

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Астраханский государственный университет имени В. Н. Татищева»
(Астраханский государственный университет им. В. Н. Татищева)

СОГЛАСОВАНО
Руководитель ОПОП



Е.В. Крюкова

« 06 » июня 2024 г

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой менеджмента



Е.В. Крюкова
Протокол заседания кафедры №11 от
« 06 » июня 2024 г

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«АДАПТАЦИЯ НАСЕЛЕНИЯ К СОВРЕМЕННЫМ ТРЕБОВАНИЯМ РЫНКА ТРУДА»

Составитель

**Минева О.К., профессор,
доктор экономических наук,
профессор кафедры менеджмент**

Направление подготовки

38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль) ОПОП

Цифровая логистика

Квалификация

магистр

Форма обучения

очная

Год приема

2023

Курс

2

Семестр

3

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1.1. Целями освоения дисциплины «Адаптация населения к современным требованиям рынка труда» является подготовка магистров к работе с социально уязвимыми категориями граждан и цифровых безработных поколений, формирование толерантного поведения при трудовом взаимодействии, уменьшение социальной стигматизации данных категорий лиц и охрана их прав на равенство при трудоустройстве.

1.2. Задачи освоения дисциплины Адаптация населения к современным требованиям рынка труда»:

- Идентификация источников зарождения проблемы социального неравенства при трудоустройстве социально уязвимыми категориями граждан и цифровых безработных;
- Ознакомление магистров с методикой «Точечная адаптация» для последующего использования ее в профессиональной деятельности;
- Формирование у магистров надпрофессиональных навыков (умение работать в команде, системное мышление, управление проектами и т.д.), а также навыков эффективной трудовой персонифицированной адаптации социально уязвимых категорий населения, высвобождаемых вследствие трансформации рынка труда.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

2.1. Учебная дисциплина «Адаптация населения к современным требованиям рынка труда» относится к базовой части Блока 1 учебного плана. Шифр Б.1.Б.04. Дисциплина изучается в 3 семестре.

2.2. Для изучения данной учебной дисциплины необходимы следующие знания, умения, навыки, формируемые предшествующими учебными дисциплинами: так как дисциплина основывается на универсальных компетенциях, сформированных на предыдущей ступени обучения, то основные предшествующие знания сформированы курсом:

– Трудовое право / Правоведение/ Право (в зависимости от принятой образовательной концепции в высшем учебном заведении предшествующей ступени образования):

Знания: основных положений Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

Умения: применять положения Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

Навыки: использования положений Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права для соблюдения трудовых прав граждан на равенство при трудоустройстве

2.3. Последующие учебные дисциплины (модули) и (или) практики, для которых необходимы знания, умения, навыки, формируемые данной учебной дисциплиной (модулем): Дисциплина «Адаптация населения к современным требованиям рынка труда» является теоретической и эмпирической базой, необходимой для усвоения материала по учебным дисциплинам профессионального цикла по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент». В процессе последующего освоения указанных дисциплин компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины.

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Процесс освоения дисциплины направлен на формирование элементов следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО и ОПОП ВО по данному направлению подготовки:

а) Универсальные:

УК- 6 - Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

ИДК_{УК} 6.1. Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные,

временные), целесообразно их использует;

б) Общепрофессиональные: нет

в) Профессиональные: нет

Таблица 1 – Декомпозиция результатов обучения

Код и наименование компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)		
	Знать (1)	Уметь (2)	Владеть (3)
УК – 6 - Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	ИОПК – 6.2.1. – свои ресурсы и их пределы (в тч существующие методики определения «выпадающих» надпрофессиональных компетенций; доступные тренажеры для самостоятельного «наращения» надпрофессиональных компетенций)	ИОПК – 6.2.2. – выбирать наиболее подходящие стратегии адаптации на рынке труда; коммуницировать с представителями социально уязвимых категорий граждан и цифровых безработных; выстраивать персонифицированную программу адаптации на рынке труда, как себе, так и социально уязвимым категориям населения	ИОПК – 6.2.3. – навыками: применения технологии «Точечная адаптация», недопущения дискриминации при трудоустройстве; пропаганды социального равенства на рынке труда

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Объём дисциплины (модуля) составляет 2 зачётные единицы, в том числе 26 часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (26 часов – практические), и 82 часов – на самостоятельную работу обучающихся)

Таблица 2 – Структура и содержание дисциплины (модуля)

Раздел, тема дисциплины (модуля)	Семестр	Контактная работа (в часах)			Самост. работа		Форма текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации
		Л	ПЗ	ЛР	КР	СР	
Тема 1. Проблемы социального равенства при трудоустройстве			4			14	Ответы на вопросы, представление отчета о выполнении задания
Тема 2. Диагностика и формирование надпрофессиональных компетенций и навыков эффективной трудовой адаптации на современном рынке			4			14	Ответы на вопросы, представление отчета о выполнении задания

Раздел, тема дисциплины (модуля)	Семестр	Контактная работа (в часах)			Самост. работа		Форма текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации
		Л	ПЗ	ЛР	КР	СР	
труда.	3						
Тема 3. Трудоустройство и социальная адаптация людей с ограниченными возможностями здоровья			4			14	Ответы на вопросы, представление отчета о выполнении заданий
Тема 4. Трудоустройство и социальная адаптация мигрантов			4			14	Ответы на вопросы, представление отчета о выполнении задания
Тема 5. Трудоустройство и социальная адаптация лиц, принадлежащих к группе риска			4			14	Ответы на вопросы, представление отчета о выполнении задания
Тема 6. Трудоустройство и социальная адаптация цифровых безработных поколения			6			12	Ответы на вопросы, представление отчета о выполнении задания
Итого	108		26			82	экзамен

Таблица 3 – Матрица соотнесения разделов, тем учебной дисциплины (модуля) и формируемых компетенций

Раздел, тема дисциплины (модуля)	Кол-во часов	Код компетенции	Общее количество компетенций
		УК - 6	
Тема 1. Проблемы социального равенства при трудоустройстве	18	+	1
Тема 2. Диагностика и формирование надпрофессиональных компетенций и навыков эффективной трудовой адаптации на современном рынке труда.	18	+	1
Тема 3. Трудоустройство и социальная адаптация людей с ограниченными возможностями здоровья	18	+	1
Тема 4. Трудоустройство и социальная адаптация мигрантов	18	+	1
Тема 5. Трудоустройство и социальная адаптация лиц, принадлежащих к группе риска	18	+	1
Тема 6. Трудоустройство и социальная адаптация цифровых безработных	18	+	1
Итого	108		

Краткое содержание каждой темы дисциплины (модуля)

Тема 1. Проблемы социального равенства при трудоустройстве

Равенство и равноправие в трудовой жизни. Основные виды дискриминации при трудоустройстве: гендерная; возрастная; лиц с ограниченными возможностями здоровья; социально уязвимых категорий населения и граждан, высвобождаемых вследствие трансформации рынка труда. Феномен социальной адаптации: понятие, факторы, индикаторы и стратегии. Социальная адаптация как процесс, состояние, результат, цель. Проблема социальной адаптации в трудах отечественных и зарубежных ученых. Социальная дезадаптация. Государственные гарантии в области социального равенства при трудоустройстве. Социально-ориентированная компания. Новый фокус внимания социально – ориентированной компании. Формирование духа сопричастности и толерантности среди персонала.

Дополнительно: обсуждение видео - сторителлинга «Проблемы социального равенства при трудоустройстве»

Тема 2. Диагностика и формирование надпрофессиональных компетенций и навыков эффективной трудовой адаптации на современном рынке труда

Методика «Точечная адаптация». Тестирование на определение «выпадающих» надпрофессиональных компетенций: целеустремлённость и целенаправленность; творческое мышление (креативность, творческий потенциал); навыки самоанализа (саморефлексии); способность адаптации к изменяющимся условиям (гибкость мышления, адаптивность); способность к личностному развитию; управление командой (лидерские навыки) и навыки работы в команде; знание психологии и этики общения (коммуникативность); умение управлять временем; владение литературной и деловой устной и письменной речью на родном языке; умение пользоваться компьютерной техникой и другими средствами связи и информации, включая телекоммуникационные сети. Тренажи по самостоятельному формированию и/или по развитию надпрофессиональных компетенций: целеустремлённость и целенаправленность; творческое мышление (креативность, творческий потенциал); навыки самоанализа (саморефлексии); способность адаптации к изменяющимся условиям (гибкость мышления, адаптивность); способность к личностному развитию; управление командой (лидерские навыки) и навыки работы в команде; знание психологии и этики общения (коммуникативность); умение управлять временем; владение литературной и деловой устной и письменной речью на родном языке; умение пользоваться компьютерной техникой и другими средствами связи и информации, включая телекоммуникационные сети. Знакомство с современными он-лайн платформами развития компетенций – «Россия страна возможностей» (<https://rsv.ru/education/> Режим доступа: свободный; обучение - бесплатное); «Готов к цифре» (<https://xn--b1abh1jwatnyu.xn--p1ai/> Режим доступа: свободный; обучение – бесплатное и платное), «Цифровые профессии» (<https://profidigital.gosuslugi.ru/> Режим доступа: свободный; обучение – софинансирование государством).

