня: описание конкретного типа безработного, его проблем/ потребностей/ ресурсов и / или возможностей работы в рамках существующей системы помощи.

Алгоритм выполнения задания:

Выбрать определенный тип безработного, который осуществляет жизнедеятельность на территории РФ (выбор темы, ее формулировка, источники должны быть согласованы с преподавателем).

Данный тип может быть описан в рамках двух основных направлений:

- в зависимости от причин приобретения данного статуса;
- социальная защита/ социальная работа с данным типом безработного (анализ законодательных документов или технологий работы в рамках отдельных учреждений).

Источниками могут быть:

- отечественные материалы (2-3 статьи, описывающие результаты исследований по выбранной теме); статистические данные; нормативные документы (в зависимости от выбранной темы);
- зарубежные материалы (1-2 статьи; при интересной информации и хорошем переводе возможна публикация в реферативном сборнике);
- материалы специальных (тематических) сайтов, форумов (в данном контексте предполагается самостоятельное исследование через анализ ситуаций, связанных с тем или иным типом семейных отношений).

Оформление работы:

Реферат – письменная работа, выполняемая студентами в ходе самостоятельной работы, объемом до 10000 знаков, с использованием не менее двух источников из списков дополнительной литературы. Особую значимость для работы в группе имеют реферативные обзоры иностранной литературы по предлагаемой проблеме; вы можете сделать реферат на основе самостоятельно подобранной литературы по изучаемой теме; реферат должен содержать авторский комментарий изученных источников.

Текст должен быть внутренне структурирован: введение (актуальность, цель/задачи, описание используемых источников); основной текст с разделами/подразделами и обязательными ссылками; краткий вывод.

Работа представляется в виде реферата. Апробация реферата проходит на мини-конференции, где обучающиеся представляют результаты своей работы в виде презентации с последующим обсуждением материалов исследования.

Возможные темы рефератов (проблемные направления для выбора темы):

- Взаимосвязь трудовой деятельности и биографии современного человека;
- Проблема найма на работу пожилых лиц. Формальный и фактический трудоспособный возраст в России. Возрастные пределы найма в столице и в регионах России;

- Группы, имеющие особые проблемы в трудоустройстве. Пути их интеграции в трудовые отношения;
- Разница в представлениях о цене труда у работников и у работодателей: социологический аспект;
- Социально защищенный и социально незащищенный рынок труда;
- Особенности молодежной безработицы;
- Специфика женской безработицы;
- Специфика положения мигрантов на российском рынке труда;
- Причины добровольной безработицы;
- Безработица в Нижегородской области;
- Положение безработных в России: региональный аспект;
- Причины возникновения застойной безработицы. Застойная безработица в современной России;
- Последствия длительной безработицы для трудовой жизни работника.

Критерии оценивания (оценочное средство - Задания)

Оценк а	Критерии оценивания
зачтено	«ЗАЧТЕНО» оценивается реферат, если выполнены все требования к написанию и защите реферата: - соответствие плана теме реферата; - соответствие содержания теме и плану реферата; - полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы. - круг, полнота использования литературных источников по проблеме; - привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.). - правильное оформление ссылок на используемую литературу; - грамотность и культура изложения; - владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы; - соблюдение требований к объему реферата; - культура оформления: выделение абзацев. - отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; - отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; – основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.
не	«НЕЗАЧТЕНО» – тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное
Оценк а	Критерии оценивания
зачтено	непонимание проблемы. Текст полностью заимствован из интернет-источника.

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Кейс-задание) для оценки сформированности компетенции ПК-1

Задача 4. Кейс-метод.

Кейс-метод применяется в конце изучения дисциплины «Социальная работа с ищущими работу».

Кейс-метод (case method, кейс-метод, кейс-стади, case-study, метод конкретных ситуаций, метод кейсов) – это активный метод обучения на основе изучения и обсуждения конкретных проблемных социальных ситуаций – кейсов.

Особенности кейс-метода

Кейс-метод основывается на изучении конкретной реальной ситуации, кейса. Имеются значительные вариации как относительно самого текста, содержания, так и задач, которые ставятся перед обучающимися. Например, кейс может демонстрировать проблему, перед которой стоит менеджер в ситуации необходимости принятия решения, и студентам предлагается выявить и взвесить все «за» и «против» и предложить свое решение. Кейс может предоставлять данные для осуществления SWOT-анализа и соответствующее задание, ориентированное на формирование умения применять изученный инструмент работы управленца. Один кейс может содержать лишь необходимую или даже недостаточную информацию для ответов на поставленные вопросы, тогда как другой – избыточную, предоставляя аналитикам самим расставить приоритеты в том, какие сведения являются определяющими, а какие – второстепенными. Какими бы ни были по форме, содержанию, характеру заданий кейсы, они обладают рядом достоинств, сделавшими их популярным средством обучения.

Одним из таких достоинств является то, что кейсы, в большинстве своем, не только представляют собой методический материал, своего рода задачки, но и демонстрируют живые практические примеры. При теоретической подготовке студенты видят намеренно редуцированные модели, описывающие ту или иную грань практической деятельности. Имея такую подготовку и сталкиваясь с практической деятельностью, они испытывают сложности с работой в реальной сложной ситуации и не в силах применить фрагментарные знания. Это часто оказывается причиной осложнений и неудач в профессиональной деятельности, негативно отражается на клиентах и психологическом состоянии самого социального работника.

Живые примеры готовят студентов к практике профессиональной деятельности.

Действительность, с которой они столкнутся, многомерна, на ситуации влияют различные факторы, существует множество возможных путей решения. С такими задачами предлагает работать практически любого рода кейс. Они требуют комплексного рассмотрения ситуации, применения совокупности знаний.

Как правило, кейс основан на реальных событиях. Студенты могут найти более подробную информацию о ситуации, проследить её развитие. Кроме того, сам факт разбора ярких историй практики (story telling) обуславливает интерес к работе, проблемы кейса и их решения хорошо запоминаются.

Кейс-метод выгодно отличается от остальных активных методов обучения своей универсальностью. Он может быть формирующей основой всего учебного процесса, позволяя продуктивно использовать не только отдельные занятия, но и целые учебные блоки, курсы и программы.

Составляющие кейс-метода

Четыре важнейшие составляющие определяют качество преподавания методом анализа кейса.