Тема 3. Трудоустройство и социальная адаптация людей с ограниченными возможностями здоровья

Статус лица с ограниченными возможностями здоровья. Концепция социальной полезности. Концепция социального достоинства. Дискриминационные стереотипы инвалидности. Четыре типа поведения людей с ограниченными возможностями здоровья при адаптации к реальности (активно-позитивный; пассивно-позитивный; пассивно-негативный; активно-негативный). Три типа социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями здоровья (пассивный; проактивный; активный). Инклюзивное образование и существующие препятствия. Основные технологии инклюзивного образования. Профессиональная адаптация и реабилитация лиц с ограниченными возможностями здоровья. Сравнительная характеристика моделей социальной политики государства в отношении лиц с ограниченными возможностями здоровья. Идентификация барьеров при трудоустройстве лиц с ограниченными возможностями здоровья. Государственная политика России по созданию инклюзивной безбарьерной среды при трудоустройстве лиц с ограниченными возможностями

здоровья.

Дополнительно: обсуждение видео - сторителлинга «Трудоустройство и социальная адаптация людей с ограниченными возможностями здоровья»

Тема 4. Трудоустройство и социальная адаптация мигрантов

Тренды мировой глобализации. Статус мигранта. Основные направления адаптации мигрантов (географическая; медико-биологическая; культурная; политико-правовая; экономическая; социальная). Пять адаптационных стратегий поведения мигрантов (мультикультурализм; сегрегация; селекция; изоляция; интеграция). Экспаты как особый тип мигрантов.

Дополнительно: обсуждение видео - сторителлинга «Трудоустройство и социальная адаптация мигрантов»

Тема 5. Трудоустройство и социальная адаптация лиц, принадлежащих к группе риска

Статус ВИЧ – инфицированных. Стигматизация ВИЧ-положительных и членов их семей. Идентификация барьеров при трудоустройстве ВИЧ-положительных и членов их семей. Статус лиц, принадлежащих к группе риска (лица, освобожденные из мест лишения свободы и наркотически зависимые). Идентификация барьеров при трудоустройстве лиц, принадлежащих к группе риска. Сопровождение и социальная адаптация лиц, освобожденных с мест лишения свободы, в зависимости от уровня развития адаптивных способностей (высокая; средняя; низкая). Социальная адаптация как один из этапов реабилитации наркозависимых. Соблюдение трудовых гарантий при трудоустройстве лиц, принадлежащих к группе риска.

Дополнительно: обсуждение видео - сторителлинга «Трудоустройство и социальная адаптация лиц, принадлежащих к группе риска»

Тема 6. Трудоустройство и социальная адаптация цифровых безработных

Статус цифрового безработного. Теория поколений. Специфика современного этапа формирования цифровой безработицы. Предпенсионеры. Государственные программы по обучению цифровых безработных. Политика государства в области трудовых гарантий предпенсионерам (в тч потенциальным цифровым безработным). Социальная адаптация цифровых безработных.

Дополнительно: обсуждение видео - сторителлинга «Трудоустройство и социальная адаптация цифровых безработных»

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПРЕПОДАВАНИЮ И ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Указания для преподавателей по организации и проведению учебных занятий по дисциплине (модулю)

Освоение дисциплины «Адаптация населения к современным требованиям рынка труда» обучающимся предполагает посещение и работу на практических занятиях в виде собеседования по вопросам, выполнения практических заданий под руководством преподавателя как в группах, так и индивидуально. Часть заданий после изучения соответствующей темы обучающиеся выполняют в качестве самостоятельной работы.

5.2. Указания для обучающихся по освоению дисциплины (модулю)

По каждой теме необходимо готовиться по вопросам для собеседования. Для подготовки используется теоретический материал (в тч, в LMS Moodle «Цифровое обучение»), учебников и учебных пособий из раздела 8. «Учебно-методическое и

информационное обеспечение дисциплины». Практические задания для самостоятельной работы нужно выполнять после занятия или изучения материала по соответствующей теме. Разъяснения по выполнению данных заданий и примеры их выполнения будут даны на занятии. Выполненные самостоятельно задания необходимо сдать преподавателю на следующем занятии для проверки.

Таблица 4 – Содержание самостоятельной работы обучающихся

Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов	Формы работы
Тема 1. Проблемы социального равенства при трудоустройстве	14	1. Ответы на вопросы 2. WEB-квиз «Социальное равенство при трудоустройстве в мире» 3. Кейс «Гарантии социального равенства при трудоустройстве в России» 4. Чек-лист по результатам видеосторителлинга «Проблемы социального равенства при трудоустройстве»
Тема 2. Диагностика и формирование надпрофессиональных компетенций и навыков эффективной трудовой адаптации на современном рынке труда.	14	1. Ответы на вопросы 2. Индивидуальное тестирование по определению «выпадающих» надпрофессиональных компетенций в рамках методики «Точечная адаптация» 3. Индивидуальная работа с тренажерами по развитию надпрофессиональных компетенций в рамках методики «Точечная адаптация»
Тема 3. Трудоустройство и социальная адаптация людей с ограниченными возможностями здоровья	14	1. Ответы на вопросы 2. WEB-квиз «Социальные гарантии при трудоустройстве лиц с ограниченными возможностями» 3. Кейс «Хочу работать, но где?» 4. Чек-лист по результатам видеосторителлинга «Трудоустройство и социальная адаптация людей с ограниченными возможностями здоровья»
Тема 4. Трудоустройство и социальная адаптация мигрантов	14	1. Ответы на вопросы 2. WEB-квиз «Проблемы трудовой адаптации мигрантов» 3. Кейс «Разнообразие культур в

		процессе межкультурного производственного взаимодействия» 4. Чек-лист по результатам видео - сторителлинга «Трудоустройство и социальная адаптация мигрантов»
Тема 5. Трудоустройство и социальная адаптация лиц, принадлежащих к группе риска	14	1. Ответы на вопросы 2. WEB-квиз «Специфика трудовой адаптации лиц, принадлежащих к группе риска» 3. Кейс «В чем вина моей семьи?» 4. Чек-лист по результатам видео - сторителлинга «Трудоустройство и социальная адаптация лиц, принадлежащих к группе риска»
Тема 6. Трудоустройство и социальная адаптация цифровых безработных	12	1. Ответы на вопросы 2. Воркшоп «Как услышать друг друга?» 3. Кейс «Моя НОВАЯ профессия» 4. Чек-лист по результатам видео - сторителлинга «Трудоустройство и социальная адаптация цифровых безработных поколения Y и Z»

5.3. Виды и формы письменных работ (курсовая работа/курсовой проект), предусмотренных при освоении дисциплины (модуля), выполняемые обучающимися самостоятельно - Не предусмотрена

6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

При реализации различных видов учебной работы по дисциплине могут использоваться электронное обучение и дистанционные образовательные технологии

6.1. Образовательные технологии

Раздел, тема дисциплины	Форма учебного занятия		
	Лекция	Практическое занятие, семинар	Лабораторная работа
Тема 1. Проблемы социального равенства при трудоустройстве	Не предусмотрено	Фронтальный опрос, выполнение практических заданий, тематические дискуссии, WEB-квиз, Кейс, Видео - сторителлинг	Не предусмотрено
Тема 2. Диагностика и формирование надпрофессиональных компетенций и навыков	Не предусмотрено	Фронтальный опрос, Работа на он-лайн платформах	Не предусмотрено (индивидуальное тестирование и