Качество учебных материалов – самого кейса и методических рекомендаций по его использованию. Хорошо составленный кейс содержит в себе проблемы для дискуссии, позволяет поднять вопросы, на которые текст кейса не дает однозначного «правильного» ответа. Такой кейс ставит вопросы, требующие от студента детального анализа ситуации для формирования собственной позиции. Кейс содержит в себе не одну линию анализа. Как правило, проблемная ситуация имеет несколько значимых аспектов. Если проблема в кейсе показана объемно, сам текст позволяет выделять составные части проблемы, сегменты информации. Содержащиеся в кейсе сведения должны предполагать как прямое описание ситуации, так и косвенные указания на проблемные зоны. В таком случае остается место для самостоятельной работы учащихся по определению и формулировке проблемных зон. Кейс должен давать возможность для изучения конкретной темы учебного плана. Анализ же – требовать от студентов самостоятельной работы по освоению теоретических моделей и практических методик

Второй составляющей, бесспорно, будет качество работы студентов. В первую очередь, отметим значение мотивации к учебной деятельности. Большую часть работы над кейсом студенты проводят в самостоятельной подготовке, включающей в себя изучение теоретических материалов, материалов кейса, поиск дополнительных сведений, работу по формулированию и аргументированию собственных позиций и пр. Здесь важна активность студентов на занятии, их желание, умение и готовность принимать участие в совместной работе, умение слушать и слышать друг друга. Это будет зависеть от многих обстоятельств, таких как сложившиеся традиции поведения на занятии, навык публичных выступлений, терпимость к критике и противоположным мнениям и пр. Имеет значение культурный и образовательный уровень самой аудитории, а также уровень профессиональных знаний и опыт практической деятельности.

Третья составляющая – качество преподавания. Умеем ли мы задавать вопросы так, чтобы развить дискуссию? Слышим ли мы студентов? Знаем ли способы управления групповой работой? Можем ли привести процесс анализа к формулировке значимых выводов? Достаточно ли тщательно подготовлены, чтобы, с одной стороны, идти к необходимым учебным результатам, а с другой – быть достаточно гибкими на этом пути и не загонять обсуждение в жесткие рамки? Учитывая руководящую роль преподавателя в учебном процессе, именно на нем основная ответственность за результат. В его руках сосредоточены все возможности по обеспечению качества процесса: выбор подходящего и качественного кейса, формирование материалов для обязательной самостоятельной работы студентов, создание рабочей обстановки и мотивирующих условий. Именно преподаватель должен выстроить групповую работу состоялась и дала максимальный возможный результат.

Четвертая составляющая – организационные условия работы над кейсом. Речь идет об удобстве аудиторий, возможности организовать внеаудиторные семинары, каналах коммуникации студентов и преподавателя и т.п. Кроме того, значительное влияние могут оказать стандарты и процедуры выставления оценок, формирования рейтингов, правила поощрения и контроля.

Структура кейс-метода

Преподавание с помощью кейс-метода предполагает последовательное чередование пяти этапов, отличающихся своими целями и формами работы.

Работа над темой начинается с самостоятельной подготовки. Студенты должны заранее (за несколько недель) получить подготовленные преподавателем методические указания по изучению предстоящей темы, включающие список литературы и источников сети Интернет, ссылки на необходимые учебные материалы, описание квалификационных требований к освоению темы и т.п. Важной частью этого этапа является самостоятельный поиск студентами необходимых сведений, их структурирование, формулирование рабочих гипотез и поиск подкрепляющих или опровергающих аргументов.

Когда студент получает общее представление об изучаемой теме, он приступает к индивидуальному анализу кейса. Опираясь на предложенные вопросы и предварительно сложившееся понимание, ему предстоит тщательным образом изучить кейс, выявить структуру проблемы, оценить предпринятые действия, рассмотреть и взвесить различные факторы ситуации с учетом её внешнего контекста, предложить свое видение и решения, найти аргументы, подкрепляющие предложенную позицию, и т.п. Такая работа, как правило, позволяет на конкретном примере понять изучаемую тему, выявить пробелы в собственных знаниях. Она стимулирует дальнейший поиск информации и детализацию представлений по теме, помогает системно увязать различные концепции и переосмыслить предварительно сделанные выводы.

Дальше студенты приступают к совместной работе над кейсом и темой, начиная с обсуждения в малых группах по 2-3 человека. Основная задача этого этапа – позволить студентам поделиться индивидуально полученными результатами, выводами и аргументами. Это этап взаимной критической оценки, обмена опытом и развития кооперации. Такие обсуждения должны проходить в обстановке открытости и равноправия, поэтому присутствие преподавателя нежелательно. Эффективность этого этапа зависит от структурированности и организованности работы, которая обеспечивается разработанными преподавателем форматами требуемых ответов на вопросы по кейсу (таблица, перечень параметров, закрытый вопрос и т.п.) и назначением одного из студентов ведущим обсуждение. Составы групп и назначения ведущих должны периодически меняться, чтобы обогатить содержание обучения, шире развить коммуникативные навыки и избежать эффекта группомыслия.

Следующий этап работы с кейсом – обсуждение в большой группе, на семинаре или лекции. Искусно задавая вопросы, преподаватель управляет дискуссией, стремясь максимально развить поднимаемые вопросы, темы и проблемы, отмечая наиболее значимые аспекты и помогая студентам сформулировать выводы. Задача преподавателя на этом этапе – не столько передать студентам свое видение ситуации, сколько помочь им сформировать свое собственное. Умелое управление обсуждением, позволяет включить в него большинство студентов, помочь им высказаться, качественно оценить эти высказывания, связать их между собой и зафиксировать результаты.

По итогам обсуждения одного или нескольких кейсов студентам предлагается индивидуально или в группе выполнить проектную работу, которая позволит им применить на практике полученные знания, сформировать необходимые умения и навыки. Проектные задания могут предполагать анализ организации или ситуации с последующим написанием отчета, разработку решений очерченной проблемы или практическую реализацию некоторых решений. Этот этап

позволяет студентам проверить действительную состоятельность сформированных представлений и позиций и получить опыт реального применения изученного.

Проектная работа, как правило, выполняется по итогам изучения нескольких кейсов, объединенных общей тематикой. Примеры проектов: анализ проблемы, разработка стратегии, подготовка экспертного заключения или аналитической записки, исследование конкретной ситуации клиентами и возможностей социальных учреждений.

Часть кейсов может быть предложена студентам для самостоятельного изучения. В этом случае после обсуждения в малых группах (этап 3) они должны самостоятельно написать эссе, в котором будут изложены основные положения анализа, предложения и соответствующая аргументация. Задача преподавателя в этом случае – оценить письменную работу и дать развернутые комментарии относительно её содержания и оформления.

На основании кейсов определите, какие причины привели к безработице или нестабильной трудовой биографии. Определите необходимость индивидуального сопровождения ищущего работу. Предположите, с помощью какого метода коучинга можно помочь ищущему работу интегрироваться в трудовые отношения.

Кейс 1. История Ирины, 25 лет.

Ирина имеет среднее специальное образование (повар-кондитер). После школы мечтала поступить в университет, но на бюджетное место не прошла по конкурсу, а учиться платно возможности не имела. Сейчас Ирина считает, что получить высшее образование для нее очень сложно. Трудовая деятельность началась после окончания профессионально лицея, когда девушка устроилась работать по специальности поваром. Через год сменила место работы по непонятным причинам и пошла в санитарки. Вскоре Ирина уволилась из больницы из-за маленькой заработной платы. Благодаря знакомым устроилась гардеробщицей в школе. Ирине очень нравилось там работать, но «из-за сквозняка часто болела», поэтому ушла. Сейчас девушка уже год не работает. «Везде очень маленькая зарплата – 6-7 тыс., все-таки хотелось бы побольше – 9-10 тыс. хотя бы»...

Кейс 2. Тамара, 50 лет.

В молодости Тамара сменила много рабочих мест. Это было связано в основном с двумя причинами: во-первых, не устраивала зарплата, так как муж получал мало, и денег не хватало, во-вторых, не устраивал график работы – не с кем было оставить детей. До замужества Тамара жила в Автозаводском районе, потом переехала к мужу в Ленинский, родился ребенок. Но работать женщина продолжала в Автозаводском районе и даже забирать ребенка из детского сада не успевала, поэтому пришлось уйти. Когда дети подросли, женщине предложили работу в ОАО «ГАЗ», где проработала 6 лет. Тамара очень расстроена, она «только пошла на повышение и тут сокращение». Сейчас муж получает хорошо, денег хватает, но он настаивает, чтобы жена нашла работу ради будущей пенсии. Тамара уже не первый раз обращается в центр занятости.

Через него устроилась кондуктором, но по состоянию здоровья ей пришлось уволиться. «Из-за постоянного шума начало щемить сердце, врачи предупредили о возможном проявлении астмы. Я даже вывихнула ногу! Вроде кажется, простая работа, а ведь целый день на ногах, да и зарплата очень маленькая. Другие кондукторы сказали, что до повышения платы за проезд всегда план выполняли и получали много, а сейчас план никак не выполняется... Да и дом я забросила с этой работой.» После этого Тамара снова обратилась в службу занятости и устроилась фасовщицей в магазин. Она отработала испытательный срок (2 месяца), во время которого ей постоянно обещали зачислить ее в штат официально, но по истечении срока отказали. Тамара думает, что так они поступают со многими, чтобы не платить.

Кейс 3. ПРИМЕР ИЗ ИНТЕРВЬЮ С РУКОВОДИТЕЛЕМ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ

В: Существует ли специфика в работе с особыми категориями безработных, которые имеют проблемы в трудоустройстве?

О: Конечно. Очень тяжело работать с инвалидами, у которых большие ограничения. Есть инвалиды, кому можно работать только два часа в день. Конечно, работодатели, к сожалению, не могут предоставить такую работу. Конечно, есть закон о квотировании рабочих мест. У нас многие крупные предприятия, численность которых более 100 чел, обязаны квотировать 3% рабочих мест, и у нас на крупных предприятиях, таких как Машзавод, АКБМ, Красное Сормово, Сокол, Буревестник, инвалиды работают. Человек всю жизнь может быть инвалидом и работать всю жизнь.

В: А те, кто имеют на попечении больных родственников?

О: Человек, у которого есть престарелый или больной, он получает пенсию по уходу. Кто получает пенсию по уходу, он уже получает социальное пособие и не может быть признан безработным...

В: А если не получает, просто не может работать полный рабочий день?

О: ...есть вакансии «уборка лестничных клеток». Почему-то все этой работы пугаются, легче получать 850 рублей в месяц ни за что... Да и зарплата там от 6 тысяч рублей – явно больше, чем 850 рублей. Если ты здоров, но у тебя такая сложная семейная ситуация, то утром уберись и ты целый день свободен. Так что иногда некоторые люди меня просто удивляют.

В: А те, кто освободились из мест лишения свободы?

О: Это очень тяжелая категория! Они к нам идут, вот сейчас, в эти дни, их было очень много, потому что, видимо, амнистия была. Опять же все люди разные. Один просидел 25 лет и абсолютно утратил мотивацию к труду, а другой нет, ну бывает, ребята молодые по глупости получили пару лет. По-разному люди попадают. Если, конечно, человек отсидел больше 10 лет, да еще и строгого режима, конечно, к нему нужен особый подход. Но я могу сказать, что эти люди к нам приходят, регистрируются. Работодатели часто отказываются брать их. Что мы можем предложить такому мужчине, а в основном мужчины приходят? Работу грузчика, например. Но работодатели часто отказывают, а государство для них места не квотирует. Но кто хочет работать, тот устроится. У нас среди этой категории большой процент граждан, кого мы устроили, и они больше к нам не приходили. Либо человек хочет получить справку, что он

зарегистрирован в службе занятости, для отчета в надзорные органы. Мы никому не отказываем. Часто эти мужчины не приходят к нам, нарушают сроки регистрации. Если больше месяца человек о себе никаких сведений не заявляет, мы закрываем карточку по длительной неявке – такой регламент.

В: А что касается матерей-одиночек? Какая работа проводится с ними?

О: Это учитывается при работе... Хотя, вообще, специальной помощи нет. Но мы учитываем желание человека. Если есть возможность предложить рядом с домом работу, то, конечно, мы это делаем. Мы все люди и все понимаем. Но если человек приходит и говорит – работать не хочу, а такое тоже бывает, говорит «туда не пойду, сюда не пойду», а сам не работает больше пяти лет по трудовой книжке, то для него любая работа является подходящей (кто больше года не работает любая – подходящая).