эффективной трудовой адаптации на современном рынке труда.		развития компетенций («Россия страна возможностей», «Цифровая профессия», «Готов к цифре»	работа с тренажами)
Тема 3. Трудоустройство и социальная адаптация людей с ограниченными возможностями здоровья	Не предусмотрено	Фронтальный опрос, выполнение практических заданий, тематические дискуссии, WEB-круиз, Кейс, Видео - сторителлинг	Не предусмотрено
Тема 4. Трудоустройство и социальная адаптация мигрантов	Не предусмотрено	Фронтальный опрос, выполнение практических заданий, тематические дискуссии, WEB-круиз, Кейс, Видео - сторителлинг	Не предусмотрено
Тема 5. Трудоустройство и социальная адаптация лиц, принадлежащих к группе риска	Не предусмотрено	Фронтальный опрос, выполнение практических заданий, тематические дискуссии, WEB-круиз, Кейс, Видео - сторителлинг	Не предусмотрено
Тема 6. Трудоустройство и социальная адаптация цифровых безработных поколения Y и Z	Не предусмотрено	Фронтальный опрос, выполнение практических заданий, тематические дискуссии, Воркшоп, Кейс, Видео - сторителлинг	Не предусмотрено

WEB-квиз – самостоятельное индивидуальное исследовательское задание в онлайн-пространстве с элементами презентации результатов собственной аналитической работы.

Кейс – образовательная технология, в основе которой лежит анализ какой-то проблемной ситуации. Она объединяет в себе одновременно и ролевые игры, и метод проектов, и ситуативный анализ.

Воркшоп – метод обучения, который основан на изучении практических аспектов какого-либо вопроса. Это некая мастерская, где профессионал делится своим мнением и опытом, но также инициирует процесс обмена мнениями с помощью вовлечения участников в обсуждении проблематики.

Видео – сторителлинг – педагогическая техника, построенная на использовании историй с определенной структурой и героем, направленная на решение педагогических задач обучения, наставничества, развития и мотивации, представленная в видеоформате.

Чек-лист по результатам видео – сторителлинга – самостоятельное индивидуальное исследовательское решение, направленное на выделение критической информации и последующей презентации на 2/3 слайдах

6.2. Информационные технологии

При реализации различных видов учебной и внеучебной работы используются следующие информационные технологии: виртуальная обучающая среда (или система управления обучением LMS Moodle «Цифровое обучение») или иные информационные системы, сервисы и мессенджеры.

- использование электронных учебников электронных библиотечных систем, доступ к которым предоставляется университетом;
- использование как источников информации сайтов, находящихся в Интернете в открытом доступе (электронные библиотеки, журналы, книги, психологические тесты);
- использование возможностей электронной почты преподавателя (рассылка заданий, материалов, ответы на вопросы);
- использование LMS Moodle «Цифровое обучение» для размещения электронных образовательных ресурсов;
- использование средств представления учебной информации для проведения лекций и семинаров с использованием презентаций

6.3. Программное обеспечение, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

6.3.1. Программное обеспечение

Перечень лицензионного программного обеспечения

Наименование программного обеспечения	Назначение
Платформа дистанционного обучения LMS Moodle	Виртуальная обучающая среда
Mozilla FireFox	Браузер
Adobe Reader	Программа для просмотра электронных документов
Microsoft Office 2013, Microsoft Office Project 2013,	Пакет офисных программ

Microsoft Office Visio 2013	
7-zip	Архиватор
Microsoft Windows 7 Professional	Операционная система
Kaspersky Endpoint Security	Средство антивирусной защиты
Google Chrome	Браузер

6.3.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

№ п/п	Наименование современных профессиональных баз данных, информационных справочных систем
1	Универсальная справочно-информационная полнотекстовая база данных периодических изданий ООО «ИВИС» http://dlib.eastview.com Имя пользователя: AstrGU Пароль: AstrGU
2	Электронные версии периодических изданий, размещённые на сайте информационных ресурсов www.polpred.com
3	Электронный каталог Научной библиотеки АГУ на базе MARK SQL НПО «Информ-систем» https://library.asu.edu.ru/catalog/
4	Электронный каталог «Научные журналы АГУ» https://journal.asu.edu.ru/
5	Корпоративный проект Ассоциации региональных библиотечных консорциумов (АРБИКОН) «Межрегиональная аналитическая роспись статей» (МАРС) – сводная база данных, содержащая полную аналитическую роспись 1800 названий журналов по разным отраслям знаний. Участники проекта предоставляют друг другу электронные копии отсканированных статей из книг, сборников, журналов, содержащихся в фондах их библиотек. http://mars.arbicon.ru
6	Справочная правовая система КонсультантПлюс. Содержится огромный массив справочной правовой информации, российское и региональное законодательство, судебную практику, финансовые и кадровые консультации, консультации для бюджетных организаций, комментарии законодательства, формы документов, проекты нормативных правовых актов, международные правовые акты, правовые акты, технические нормы и правила. http://www.consultant.ru

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

7.1. Паспорт фонда оценочных средств

Таблица 6 – Соответствие разделов, тем дисциплины (модуля), результатов обучения по дисциплине и оценочных средств

№ п/п	Контролируемые темы дисциплины	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
----------	-----------------------------------	--------------------------------------	-------------------------------------

1	Тема 1. Проблемы социального равенства при трудоустройстве	УК - 6	1. Ответы на вопросы 2. WEB-круиз «Социальное равенство при трудоустройстве в мире» 3. Кейс «Гарантии социального равенства при трудоустройстве в России» 4. Чек-лист по результатам видео - сторителлинга «Проблемы социального равенства при трудоустройстве»
2	Тема 2. Диагностика и формирование надпрофессиональных компетенций и навыков эффективной трудовой адаптации на современном рынке труда.	УК - 6	1. Ответы на вопросы 2. Индивидуальное тестирование по определению «выпадающих» надпрофессиональных компетенций в рамках методики «Точечная адаптация» 3. Индивидуальная работа с тренажами по развитию надпрофессиональных компетенций в рамках методики «Точечная адаптация»
3	Тема 3. Трудоустройство и социальная адаптация людей с ограниченными возможностями здоровья	УК - 6	1. Ответы на вопросы 2. WEB-круиз «Социальные гарантии при трудоустройстве лиц с ограниченными возможностями» 3. Кейс «Хочу работать, но где?» 4. Чек-лист по результатам видео - сторителлинга «Трудоустройство и социальная адаптация людей с ограниченными возможностями здоровья»
4	Тема 4. Трудоустройство и социальная адаптация мигрантов	УК - 6	1. Ответы на вопросы 2. WEB-круиз «Проблемы трудовой адаптации мигрантов» 3. Кейс «Разнообразие культур в процессе межкультурного производственного взаимодействия» 4. Чек-лист по результатам видео - сторителлинга «Трудоустройство и социальная адаптация мигрантов»
5	Тема 5. Трудоустройство и социальная адаптация лиц, принадлежащих к группе риска	УК - 6	1. Ответы на вопросы 2. WEB-круиз «Специфика трудовой адаптации лиц, принадлежащих к группе риска» 3. Кейс «В чем вина моей

			семьи?» 4. Чек-лист по результатам видео - сторителлинга «Трудоустройство и социальная адаптация лиц, принадлежащих к группе риска»
6	Тема 6. Трудоустройство и социальная адаптация цифровых безработных	УК - 6	1. Ответы на вопросы 2. Воркшоп «Как услышать друг друга?» 3. Кейс «Моя НОВАЯ профессия» 4. Чек-лист по результатам видео - сторителлинга «Трудоустройство и социальная адаптация цифровых безработных поколения Y и Z»

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

Таблица 7 – Показатели оценивания результатов обучения в виде знаний

Шкала оценивания	Критерии оценивания
5 «отлично»	демонстрирует глубокое знание теоретического материала, умение обоснованно излагать свои мысли по обсуждаемым вопросам, способность полно, правильно и аргументированно отвечать на вопросы, приводить примеры
4 «хорошо»	демонстрирует знание теоретического материала, его последовательное изложение, способность приводить примеры, допускает единичные ошибки, исправляемые после замечания преподавателя
3 «удовлетворительно»	демонстрирует неполное, фрагментарное знание теоретического материала, требующее наводящих вопросов преподавателя, допускает существенные ошибки в его изложении, затрудняется в приведении примеров и формулировке выводов
2 «неудовлетворительно»	демонстрирует существенные пробелы в знании теоретического материала, не способен его изложить и ответить на наводящие вопросы преподавателя, не может привести примеры