В: А пожилых трудоустраиваете?

О: Вообще, это тяжелые категории – люди особых категорий. Люди с ограниченными возможностями, не инвалиды, но с медицинскими противопоказаниями, освобожденные из мест лишения свободы, люди предпенсионного возраста – у них чаще всего имеются противопоказания по здоровью, особенно, у тех, кому до пенсии осталось полгода, год. Их уже никуда брать не хотят. Конечно, разные люди есть, есть бодрые, кто не теряет здоровья и квалификации, и они устраиваются.

В: А если человек на пенсии, но ему не хватает стажа, чтобы у него была побольше пенсия. Таких устраиваете?

О: Вы знаете, он не может быть признан безработным. Но пенсионеров всех регистрируем, кого увольняют. Для того чтобы иногда человек за три месяца смог получить компенсацию, которая ему положена, он должен зарегистрироваться в службе занятости. Мы всех регистрируем, даем направление, «пожалуйста, ищите работу». Информация открыта для всех. Киоски самопоиска, газеты, стенды. ...Мы не можем признать их безработными. Так, бывают военные пенсионеры, которые раньше уходят на пенсию. Но, пожалуйста, ищи работу – все для тебя. Мы только рады. Но безработным признать не можем по закону. У человека есть пенсия...

В: Я вспомнила про такую категорию, как люди без определенного места жительства?

О: Да, бомжи. У нас есть центр социальной помощи. Хотя, мне это слово «бомжи» не нравится, это унизительно звучит... Мы туда ходим ежеквартально. Наши специалисты ходят туда с вакансиями. Людям помогают восстановить документы. Вы знаете, я считаю что это очень большая тема. Два миллиона бомжей в стране! ...конечно, этим людям нужно помогать.

Кейс 4. История Дмитрия, 37 лет.

По окончании школы мужчина поступил в институт, но учился там не долго. Любимая девушка забеременела, поэтому решил жениться. Когда родился ребенок, жить стало очень сложно, «денег не хватало, нужно было кормить семью, поэтому пришлось бросить учебу». Дмитрий пошел работать на стройку. Когда ребенок подрос, мужчина снова попробовал

получить высшее образование, но закончить вуз снова не получилось из-за финансовых проблем. После очередной неудачной попытки получить образование Дмитрий расстался с этой идеей и вместе с другом открыл маленькую строительную фирму, которая просуществовала лишь 3 года, не выдержав возросшей конкуренции на «строительном рынке». Без образования успешно вести дела ему было очень сложно. Дмитрий после провала фирмы не смог найти официальную работу, поэтому соглашался трудиться без оформления и занесения в трудовую книжку. Это, несомненно, сильно сказалось на трудовом стаже. «Черная полоса» в жизни не заканчивалась, появилось пристрастие к алкоголю. Жена этого не выдержала и ушла, забрав с собой ребенка. У Дмитрия исчез единственный сдерживающий его «элемент». Он сильно запил, но работать продолжал. Последняя запись в трудовой книжке датируется 2007 годом, поэтому относится он к категории длительно неработающих. Хотя все это время мужчина подрабатывал в разных местах, но долго нигде не задерживался, т. к. «не хочется работать за бесплатно». С женой и ребенком практически не общается, даже плохо помнит дату рождения дочери, что неудивительно в силу того, что продолжает злоупотреблять алкоголем.

Кейс 5. История Анатолия, 56 лет, женат 2 детей, образование высшее.

По специальности Анатолий является инженером-судоводителем. После окончания вуза его направили работать штурманом на флот. В 1982 году ему предложили работу в ОАО «ГАЗ», где он дослужился до начальника смены. Мужчина уверен, что «проработал бы до пенсии, если бы не сокращение». Анатолий с большой горечью рассказывает о сокращении: «конечно, обидно... проработал столько лет, практически всю жизнь, а тебя выкинули... кто же знал, что все так сложится...». Сейчас он около месяца является безработным. До обращения в центр занятости пытался найти работу самостоятельно, но везде получал отказ из-за значительного возраста. Даже в такой сложной ситуации Анатолий не теряет чувства юмора и с улыбкой рассуждает об очень небольших шансах найти работу, по крайней мере, такой, которая отвечала бы его высокой квалификации.

Кейс 6. История Николая, 54 года.

Меня зовут Николай. Я отсидел за побои пять лет в местах лишения свободы. Разумеется, я себя не оправдываю в том смысле, что жизнь наша несладкая. Ведь только в тюрьме я осознал, что сам виноват в своей такой сложившейся судьбе. Не буду вдаваться в подробности своего прошлого, так как хочу поведать вам о жизни “после” тюрьмы.

Как только я отсидел весь свой срок и освободился, пойти мне, конечно же, было некуда. Родственники от меня отвернулись, возможно, их понять можно, паспорта нет, денег тоже. Мне не сразу удалось найти себе работу, ведь никто не хочет трудоустраивать бывших зеков. В обществе по поводу заключенных, хоть и бывших, бытует мнение, что они какие-то вороватые люди. Но оказывается, что не все.

Итак, я очень долго искал себе работу. Почему-то выбрал направление – чинить автомобили. Ведь таких СТО сегодня очень много, а с моей справкой об освобождении на более престижные места рассчитывать не стоит. Я обивал пороги многих автомастерских, но меня везде гнали. В итоге одного владельца я настолько замучил своими прошениями о работе, что он уже готов

был вызывать полицию. Но по счастливой случайности ему удалось услышать мою игру на гитаре. Так получилось, что мой сокамерник меня научил базовым аккордам и в честь нашего знакомства подарил мне свой инструмент. Так как жить после освобождения мне было, по сути, негде, то и гитару приходилось брать всегда с собой. Но владельцу автосервиса понравилась моя задушевная игра, так как он и сам в свободное время любил побренчать. Он сжалился и разрешил мне работать у себя. Тем не менее, через три месяца автомастерскую начальник закрыл из-за долгов, и я опять оказался без работы.

Кейс 7. История Александра, 56 лет.

Два года назад я приехал в Москву из Гатчины. Планировал увидеть родственников, встретиться с друзьями и, если получится, узнать, как тут с работой. В тот момент я трудился на таможне у себя в городе и подумывал найти более денежную работу. Но очутился, как говорят, «не в то время и не в том месте». На меня напали какие-то хулиганы, ударили по голове и украли портфель, в котором были паспорт и еще кое-какие документы. Тогда я подумал, что своими силами решу эту проблему за считанные дни. Оказалось все не очень-то просто: у меня не приняли заявление в полиции, получение нового паспорта оказалось также нелегкой задачей. Пока я возился со всем этим в Москве, меня уволили с работы. У меня тогда подошел пенсионный возраст, а там все устроено так, что, если ты что-то, как говорится, упустил, тебя сразу «отправляют в утиль». Основание у них было. Так и оказался я в столице без удостоверения личности и работы. Первое время работал курьером, а спать приходил в общежитие недалеко от метро «Текстильщики». Так продолжалось три месяца, потом моей конторе курьерские услуги стали не нужны, и за общагу платить стало нечем. Так я в буквальном смысле оказался на улице. Самое интересное, что все это время у меня была (да и сейчас есть) квартира в Гатчине. Никто мне не мешал уехать туда. Но я сам не хотел этого: работы там нет, найти ее трудно, родственников или друзей нет тоже. Если у вас выбор: начинать все с нуля в Москве или начинать все с нуля в Гатчине, то вряд ли вы выберете последний вариант. Несколько дней я перебивался у знакомых, но долго так продолжаться не могло. Стал ночевать в электричках, спал прямо на широких пассажирских скамейках, на них можно прямо в полный рост лежать. Чтобы было легче попасть в поезд, я устроился работать контролером. Одно время проверял билеты на платформе, а потом стал контролером электричек. Это было удобно: я большую часть времени мог находиться в тепле и мог выбрать время, когда поспать. Увы, здесь была и обратная сторона медали: в электричках ездят самые разные люди, а спящий человек — это легкая добыча. Несколько раз меня обворовывали, пока я спал. Иногда меня прогоняли «недовольные граждане». Я им ничем не мешал, но есть люди, которые считали, что «так положено». В дискуссии с ними я не вступал, это не имеет смысла. Просто искал другой вагон. Иногда меня прогоняли полицейские или помощник машиниста, бывало, что и в грубой форме. Но по крайней мере я не замерз.

Самой большой проблемой все это время была одежда. У нас с давних времен принято оценивать человека по внешнему виду. Поэтому, если ты грязный или от тебя дурно пахнет, ты сразу теряешь шансы найти работу.

Критерии оценивания (оценочное средство - Кейс-задание)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	правильно решена задача-кейс
не зачтено	студент допускает ошибки в ходе решения задачи-кейса

5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-1

Задача 1. Тестирование №1.

Бланковое тестирование для выявления уровня усвоения материала по данной дисциплине.
Демонстрационный вариант бланкового тестирования.

Инструкция: Найдите наиболее полный правильный ответ

1. Вхождение человека на рынок труда осуществляется с помощью
2. диплома
3. диплома, сертификата
4. диплома, сертификата, доказательств возможности использования его рабочей силы

1. Субъекты рынка труда
2. наемные работники
3. наемные работники, работодатели
4. Наемные работники, работодатели, государство и его органы
5. наемные работники, работодатели, государство и его органы, цена труда

Инструкция: Вставьте пропущенное слово

1. «Во многих современных государствах рынок труда является _____ государственного управления (регулирования)» (объект)
1. Трудовые ресурсы представляют собой совокупность экономически активное население + _____ (скрытые резервы)

Инструкция: выберите правильный ответ

1. В чем проявляется регулирующая функция труда
2. обеспечение уровня доходов, благосостояния людей
3. соединяет продавцов рабочей силы и покупателей для заключения договоров
4. распределение, регулирование и использование труда

5. *регулирование спроса и предложения труда*

1. **Поставщиком главного фактора производства – рабочей силы, обеспечивающей подсистемой народного хозяйства является**

2. *национальный рынок*
3. *внутрифирменный рынок*
4. *гибкий рынок труда*
5. *сетевой рынок*

1. **Рынком предложения и спроса мобильных работников с опорой на транспортнокоммуникационные сети является**

2. *национальный рынок*
3. *внутрифирменный рынок*
4. *гибкий рынок труда*
5. *сетевой рынок*

1. **Согласно ФЗ «О Занятости населения в РФ», под занятостью понимают**

1. *деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству РФ и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход*
2. *процесс, в ходе которого определяется отношение человека к средствам производства*
3. *любую легальную работу, за исключением работы в теневом хозяйстве*
4. *социально-экономическую основу воспроизводства трудовых ресурсов*

1. **С 1970-х годов рассмотрению подлежит процесс, который характеризует неравенство в условиях труда, доходах и материальной защите трудящихся. Укажите название этого процесса.**

2. *Процесс стимулирования рабочей силы*
3. *Флексибилизация рынка труда*
4. *Сегментация рынка труда*
5. *Процесс организации рынка*

1. **Население, обладающее физическими и интеллектуальными способностями, необходимыми для участия в трудовой деятельности является**

2. *трудовыми ресурсами*
3. *рабочей силой*
4. *работодателями*
5. *совершеннолетней категорией населения*

1. **Экономически неактивное население – это...**

2. маргиналы
3. *категории лиц, которые не желают работать*
4. лица с ограниченными возможностями
5. несовершеннолетняя категория населения

1. **Нижняя граница трудоспособного возраста в России составляет...**

2. 14 лет
3. *16 лет*
4. 18 лет

1. **Домохозяйки относятся к**

2. неэффективной рабочей силе
3. *скрытому резерву рабочей силы*
4. нетрудоспособной категории населения
5. неквалифицированной рабочей силе

1. **Ценности в сфере труда, творческие способности, способность к сотрудничеству, амбиции и притязания, потребности и мотивы в сфере труда – это элементы**

2. Трудового потенциала
3. *Личностного потенциала*
4. Квалификационного потенциала
5. Психофизиологического потенциала