Таблица 8 – Показатели оценивания результатов обучения в виде умений и владений

Шкала оценивания	Критерии оценивания
5 «отлично»	демонстрирует способность применять знание теоретического материала при выполнении заданий, последовательно и правильно выполняет задания, умеет обоснованно излагать свои мысли и делать необходимые выводы
4 «хорошо»	демонстрирует способность применять знание теоретического материала при выполнении заданий, последовательно и правильно выполняет задания, умеет обоснованно излагать свои мысли и делать необходимые выводы, допускает единичные ошибки, исправляемые после замечания преподавателя
3 «удовлетворительно»	демонстрирует отдельные, несистематизированные навыки, испытывает затруднения и допускает ошибки при выполнении заданий, выполняет задание по подсказке преподавателя, затрудняется в формулировке

Шкала оценивания	Критерии оценивания
	выводов
2 «неудовлетворительно»	не способен правильно выполнить задания

7.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Тема 1. Проблемы социального равенства при трудоустройстве

1. Ответьте на вопросы:

1. Основные виды дискриминации существуют при трудоустройстве
2. Какие факторы влияют на процесс социальной адаптации?
3. В чем различие между средствами и антисредствами адаптации?
4. Как можно классифицировать стратегии социальной адаптации?
5. На основе каких критериев (индикаторов) можно оценивать процесс социальной адаптации?
6. Социальная дезадаптация.
7. Социально-ориентированная компания.
8. Формирование духа сопричастности и толерантности среди персонала.
9. Государственные гарантии в области социального равенства при трудоустройстве.
10. Социальное равенство при трудоустройстве в мире

2. WEB-квиз «Социальное равенство при трудоустройстве в мире»

Задание. Маршрут WEB-квиза:

- Найти веб-сайты (2-3 для каждой категории: людей с ограниченными возможностями здоровья; мигрантов; лиц, принадлежащих к группе риска; цифровых безработных поколения Y и Z). Результаты оформляются в таблице со снимками экранов сайтов и их адресами.
- Выбрать один из сайтов и рассмотреть его подробнее: цели, структура, примеры социальных гарантий при трудоустройстве и существующих проблем, отраженные в материалах сайта.

3. Кейс «Гарантии социального равенства при трудоустройстве в России»

Дискриминация в сфере труда – это ущемление прав работника либо соискателя, причем действия работодателя не связаны с деловыми качествами работника. Запрещение дискриминации в сфере труда призвано обеспечить каждому равные возможности для реализации своих трудовых прав. В РФ дискриминация в сфере труда запрещена на любой стадии трудовых отношений, от приема сотрудника на работу до его увольнения. В том числе запрет касается размещения объявления о вакансии, если в ее описании есть дискриминирующие соискателя сведения (ст. 13.11.1. КоАП РФ). Согласно ТК РФ дискриминацией в сфере труда признается ограничение прав и свобод работника или каких-либо преимуществ, не связанных с его деловыми качествами. В частности, запрещена дискриминация в сфере труда по таким признакам, как: национальность; половая принадлежность; религиозные убеждения; прочие личные характеристики работника или обстоятельства его жизни (ст. 2 – 4, 64, 132 ТК РФ, ст. 37 Конституции РФ, ч. 10 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2, Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда от 19.06.1998, Всеобщая декларация прав человека от 10.12.1948). По сути, дискриминация в сфере труда согласно ТК означает предпочтение в выборе работников и разницу в обращении с ними не в связи с характером работы и квалификацией: если разница имеет место, например, по признаку пола, то это дискриминация. Вместе с тем, существует некоторая свобода усмотрения, когда решение можно принять по признакам, не связанным с деловыми качествами работника. Однако такая

свобода предоставлена не с целью злоупотребления правами работников, а «...в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства» (ч. 3 ст. 55 Конституции РФ). Так, законодатель определяет, что не являются дискриминацией в сфере труда ограничения, которые обусловлены: требованиями к определенным видам труда, установленными законом; обеспечением особой заботы государства о гражданах, нуждающихся в повышенной защите либо в иных целях, направленных на решение тех или иных задач государства. К примеру, запрещено использовать труд женщин, который связан с подъемом тяжестей, превышающих допустимые нормы (ст. 3, 253 ТК РФ).

Виды дискриминации в сфере труда

Выделим основные виды дискриминации в сфере труда: По возрастному признаку. Трудовое законодательство не предусматривает возможности установления зависимости между правом на определенные гарантии и компенсации и возрастом работника. Так, например, оформление трудовых отношений с лицами, достигшими предпенсионного и пенсионного возраста, производится в общем порядке. На практике же работодатели неохотно берут на работу таких сотрудников или сотрудников в возрасте от 40 лет, это пример дискриминации в сфере труда по возрастному признаку. По оплате. Работодатель обязан обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности. Так, оклады по одноименным должностям и с равной сложностью выполняемой работы должны быть установлены в одинаковом размере. При этом размер выплат стимулирующего характера может различаться в связи, например, с производительностью труда (ст. 129, 132 ТК РФ, ч. 3 ст. 37 Конституции РФ). По половому признаку. Гендерной дискриминации в основном подвергаются женщины в детородном возрасте или имеющие маленьких детей, детей-инвалидов. Данный вид дискриминации также связывают с возрастной дискриминацией и в сфере оплаты труда. При приеме на работу и увольнении. Такой вид дискриминации в сфере труда встречается, как правило, по отношению: к работникам без опыта работы; к инвалидам; к иностранным гражданам; к «возрастным» работникам; к гражданам, освободившимся из мест лишения свободы. Также подобный вид дискриминации в трудовых отношениях может быть связан с расовым и религиозным признаком или с тем, где именно проживает сотрудник. В качестве примера дискриминации в сфере труда при приеме на работу можно привести ситуацию при подборе сотрудника в крупную компанию, когда служба безопасности, например, выявляет у соискателя задолженность по кредиту и наличие исполнительного производства, если такие сведения в дальнейшем станут причиной отказа в приеме на работу. Работодатель руководствуется не деловыми качествами соискателя, а полученными данными о нем. Такой отказ является дискриминацией и правонарушением одновременно (ст. 64 ТК РФ). При развитии карьеры. С такой дискриминацией в сфере труда в виде отказа от повышения могут столкнуться, в частности, женщины, иммигранты, представители национальных меньшинств, инвалиды. При профессиональной сегрегации. Это неравномерное распределение женщин и мужчин в экономике. Такое распределение делят на горизонтальное и вертикальное. Так, к горизонтальной сегрегации относят неравное распределение женщин и мужчин по профессиям и отраслям; к вертикальной — низкую доступность для женщин высокооплачиваемых престижных профессий и должностей, связанных с ответственностью и принятием важных решений. По состоянию здоровья. Встречаются случаи дискриминации инвалидов в сфере труда. Нарушением будет отказ инвалиду в заключении трудового договора, если соискателя направили на трудоустройство в порядке квотирования рабочих мест (ст. 13 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1, ст. 20 ФЗ от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ). Могут встречаться и другие виды дискриминации в трудовых отношениях: из-за заболевания ВИЧ/СПИД; из-за сексуальной ориентации; из-за членства в профсоюзе. Перечисленный список примеров дискриминации в сфере труда не исчерпывающий, под запрещение дискриминации попадают и не упомянутые в нем варианты. Вместе с тем, необходимо учитывать, что наличие обстоятельств, формально свидетельствующих об ущемлении прав работника, не всегда свидетельствуют о дискриминации (ст. 3 ТК РФ). Правовые последствия дискриминации в сфере труда «Лица, считающие, что они подверглись

дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда» (ст. 3 ТК РФ). Помимо этого, законодателем предусмотрена административная ответственность работодателя за дискриминацию в сфере труда в виде предупреждения, административного штрафа или уголовной ответственности. Размер штрафных санкций и вид наказания за дискриминацию в сфере труда зависит от правонарушения и лица его совершившего. За повторное совершение аналогичного административного правонарушения, если оно не содержит уголовно наказуемого деяния, законодатель предусматривает наложение штрафа в повышенном размере (ст. 136, 144.1, 145 УК РФ, ст. 5.27, 5.62, 13.11.1 КоАП РФ).

Дискриминация в сфере труда: судебная практика

Действующая Конституция РФ провозглашает всеобщее равенство перед законом и судом и дает гарантии такого равенства (ст. 19, ч. 3 ст. 37 Конституции РФ). Вместе с этим, статья 55 Конституции закрепляет ограничение прав в той мере, в какой это необходимо для целей защиты интересов государства, а также здоровья, прав и законных интересов других лиц. Статьи 2 и 3 ТК РФ отражают вышеуказанные положения в виде принципа трудового права о запрете дискриминации в сфере труда и правового регулирования трудовых отношений.

Кейс разработан по материалам - <https://www.tspor.ru/article/2577-diskriminatsiya-v-sfere-truda>

Контрольные вопросы:

1. Соискатель откликнулся на объявление о работе без резюме. Организация ответила, что не может рассмотреть его обращение, т. к. отсутствуют сведения о его деловых качествах. Соискатель попросил предоставить мотивированный отказ, но ответа не получил. Он обратился в суд с иском о дискриминации в сфере трудовых отношений. Как вы считаете, в данном случае были ли нарушены права соискателя при трудоустройстве?
2. Истец обратился в суд с иском о защите трудовых прав, о взыскании суммы недополученного заработка и компенсации морального вреда. По мнению истца, он подвергся дискриминации в сфере оплаты труда так как являлся мигрантом: на предприятии при одноименной должности, одинаковости трудовой функции и прочих характеристик часовая тарифная ставка на одном участке работы ниже, чем на другом. Как вы считаете, в данном случае были ли нарушены трудовые права истца?

4. Чек-лист по результатам видео - сторителлинга «Проблемы социального равенства при трудоустройстве»

Задание. Выделить критическую информацию и разработать презентацию на 2/3 слайда.

Тема 2. Диагностика и формирование надпрофессиональных компетенций и навыков эффективной трудовой адаптации на современном рынке труда

1. Ответьте на вопросы:

1. Методика «Точечная адаптация»: цель, структура, стейкхолдеры
2. Меню надпрофессиональных компетенций в методике «Точечная адаптация»
3. Тестирование на определение «выпадающих» надпрофессиональных компетенций - методология проведения.
4. Почему для социально уязвимых групп населения лучше использовать бумажные носители?
5. Краткая инструкция работы с Тренажами по самостоятельному формированию и/или по развитию надпрофессиональных компетенций
6. Структура он-лайн платформы развития компетенций – «Россия страна возможностей»

(<https://rsv.ru/education/>)

7. Структура он-лайн платформ развития цифровых компетенций - «Готов к цифре» (<https://xn--b1abhljwatnyu.xn--p1ai>), «Цифровые профессии» (<https://profdigital.gosuslugi.ru/>)

2. Индивидуальное тестирование по определению «выпадающих» надпрофессиональных компетенций в рамках методики «Точечная адаптация» (в приложении к рабочей программе)

3. Индивидуальная работа с тренажами по развитию надпрофессиональных компетенций в рамках методики «Точечная адаптация» (в приложении к рабочей программе)

Тема 3. Трудоустройство и социальная адаптация людей с ограниченными возможностями здоровья

1. Ответьте на вопросы:

1. Дайте характеристику существующим моделям инвалидности, аргументируйте целесообразность их применения в современном обществе.
2. В чем заключаются основные проблемы социальной адаптации людей с ограниченными возможностями здоровья?
3. Что собой представляет инклюзивная среда?
4. Какие стратегии социальной адаптации могут применяться лицами с ограниченными возможностями здоровья?
5. Какие факторы влияют на применение тех или иных стратегий адаптации лиц с ограниченными возможностями здоровья?
6. Ограничения при трудоустройстве лиц с ограниченными возможностями здоровья
7. Дискриминация лиц с ограниченными возможностями здоровья – идентификация основных причин
8. Государственные гарантии в сфере трудоустройства лицам с ограниченными возможностями здоровья
9. Формирование толерантного отношения персонала к лицам с ограниченными возможностями здоровья
10. Обучение на рабочем месте лиц с ограниченными возможностями здоровья

2. WEB-квиз «Социальные гарантии при трудоустройстве лиц с ограниченными возможностями»

Задание. Маршрут WEB-квиза:

- Найти веб-сайты (2 – 3 для нескольких категорий: лица с нарушениями слуха; зрения; речи; интеллекта; опорно-двигательного аппарата (ДЦП) и тд.). Результаты оформляются в таблице со снимками экранов сайтов и их адресами.
- Выбрать один из сайтов и рассмотреть его подробнее: цели, структура, примеры социальных гарантий при трудоустройстве и существующие проблемы, отраженные в материалах сайта.

3. Кейс «Хочу работать, но где?»

Компании стали смотреть на наём работников с инвалидностью под другим углом. Они предлагают им специальные условия при трудоустройстве и активно рассказывают об открытых позициях на сайтах для поиска работы, в социальных сетях и в других каналах. Это говорит о том, что организации готовы идти навстречу, а значит, у людей с инвалидностью появляется всё больше возможностей найти и реализовать своё призвание. Вопросу инклюзивности уделяется большое внимание не только на местах, но и на государственном уровне — с 1 марта 2022 года изменился закон о квотировании рабочих мест для

трудоустройства людей с инвалидностью. Теперь квота будет считаться закрытой только с момента подписания трудового договора между компанией и сотрудником. При этом этот закон действует почти для всех предприятий: Если в штате числится больше 100 сотрудников, то среди них должны быть трудоустроены 2–4% людей с инвалидностью; Если от 35 до 100, то 3%; Если меньше 35, то действуют правила регионального законодательства. Отсутствие закрытых квот влечёт за собой штрафы для компании, которые ударят и по карману, и по репутации. Вторым фактором спроса на сотрудников с инвалидностью стало повышение осознанности работодателей, рост корпоративной культуры и ответственности. У компаний появился реальный позитивный пример трудоустройства инвалидов. Во-первых, этому поспособствовал повсеместный дистанционный формат работы. Практика показала работодателям, что разницы между работой сотрудников на удалёнке — с инвалидностью или без — нет: Инвалидность — это не деловое качество сотрудника. Деловое качество — это способность выполнять свою работу сотрудником. И поскольку сейчас век удалённой работы, границы того, что специалист может делать с физической точки зрения, стираются. Во-вторых, сознание российского бизнес-сообщества меняется.

Реальные истории людей с инвалидностью

Екатерина Руделева, переводчик в центре содействия инновациям СОЛЬ.

Диагноз: травма позвоночника (передвигается на коляске).

«Когда я впервые увидела вакансию и прочитала требования, подумала, что у меня недостаточно опыта и знаний. Но через несколько дней мне на почту пришло сообщение от моего психолога из специализированного агентства по трудоустройству людей с инвалидностью. В нём он спросил, почему не откликнулась. Я честно описала свой предыдущий опыт и уровень владения языком, на что мне ответили, что работодателя всё устраивает и он хочет связаться со мной. После небольшого собеседования мне выслали тестовое задание. Теперь я перевожу с английского около двух статей в неделю. Такой вариант работы очень удобен для меня: я могу работать из дома и сама планировать свой день, совмещать работу и реабилитацию, что сложно и практически невозможно, если есть фиксированный график».

Дмитрий Герасимов, модератор в «Яндексе».

Диагноз: ДЦП.

«Решающим фактором для меня стало то, что в «Яндекс» я устроен официально с записью в трудовой книжке, белой заработной платой и социальными гарантиями. По меркам Саратова в компании достаточно высокая заработная плата — не каждый человек без инвалидности и с высшим образованием получает такую зарплату. Если раньше я думал, сколько месяцев мне надо откладывать на специализированные лыжи для инвалидной коляски, то теперь я смог их купить. Да, здесь даже обучение оплатили! Теперь я могу сам контролировать свой доход».

Максим Бахтин, веб-разработчик и motion-дизайнер.

Диагноз: глухота.

«Работа изменила всю мою жизнь. Сейчас я больше не пытаюсь искать ещё что-то. Меня всё устраивает. Я увидел возможность быстро развиваться в любимой сфере и действительно чувствую, что постепенно расту. С опытом пришли насмотренность, терпение и готовность к правкам. Теперь я правильно составляю композицию, выставляю длительность анимации, умею подбирать подходящие шрифты для типографики. Нравится заниматься motion-дизайном, но, к сожалению, на motion не так много заказов, так как это недешёвый продукт. Для web-дизайна заказы приходят чаще».