1. **Закон «О занятости населения» принят в**

2. 1991
3. 1992 4. 1993
5. 1994

1. **Социальная эффективность занятости представляет собой**

1. создание такой занятости, при которой в наибольшей степени удовлетворены потребности рынка в рабочих руках и общества в благах и услугах
2. *удовлетворение потребностей экономически активного населения в доходах и личностном развитии*
3. соответствие качественного состава трудящихся профессиональным и квалификационным требованиям рабочих мест

1. **Структура занятости зависит от**
2. социальной политики
3. *общественного разделения труда*
4. финансирование СЗН
5. численности активного населения

1. **Деление рабочего места между двумя работниками относится к**
2. регулярной занятости
3. типичной занятости
4. *атипичной занятости*
5. форме труда

1. **Основная форма скрытой занятости в России**
2. *нелегальная занятость*
3. сезонная занятость
4. стратифицированная занятость
5. заключение договора с частными фирмами
6. неквалифицированный труд

Инструкция: Выберите все верные, по Вашему мнению, ответы (два, три, четыре ... ответа из предложенных)

1. **Элементы индивидуальной рабочей силы**
2. *физиологическая компонента рабочей силы*
3. юридическая компонента рабочей силы
4. *профессионально-квалификационная компонента рабочей силы*
5. *мотивационная компонента рабочей силы*

1. **Среди «ищущих работу» выделяют**

1. *лиц, называемых безработными;*
2. *неустойчиво занятых, в т.ч. самостоятельно ищущих работу;*
3. *занятых в теневой экономике.*
4. граждане, работающие за пределами страны
5. юридические лица
6. физические лица

1. **Факторы, влияющие на динамику занятости**
2. *природно-климатические факторы*
3. *демографические факторы*
4. маргинальные факторы
5. *экономические факторы*

6. *социальные факторы*
7. *правовые факторы*
8. *внутренние факторы*
9. *внешние факторы*

1. Качество трудового потенциала зависит от...составляющих

2. *физической*
3. *интеллектуальной*
4. *социальной*
5. *политической*
6. *правовой*
7. *психологической*

1. Инвестиции в человеческий потенциал осуществляются по следующим направлениям:

2. *расходы на здравоохранение*
3. *расходы на образование и подготовку и переподготовку (повышение квалификации) кадров*
4. *расходы на мобильность, включая миграцию и переходы на рынке труда*
5. *расходы на медицинское обслуживание*
6. *расходы на внешнюю политику*

1. Признаки нарушения структурной сбалансированности занятости

1. *Одновременное сосуществование избытка и дефицита различных категорий работников*
2. *Увеличение старших возрастных групп на рынке труда*
3. *Увеличение работающих не по специальности*
4. *Чрезмерный рост неформальной и дополнительной (вторичной) занятости*
5. *Приближение масштабов переподготовки кадров к масштабам их первичной подготовки*

1. Дополнительная занятость может носить

2. *Формальный характер*
3. *Смешанный характер*
4. *Неформальный характер*
5. *Вертикальный характер*
6. *Горизонтальный характер*

1. Структурная сбалансированность занятости имеет

2. *Качественную характеристику*
3. *Вертикальную характеристику*
4. *Количественную характеристику*
5. *Горизонтальную характеристику*

1. Признаки нарушения структурной сбалансированности занятости

1. Одновременное сосуществование избытка и дефицита различных категорий работников
2. Увеличение работающих не по специальности
3. Чрезмерный рост неформальной и дополнительной (вторичной) занятости
4. Увеличение дополнительной занятости
5. Гендерное неравенство на рынке труда

Инструкция: соотнесите понятия с их определениями

1. Понятия	Определения
1. Человеческий потенциал	А) совокупность всех трудовых возможностей как отдельного человека, так и различных групп работников общества в целом.
1. Трудовой потенциал	Б) совокупность качеств конкретного индивида, сформировавшаяся под воздействием социальных сил и взаимодействия общества и личности.

1. 1,А; 2Б

2. 1,Б; 2,А

1. Виды занятости	Элементы
1. Деятельность, которая сама по себе законна, но осуществляется незаконным способом 2. Занятость населения, незаконная сама по себе	Д) Торговля наркотиками и другими товарами, людьми
	Е) Проституция
	Ж) Ростовщичество
	З) Подделка товаров, использование чужого бренда.
	А) Работа нелегального мигранта
	Б) Работа без соответствующего разрешения
	В) Неучитываемая работа с целью уклонения от налогов
	Г) Уклонение от требований трудового законодательства

1. 1.А,Б,В,Г;2Д,Е,Ж,З

2. 1.Д,Ж,В,Г; 2.А,Б,Е,З

3. 1. А,Б,В,З; 2.Г,Д,Е,Ж

1. Раскройте понятия «активная политика занятости» и «пассивная политика занятости». Предложите их характеристики.
2. Активная политика занятости

1. Пассивная политика занятости

Тестирование 2.

Тестовая методика.

Способ оценки - применяется дихотомическая оценка: 0-1 балл (0 – не верный ответ на вопрос; 1 – верный ответ на вопрос). Оценка «отлично» присваивается студенту, если он дает 100% (15 баллов) правильных ответов; оценка «хорошо» - не менее 90% (13 баллов); оценка «удовлетворительно» - не менее 80% (11 баллов). В случае, если студент не набирает минимум 12 баллов, тест считается не пройденным.

Вариант 1.

Инструкция: Выберите все верные, по Вашему мнению, ответы (два, три, четыре ... ответа из предложенных).

1. Все населения страны по его положению на рынке труда подразделяется на
2. экономически активное население 3. экономически неактивное население
4. ищущие работу
5. безработные лица
6. лица трудоспособного возраста

1. Среди «ищущих работу» выделяют:
2. лиц, называемых безработными
3. экономически неактивное население
4. неустойчиво занятых, в т.ч. самостоятельно ищущих работу 5. занятых в теневой экономике
6. все категории людей в возрасте от 16 до 60 лет

1. **Выделяют две основные группы, для которых возможно осуществление ИС**
2. длительно безработные лица; 3. лица, многократно обращающиеся за помощью в ГСЗН
4. экономически неактивное население
5. занятые в общественно полезном труде

1. **Для того чтобы исключить путаницу в предоставлении требуемых услуг и осуществить контроль над процессом помощи, нужно составлять планы помощи с точным указанием**
2. проблемы 3. цели деятельности 4. службы, предоставляющей услуги 5. наименование услуги
6. стоимости услуги
7. целевой программы