Кейс разработан по материалам - <https://astrakhan.hh.ru/article/30212>

Контрольные вопросы:

1. Изучите сервис поиска работы hh.ru с фильтром «Только для лиц с ограниченными возможностями здоровья» и определите есть ли в вашем регионе подобные вакансии
2. Оцените зарплатные предложения соискателям и определите уровень соответствия относительно средней заработной плате по региону.
3. Считаете ли вы инвалидность причиной отказа в приеме на работу. Обоснуйте ваш ответ.

4. Чек-лист по результатам видео - сторителлинга «Трудоустройство и социальная адаптация людей с ограниченными возможностями здоровья»

Задание. Выделить критическую информацию и разработать презентацию на 2/3 слайда.

Тема 4. Трудоустройство и социальная адаптация мигрантов

1. Ответьте на вопросы:

1. Тренды мировой глобализации.
2. Статус мигранта.
3. Перечислите основные направления адаптации мигрантов, и объединив их по группам, выделите социальную адаптацию?
4. В чем на Ваш взгляд заключаются плюсы и минусы академической миграции?
5. В чем Вы видите Взаимосвязь мотивации мигранта и выбираемой им адаптационной стратегии (интегративной модели поведения)?
6. Позиция кого из исследователей «социальной адаптации» мигрантов Вам ближе? Обоснуйте свой выбор.
7. Какие методы и технологии исследования Вы считаете наиболее эффективными для анализа «социальной адаптации» мигрантов?
8. Экспаты как особенный тип мигрантов.
9. Формирование толерантного отношения персонала к мигрантам
10. Государственные гарантии при трудоустройстве мигрантов.

2. WEB-круиз «Проблемы трудовой адаптации мигрантов»

Задание. Маршрут WEB-круиза:

- Найти веб-сайты (2 – 3 для мигрантов, трудоустроившихся в различных отраслях экономики (строительство, сельское хозяйство, ЖКХ, торговля и т.д.). Результаты оформляются в таблице со снимками экранов сайтов и их адресами.
- Выбрать один из сайтов и рассмотреть его подробнее: цели, структура, примеры социальных гарантий при трудоустройстве и существующие проблемы, отраженные в материалах сайта.

3. Кейс «Разнообразие культур в процессе межкультурного производственного взаимодействия»

Основные тенденции и аспекты адаптации иностранных граждан

Иностранные трудовые мигранты являются сложной с точки зрения организации непосредственного взаимодействия социально уязвимой группой населения. В силу распространенности мнения о том, что мигранты лишь временное население, «гости», часто можно услышать точку зрения, что нет необходимости вести работу по их адаптации. В то же время, несмотря на то, что большинство мигрантов действительно имеют статус временно пребывающих в РФ иностранных граждан, их временное пребывание на территории России во многих случаях оказывается очень продолжительным. Данные социологических исследований свидетельствуют о том, что подавляющее большинство (около 85% мужчин и 76% женщин) иностранных граждан приезжают в страну с целью трудоустройства неоднократно либо повторно, причем нередко — на протяжении многих лет. Таким образом, можно констатировать, что мигранты, преимущественно из стран с безвизовым режимом въезда в РФ, составляют значительный (не менее 5-7%) процент постоянного населения страны. Необходимость постоянной работы по содействию адаптации и интеграции такого значительного количества иностранных граждан не подлежит сомнению. Разработка и

эффективная реализация мер по адаптации мигрантов требует учета основных особенностей данной социально уязвимой группы и должна быть направлена на преодоление основных рисков, связанных с определенными правовыми, социальными, экономическими, культурными и гендерными аспектами.

Правовые аспекты

Исследователи и специалисты отмечают низкий уровень правовой грамотности мигрантов, обусловленный недостатком актуальной информации о миграционном законодательстве и его изменениях, привычкой обращаться за содействием, прежде всего, к своим друзьям и знакомым. Недоверие к органам государственной власти в среде мигрантов вызвано, в первую очередь, сложившейся практикой «нелегальной» внешней трудовой иммиграции из стран СНГ. При этом подавляющее большинство трудовых мигрантов являются гражданами стран, имеющих безвизовый режим въезда в РФ и легально пересекают границу. «Нелегальный» статус мигранты приобретают как раз в процессе легализации, последующего трудоустройства и осуществления трудовых функций. Недокументированному положению иностранных граждан нередко способствует низкий уровень правовой грамотности местного населения, не желающего оформлять миграционный учет иностранцев по месту их фактического проживания в съемном жилье, а также обилие недобросовестных посредников, оформляющих иностранным гражданам фиктивные документы и недобросовестных работодателей, не оформляющих официально трудовые отношения с мигрантами.

Социальные аспекты

Интеграция мигрантов невозможна без постоянного взаимодействия с местным населением, формирования позитивных, дружеских взаимоотношений на местном уровне. Пространство взаимодействия мигрантов и местного населения зачастую ограничено их рабочим местом.

Экономические аспекты

Трудовые мигранты приезжают в Россию из стран со значительно более низким уровнем жизни и экономического развития: средний размер заработной платы в таких государствах происхождения мигрантов, как Украина, Узбекистан, Таджикистан, Киргизия, Молдова не превышает 200 долларов в месяц в местном валютном эквиваленте. Неформальные трудовые отношения с работодателем, наличие развитой сети теневых посредников на рынке труда могут приводить к серьезным конфликтам, ухудшающим социальную ситуацию в регионе.

Культурные аспекты

Зачастую иностранные работники, прибывшие в РФ, испытывают культурный шок и фрустрацию. Данное явление обусловлено следующими факторами: 1) растет доля трудовых мигрантов из сельской местности, плохо знакомых с ценностями городской культуры и городским образом жизни; 2) ухудшается уровень владения русским языком в странах происхождения мигрантов; 3) в странах происхождения мигрантов возрастает роль религии и норм традиционной культуры, подразумевающих иные поведенческие стереотипы, нежели принятые в России. Для преодоления культурного шока необходимо: информировать мигрантов о нормах, ценностях и стереотипах поведения, присущих местному населению; создавать условия для вовлечения мигрантов в культурную жизнь; содействовать изучению мигрантами русского языка и культуры; проводить местные культурные мероприятия с вовлечением в них мигрантов; способствовать информированию местных жителей о культуре и положении мигрантов.

Примеры успешных практик

- ✓ **«Под крылом Петербурга»** – культурно-информационное мероприятие для мигрантов, организованное Комитетом по межнациональным отношениям и реализации миграционной политики в Санкт-Петербурге.

Страница проекта: <https://vk.com/spbmigrant>, <http://migrantinfo.kmormp.gov.spb.ru/proekty/pod-krylom-peterburga/>

Мероприятие проводится в районах Санкт-Петербурга на площадках социальных, образовательных или культурных учреждений с периодичностью 1-2 раза в месяц и включает в себя 2 блока:

- бесплатные правовые консультации для иностранных граждан с привлечением специалистов государственных и общественных организаций: Управления по вопросам миграции, полиции, органов образования, здравоохранения, социальной защиты, прокуратуры, представителей Комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга, а также сотрудников НКО;

- культурно-досуговый блок — концерт ансамблей национально-культурных организаций Санкт-Петербурга, организуемый силами диаспор и землячеств города.

В процессе проведения мероприятия гости из числа трудовых мигрантов могут перекусить, познакомившись с традициями русского чаепития. Организаторами также планируется создание детской зоны и проведение творческих мастер-классов для посетителей с детьми.

Целевая группа: трудовые мигранты и члены их семей. Особенность целевой группы учитывается при планировании мероприятия: консультирование начинается в 19 часов вечера — после окончания рабочего дня.

На что направлен: возможность получить полезную информацию и бесплатно отдохнуть после работы для трудовых мигрантов.

Точки роста: необходимо заранее информировать потенциальную аудиторию на ее языках и посредством информационных каналов, действующих в миграционных сетях — через посредников, сообщества в социальных сетях, мессенджеры, работодателей и т.д. а также привлекать к организации мероприятия чайханы и закусочные, организованные выходцами из Средней Азии.

✓ **«Национальный батальон Бессмертного полка»**

Организатор: Санкт-Петербургский Дом национальностей.

Страница проекта: <http://www.spbdn.ru/events2016/natsionalnyy-batalon-vsostave-bessmertnogo-polka/>

Главная идея «Национального батальона» заключается в том, что Победа в Великой Отечественной войне была достигнута объединенными усилиями представителей всех национальностей бывшего Советского Союза, сплотившихся в борьбе с фашистскими оккупантами.

Целевая группа: иностранные и российские граждане разных национальностей.

На что направлен: участие представителей национальных объединений во всероссийской гражданской акции памяти способствует формированию установок на межэтническую толерантность и взаимоуважение во взаимодействии этнических групп населения города.

✓ **«Живая Библиотека»**

Страница проекта: <http://humanlibrary.ru>

Придумали и впервые запустили этот проект в Копенгагене (Дания) в 2000 году.

Организаторами Menneskebiblioteket (в переводе с датского — «Живая библиотека»)

стали Ронни Эбергел (Ronni Abergel), его брат Дэни (Dany) и их коллеги Эсмэ Моунэ (Asma Mouna) и Кристофер Эриксен (Christoffer Erichsen). С тех пор Эбергел основал организацию Human Library, составил руководство в помощь новым организаторам и посетил множество стран, помогая распространять идею проекта среди заинтересованных организаций и обучать волонтеров. В Россию мероприятие привезли в 2010 году, а первая «Библиотека» прошла в 2011 году. С тех пор проект «Живая библиотека» регулярно проводится более чем в 20 городах России.

Живая библиотека — новый формат общения. Эта библиотека работает так же, как и обычная, однако «книгами» становятся люди, а «читателями» — гости. Посетитель выбирает интересующую его «книгу» и записывается на общение. «Книги» представляют разнообразные группы нашего общества, которые часто испытывают предвзятое отношение к себе и страдают от стереотипов, дискриминации или социальной изоляции либо представители определенных слоёв населения или профессиональных групп, способных вызвать интерес «читателя». В качестве таких «книг» могут выступать мигранты, отвечающие на вопросы местного населения.

На что направлен: на борьбу с ксенофобией и дискриминацией в среде принимающего общества и самих трудовых мигрантов.

Кейс разработан по материалам - <http://migrussia.ru/images/migrantadaptation.pdf>

Контрольные вопросы:

Предложите собственную идею практики, направленную на исключение дискриминации в среде принимающего общества и самих трудовых мигрантов.

4. Чек-лист по результатам видео - сторителлинга «Трудоустройство и социальная адаптация мигрантов»

Задание. Выделить критическую информацию и разработать презентацию на 2/3 слайда.

Тема 5. Трудоустройство и социальная адаптация лиц, принадлежащих к группе риска

1. Ответьте на вопросы:

1. Чем опасны стигмы (социальные ярлыки) присутствующие в обществе в отношении ВИЧ-инфицированных и членов их семей.
2. Какие этапы социальной адаптации для ВИЧ-инфицированных Вы можете перечислить? Можно ли говорить о приоритетности отдельных этапов?
3. Какие мероприятия по трудоустройству ВИЧ-инфицированных и членов их семей вы знаете?
4. Статус лиц, принадлежащих к группе риска (лица, освободившиеся из мест лишения свободы и наркотически зависимые).
5. Идентификация барьеров при трудоустройстве лиц, принадлежащих к группе риска.
6. Сопровождение и социальная адаптация лиц, освобожденных с мест лишения свободы, в зависимости от уровня развития адаптивных способностей (высокая; средняя; низкая).
7. Социальная адаптация как один из этапов реабилитации наркозависимых.
8. Государственные гарантии в сфере трудоустройстве лицам, принадлежащим к группе риска.
9. Формирование толерантного отношения персонала к лицам, принадлежащим к группе риска.
10. Обучение на рабочем месте лиц, принадлежащих к группе риска.

2. WEB-квиз «Специфика трудовой адаптации лиц, принадлежащих к группе риска»

Задание. Маршрут WEB-квиза:

- Найти веб-сайты (2 – 3 для нескольких категорий: ВИЧ инфицированные; наркозависимые; лица, освободившиеся из мест лишения свободы и тд.). Результаты оформляются в таблице со снимками экранов сайтов и их адресами.
- Выбрать один из сайтов и рассмотреть его подробнее: цели, структура, примеры социальных гарантий при трудоустройстве и существующие проблемы, отраженные в материалах сайта.

3. Кейс «В чем вина моей семьи?»

В России каждый год в среднем на 10% растёт число ВИЧ-инфицированных, то есть почти на 10 тыс. человек ... Это, прежде всего, молодёжь и люди активного возраста – от 20 до 50 лет. Но надо отметить, что ВИЧ распространяется не только среди наркозависимых, уязвимых групп населения. Ситуация уже изменилась – это опаснейшая инфекция, которая на самом деле может поразить практически любого человека: и ребёнка, и женщину, и старика (Режим доступа: <http://government.ru/news/20196/>). Известие о наличии ВИЧ-инфекции – это почти всегда стресс и шок. Из-за недостатка информации диагноз часто воспринимается как приговор. Возникает растерянность, боязнь за свое будущее, появляется страх потерять семью и работу.

Если в семье есть алкоголик или наркоман, то это негативно сказывается на всех близких людях. Отношения эти дисгармоничны, разрушительны для всех, но в тоже время родные люди не могут прекратить их.

Созависимость – это личностное образование, развивающееся у близких людей алкоголиков в результате длительной подверженности стрессу и сконцентрированности на проблемах зависимых, вплоть до самоотречения.

По словам, президента рекрутингового портала Superjob.ru - Алексей Захаров, сегодня у наркозависимых, вообще нет шансов устроиться на работу. «Кандидата, по которому видно, что он наркоман - не возьму никуда. Его нужно лечить. А если соискатель когда-то принимал наркотики, но больше не принимает, то куда угодно», - пояснил он. Существует практика, когда наркозависимые обращаются в суды и требуют восстановления на должности или просто считают неправомерным отказ в работе на основании того, что человека подозревают в приеме наркотиков. В этой ситуации закон не на стороне наркозависимых. Как разъяснила «Труду» руководитель проекта Rabota.ru - Евгения Шатилова, шансов что-то доказать в суде у них почти нет, потому как работодатели предпочтут выбрать более нейтральные формулировки для отказа. «Он и член его семьи никогда не докажет свою правоту, как не докажет реальную причину отказа в трудоустройстве молодая мама, пожилой человек и другие представители социально уязвимых слоев населения. Есть масса «безобидных» универсальных формулировок для отказа неуголному соискателю, с которыми он потом ни в трудовую инспекцию, ни в суд пойти не сможет - что бы ни являлось реально причиной отказа» - уточнила Евгения Шатилова. Стоит отметить, что многих работодателей и рекрутеров совершенно не волнует тот факт, принимает ли соискатель наркотики и не стоит думать, что наркозависимый человек может работать только дворником или сторожем. «А представьте себе талантливого дизайнера, эрудированного журналиста с отличным литературным слогом и других представителей творческих специальностей, особенно, если есть возможность работать дома. Пожалуйста - работайте, делайте со своим организмом, что хотите, только результат вовремя выдавайте. Нет никаких «5 профессий для наркомана», есть то, что ты умеешь делать - головой, руками, ногами. А ничего не умеешь делать - тогда и без всяких зависимостей сможешь претендовать только на работу дворника», - пояснила Евгения Шатилова. Стоит отметить, что в Трудовом кодексе не прописан запрет на добровольное тестирование на наркотики, и любые частные компании могут обязать проходить его своих сотрудников или соискателей.

Кейс разработан по материалам - https://www.trud.ru/article/24-05-2011/263257_narkomanam_ne_najti_raboty.htmlhttps://astrakhan.hh.ru/article/30212

Контрольные вопросы:

1. Считаете ли вы наличие зависимости у соискателя причиной отказа в приеме на работу. Обоснуйте ваш ответ.
2. Считаете ли вы наличие зависимости у члена семьи соискателя причиной отказа в приеме на работу. Обоснуйте ваш ответ.

4. Чек-лист по результатам видео - сторителлинга «Трудоустройство и социальная адаптация лиц, принадлежащих к группе риска»

Задание. Выделить критическую информацию и разработать презентацию на 2/3 слайда.

Тема 6. Трудоустройство и социальная адаптация цифровых безработных

1. Ответьте на вопросы:

1. Теория поколений. Особенности представителей поколения Y и Z.
2. Цифровые безработные – кто они?