1. **Важные аспекты в ходе выбора метода коучинга**
2. специалист ГСЗН
3. коуч 4. клиент 5. отношения между ними
6. **Назначение функции фильтрации на этапе первого контакта с клиентом**
7. включение клиента в программу ИС 8. отказ от ИС и передача клиента сотруднику ГСЗН
9. диагностирование потребностей клиента
10. диагностирование ресурсности клиентов

1. **Организация программы ИС требует развития структурированной сети производителей и поставщиков социальных услуг. Создание сетевой деятельности происходит на _____ уровнях**
(вставьте пропущенные слова): микроуровень, мезоуровень, макроуровень

1. **Индивидуальное сопровождение ищущих работу с особыми проблемами в трудоустройстве – это**
2. комплексный процесс помощи, ориентированный на клиента и его потребности, имеющий целью его скорейшую интеграцию в трудовые отношения
3. процесс оперативного и стратегического управления социальными услугами
4. механизм государственного регулирования занятости населения и воздействия на рынок труда на основе программно-целевого подхода
5. деятельность различных учреждений и организаций по осуществлению политики занятости регламентируется законодательством Российской Федерации

1. **Понятие «сопровождение» предполагает, что специалист помогает клиенту, а не навязывает ему те или иные решения и правила. Данный принцип сформулирован в**
2. теории черепахи
3. теории змеи
4. теории слона
5. теории улитки

1. **Возможна ли организация индивидуального сопровождения в стороннем учреждении**
2. да, возможна
3. да, но только в случае, если клиент находится в очень тяжелой жизненной ситуации
4. нет, невозможна

Инструкция: Найдите наиболее полный правильный ответ

1. **При осуществлении ИС необходимо исключить проблему дублирования функций**
2. специалистов ГСЗН
3. специалистов ГСЗН, социальных работников
4. специалистов ГСЗН, социальных работников, полиции
5. специалистов ГСЗН, социальных работников, полиции, работников системы здравоохранения
6. **На каком уровне сетевой деятельности от социального работника требуются хорошие знания местного ландшафта социальных служб и других партнеров**
7. макроуровень
8. микроуровень
9. мезоуровень
10. метауровень
11. **Расположите в правильной последовательности фазы индивидуального сопровождения**

- 1) проведение coaching, предоставление иных социальных услуг в рамках сетевой социальной работы
- 2) организация процесса консультирования
- 3) осуществление оценки и контроля
- 4) управление процессом помощи (педагогическая интервенция), включая контроль со стороны эксперта

2,1,4,3

Инструкция: найдите наиболее полный правильный ответ

1. **Организация программы ИС требует развития структурированной сети производителей и поставщиков социальных услуг, что предполагает формирование следующих уровней сетевой деятельности**
2. микроуровень, мезоуровень
3. микроуровень, мезоуровень, макроуровень
4. микроуровень, мезоуровень, макроуровень, метауровень

1. Формы коучинга

2. долговременный, тематический

3. долговременный, тематический, кризисный

4. долговременный, тематический, кризисный, выборочный

5. долговременный, тематический, кризисный, выборочный, стратегический

Вариант 2.

Инструкция: Выберите все верные, по Вашему мнению, ответы (два, три, четыре ... ответа из предложенных)

1. Индивидуальное сопровождение предполагает решение следующих задач

1) минимизация препятствий, мешающих трудоустройству клиента

2) привлечение к работе иных «узких» специалистов

3) обращение за помощью в Департамент социальной защиты 4)

патронаж семьи

2. Группы клиентов, для которых возможно осуществление ИС

1) длительно безработные лица;

2) лица, многократно обращающиеся за помощью в ГСЗН

3) активно ищущие работу

4) лица, интегрированные в трудовые отношения

3. Перечислите признаки консультирования в процессе ИС

1) концентрироваться на конкретных проблемах клиента

2) процесс должен быть открытым для результатов

3) помочь клиенту ясно сформулировать проблему

4) предвидеть последствия для себя

4. Индивидуальное сопровождение можно завершить, если

1) минимизированы препятствия, мешающие трудоустройству клиента

2) произошло включение клиента в трудовые отношения, он не получает посторонней помощи (услуг);

- 3) клиент и его семья имеют самостоятельные доходы;
- 4) достигнута такая степень рыночной интеграции клиента, при которой в течение длительного времени исключается повторное обращение в службу за аналогичной помощью.

5. Назначение функции фильтрации на этапе первого контакта с клиентом

- 1) включение клиента в программу ИС
- 2) отказ от ИС и передача клиента сотруднику ГСЗН
- 3) диагностирование потребностей клиента
- 4) диагностирование ресурсности клиентов

6. Уровни коучинга

- 1) знакомство с клиентом, анализ проблем
- 2) определение цели и ее ревизия
- 3) формирование плана и его реализация
- 4) составление резюме для ГСЗН
- 5) оценка процесса решения проблемы б) завершение работы
- 7) экспертная оценка

7. Важные аспекты в ходе выбора метода коучинга

- 1) специалист ГСЗН
- 2) коуч 3) клиент 4) отношения между ними

8. Уровни, которые лежат в основе классификации методов коучинга

- 1) аналитический уровень
- 2) прогностический уровень
- 3) первичный уровень 4) вторичный уровень

Инструкция: выберите один правильный ответ

9. Индивидуальное сопровождение это

- 1) процесс консультирования

- 2) процесс предоставления услуг и материальной помощи, в процессе обслуживания клиента
- 3) комплексный процесс помощи, ориентированный на клиента и его потребности, имеющий целью его скорейшую интеграцию в трудовые отношения
- 4) процесс оценки ресурсности клиента для преодоления трудной жизненной ситуации

10. Понятие «аутсорсинг» представляет собой

- 1) возложение ответственности за выполнение государственных задач на негосударственную структуру;
- 2) организация в стороннем учреждении социальных услуг;
- 3) комплексный процесс помощи;
- 4) отсутствие специалистов необходимого профиля

11. На каком уровне сетевой деятельности от социального работника требуются хорошие знания местного ландшафта социальных служб и других партнеров

- 1) на макроуровне
- 2) на микроуровне
- 3) на метауровне
- 4) на мезоуровне

12. Оценка потребностей и ресурсов ищущих работу – это

- 1) контент-анализ
- 2) структурированная беседа
- 3) традиционный анализ документов
- 4) формальное заполнение опросного бланка

Инструкция: Расположите в правильной последовательности

13. Расположите в правильной последовательности фазы индивидуального сопровождения

- 1) проведение coaching, предоставление иных социальных услуг в рамках сетевой социальной работы
- 2) организация процесса консультирования

- 3) осуществление оценки и контроля
- 4) управление процессом помощи (педагогическая интервенция), включая контроль со стороны эксперта

2,1,4,3

Инструкция: найдите наиболее полный правильный ответ

14. Организация программы ИС требует развития структурированной сети производителей и поставщиков социальных услуг, что предполагает формирование следующих уровней сетевой деятельности

- 1) микроуровень, мезоуровень
- 2) микроуровень, мезоуровень, макроуровень
- 3) микроуровень, мезоуровень, макроуровень, метауровень

15. Формы коучинга

- 1) долговременный, тематический
- 2) долговременный, тематический, кризисный
- 3) долговременный, тематический, кризисный, выборочный
- 4) долговременный, тематический, кризисный, выборочный, стратегический

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	50% и более правильных ответов
не зачтено	менее 50% правильных ответов

5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
--------------------------	-------	---------------------	-------------------	--------	--------------	---------	-------------

компет ений (индик атора достиж ения компет ений)	не зачтено		зачтено				
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельным и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой
	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации

5.3.1 Типовые задания, выносимые на промежуточную аттестацию:

Оценочное средство - Разноуровневые задания

Зачёт

Критерии оценивания (Разноуровневые задания - Зачёт)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	допускается невыполнение одного из предложенных заданий
не зачтено	не выполнено два и более видов заданий

Типовые задания (Разноуровневые задания - Зачёт) для оценки сформированности компетенции ПК-1 (Способен к проведению оценки обстоятельств, которые ухудшают или могут ухудшить условия жизнедеятельности граждан, определению индивидуальных потребностей граждан в предоставлении социальных услуг, социального сопровождения, мер социальной поддержки и государственной социальной помощи.)

Шкала оценки при промежуточной аттестации

Итоговая оценка по дисциплине «Занятость населения» складывается из:

- посещаемости лекций и семинарских занятий (10%);
- оценки, полученной за тест №1» (20%);
- оценок, за задания реконструкторского уровня (30%);
- оценки, полученный за тест №2 (20%);
- оценки за кейс-метод (20%)

Итоговая оценка для зачета 60-100% (допускается только 1-2 пропуска занятий).

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Занятость населения и ее регулирование. - Благовещенск : АмГУ, 2017. - 155 с. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции АмГУ - Социальногуманитарные науки., <https://elib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=732469&idb=0>.
2. Тощенко Жан Терентьевич. Прекарная занятость: истоки, критерии, особенности : Монография / Российский государственный гуманитарный университет РГГУ. - Москва : Издательство "Весь Мир", 2021. - 400 с. - ВО - Магистратура. - ISBN 978-5-77770852-6., <https://elib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=832653&idb=0>.
3. Рынок труда. Занятость. Безработица / Павленков В.А. - Москва : МГУ, 2004., <https://elib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=638079&idb=0>.
4. Калинина Л. А. Трудовые ресурсы, занятость и доходы сельской местности : учебнометодическое пособие для преподавателей и аспирантов высших учебных заведений / Калинина Л. А., Зеленская И. А., Зеленский В. О. - Иркутск : Иркутский ГАУ, 2015. - 112 с. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции Иркутский ГАУ - Ветеринария и сельское хозяйство., <https://elib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=732599&idb=0>.
5. Кузьмин И. П. Занятость населения и ее регулирование / Кузьмин И. П., Скок Н. И., Колтунова Ю. И. - Тюмень : ТюмГНГУ, 2008. - 107 с. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции ТюмГНГУ - Социально-гуманитарные науки., <https://elib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=743597&idb=0>.
6. Кязимов К. Г. Рынок труда и занятость населения : учебник / К. Г. Кязимов. - 4-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 214 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-15521-1. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://elib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=842591&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Нестандартная занятость как форма использования рабочего времени (российский и зарубежный опыт) / Разумов А.А., Цыганкова И.В., Антонова Г.В., Никишина О.Ю. - Москва : Дашков и К, 2019., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=657370&idb=0>.

2. Жеребин Всеволод Михайлович. Самостоятельная занятость населения. Основные представления и опыт кризисного периода : Монография / Институт социально-экономических проблем народонаселения Российской академии наук; Институт социально-экономических проблем народонаселения Российской академии наук. - Москва : Вузовский учебник, 2019. - 200 с. - Дополнительное профессиональное образование. - ISBN 978-5-9558-0145-2. - ISBN 978-5-16-1018392. - ISBN 978-5-16-003869-8., <https://elib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=623938&idb=0>.

3. Постнова М. В. Вторичная занятость сельских жителей и направления ее регулирования (на примере Ульяновской области) : монография / Постнова М. В., Егорова М. А. - Ульяновск : УлГАУ имени П. А. Столыпина, 2011. - 131 с. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции УлГАУ имени П. А. Столыпина - Ветеринария и сельское хозяйство., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=724299&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

1. официальный сайт Федеральной службы государственной статистики: <http://www.gks.ru/>;
2. официальный сайт Министерства труда и социальной защиты РФ: <http://www.rosmintrud.ru/>;
3. официальный сайт Министерства социальной политики нижегородской области: <http://www.minsocium.ru/>;
4. правовая система «Консультант плюс»: <http://www.consultant.ru/>;
5. научная электронная библиотека <http://elibrary.ru/>;
6. социальная работа и социальная политика <http://socwork-study.ru>
7. социальная работа <http://soc-work.ru>
8. научно-информационный портал <http://socpolitika.ru>
9. центр социальной политики и гендерных исследований <http://socpolicy.ru>

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения, компьютерами.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению 39.03.02 - Социальная работа.

Автор(ы): Ермилова Анна Вячеславовна, кандидат социологических наук, доцент.

Рецензент(ы): Саралиева Зарэтхан Хаджи-Мурзаевна, доктор исторических наук.

Заведующий кафедрой: Судьин Сергей Александрович, доктор социологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 11.11.2022, протокол № 3.