3. Специфика современного этапа формирования цифровой безработицы.
4. Категория «предпенсионеры».
5. Государственные программы по обучению цифровых безработных.
6. Политика государства в области трудовых гарантий предпенсионерам (в тч потенциальным цифровым безработным).
7. Социальная адаптация цифровых безработных.
8. Формирование толерантного отношения персонала к потенциальным цифровым безработным
9. Обучение на рабочем месте лиц, принадлежащих к группе потенциальных цифровых безработных.
10. Он-лайн платформы развития цифровых компетенций

2. Воркшоп «Как услышать друг друга?»

Задание. Маршрут Воркшопа:

- Найти среди своего окружения лиц (1/2 человека), находящихся под угрозой увольнения из-за недостатка цифровых навыков и провести интервьюирование в котором выяснить причины сложившейся обстановки; планы интервьюируемого; желание и возможность обучения для наращивания цифровых компетенций. Составить план интервью (список вопросов). Результаты оформляются в свободной форме.
- Выбрать одну из образовательных платформ (организаций), предоставляющих образовательные программы по повышению цифровой грамотности (платные/бесплатные/гибридные) и сформировать предложение для интервьюируемых.

3. Кейс «Моя НОВАЯ профессия»

Больше половины специалистов в IT и digital меняли профессию. Каждому второму специалисту, работающему в IT или digital (52%), приходилось менять профессию. Людям предпенсионного возраста чаще приходится идти на этот шаг из-за отсутствия работы по специальности – эту причину озвучили 62% аудитории старше 55 лет.

Самый главный страх при смене работы – нехватка должного опыта и знаний. Страх связан в первую очередь с тем, что люди чувствовали нехватку опыта и знаний для решения новых задач (об этом сказали 57%). Каждый второй (49%) боялся не справиться с новыми обязанностями, а молодые люди (до 24 лет) волнуются, что не смогут адаптироваться в новой команде (61%). Для девяти из десяти респондентов (86%) смена профессии полностью оправдала себя – они остались довольны этим шагом. Более трети сменивших специальность (36%) готовы сделать это еще раз в будущем (Режим доступа: <https://vc.ru/hr/102737-issledovanie-bolshe-poloviny-specialistov-prishli-v-it-iz-drugih-sfer>).

Часто предпенсионерам не хватает компетенций именно в цифровой сфере, которая позволяет работать удаленно. Они выбирают веб-программирование, веб-дизайн, интернет-маркетинг. С людьми старшего возраста работает специализированный центр занятости «Моя карьера». Здесь для них создан сервис «5.0»: он помогает соискателям старше 50 лет составить резюме, адаптироваться на новом месте, получить нужные навыки и обучиться цифровой грамотности. Эксперты анализируют рынок труда и подбирают вакансии от работодателей, которые ценят таких сотрудников. «Старшему поколению бывает сложно адаптироваться на рынке труда. Требуются новые компетенции, знания, диджитализация. Наши программы направлены на то, чтобы «дорастить» пожилых людей до рынка труда и снять психологические барьеры», — говорит Виктория Маркова, руководитель программы «5.0». «У нас есть потрясающая соискательница, которая недавно в 82 года заняла очередную должность. Она прошла большое количество тренингов, включая занятия по цифровой грамотности. Получалось не сразу — приходилось по несколько раз сдавать экзамены, но она смогла получить нужный сертификат. А после написала научную работу на тему цифровой грамотности для работников ее сферы. Эта статья даже была опубликована в международном журнале», — рассказывает Виктория

Маркова. Новые возможности перед людьми старшего возраста открывает самозанятость. Человек может выбрать, что ему интересно, и превратить хобби в источник заработка. В центре «Моя карьера» организуют акселераторы для тех, кто хочет монетизировать любимое дело. Участники курсов рассматривают финансовые и юридические вопросы, учатся презентовать продукцию, размещать ее на маркетплейсах и находить клиентов. «Вторая половина жизни — это время воплощать мечты и заниматься тем, о чем человек мечтал раньше, но чему препятствовали обстоятельства. Огромный плюс старшего возраста в том, что человек может выбирать, что ему интересно», — отмечает Виктория Маркова.

Кейс разработан по материалам - <https://www.mos.ru/news/item/96890073/>

Контрольные вопросы:

1. Считаете ли вы цифровую безграмотность у соискателя причиной отказа в приеме на работу. Обоснуйте ваш ответ.
 2. Считаете ли вы возраст соискателя причиной отказа в приеме на работу. Обоснуйте ваш ответ.
 - 4. Чек-лист по результатам видео - сторителлинга «Трудоустройство и социальная адаптация цифровых безработных поколения Y и Z»**
- Задание. Выделить критическую информацию и разработать презентацию на 2/3 слайда.

Перечень вопросов, выносимых на экзамен

1. Основные виды дискриминации существуют при трудоустройстве
2. Какие факторы влияют на процесс социальной адаптации?
3. Стратегии социальной адаптации
4. Социально-ориентированная компания.
5. Формирование духа сопричастности и толерантности среди персонала.
6. Государственные гарантии в области социального равенства при трудоустройстве.
7. Основные проблемы социальной адаптации людей с ограниченными возможностями здоровья
8. Стратегии социальной адаптации могут применяться лицами с ограниченными возможностями здоровья
9. Государственные гарантии в сфере трудоустройства лицам с ограниченными возможностями здоровья
10. Формирование толерантного отношения персонала к лицам с ограниченными возможностями здоровья
11. Основные направления адаптации мигрантов
12. Экспаты как особенный тип мигрантов.
13. Формирование толерантного отношения персонала к мигрантам
14. Государственные гарантии при трудоустройстве мигрантов.
15. Идентификация барьеров при трудоустройстве лиц, принадлежащих к группе риска.
16. Государственные гарантии в сфере трудоустройстве лицам, принадлежащим к группе риска.
17. Формирование толерантного отношения персонала к лицам, принадлежащим к группе риска.
18. Государственные программы по обучению цифровых безработных.
19. Политика государства в области трудовых гарантий предпенсионерам (в тч. потенциальным цифровым безработным).
20. Он-лайн платформы развития цифровых компетенций

Таблица 9 – Примеры оценочных средств с ключами правильных ответов

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
УК – 6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки				
1.	Задание закрытого типа	Мигрант – это человек: 1) покидающий одну территорию (страну) и выбирающий другую территорию для постоянного места проживания. 2) меняющий сферу профессиональной деятельности 3) меняющий религиозные убеждения	1	1
2.		Дискриминация это: 1) любая система (объект) которая рассматривается как совокупность взаимосвязанных элементов (компонентов), имеющая выход (цель), вход (ресурсы), связь с внешней средой, обратную связь 2) предвзятое, негативное отношение, основанное на несправедливости, зачастую насилии и лишении некоторых прав, к некоторым индивидам вследствие их принадлежности к определенной социальной группе.	2	1
3.		Адаптант - это: 1) субъект адаптации, в качестве которого может выступать личность, группа, организация, социальный институт, общество. 2) объект адаптации, в качестве которого может выступать личность, группа, организация, социальный институт, общество.	1	1
4.		Мультикультурализм - это: 1) модель адаптации, которая включает в себя разнопрофильные личные контакты с усвоением, но не принятием ценностей и норм нового сообщества. 2) модель адаптации, которая включает в себя разнопрофильные личные	1	1

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
		контакты с усвоением и принятием ценностей и норм нового сообщества. 3) создания комфортной атмосферы		
5.		Толерантность НЕ предполагает: 1) спокойное отношение к людям с различными вариациями мировоззрения 2) спокойное отношение к людям с различными вариациями внешнего вида 3) спокойное отношение к угрозе жизни и здоровью	3	1
6.		Что такое социальная адаптация? 1) Процесс приспособления к новым социальным условиям 2) Процесс приспособления к новым климатическим условиям 3) Процесс приспособления к новым географическим условиям	1	1
7.		Какие факторы влияют на социальную адаптацию? 1) Экономические, политические, культурные 2) Климатические, географические, экономические 3) Политические, культурные, географические	1	1
8.		Какие стратегии адаптации существуют? 1) Активная, пассивная, агрессивная 2) Активная, пассивная, конструктивная 3) Активная, пассивная, деструктивная	2	1
9.		Что такое культурный шок? 1) Стрессовое состояние, вызванное различиями в культуре 2) Стрессовое состояние, вызванное климатическими условиями 3) Стрессовое состояние, вызванное географическими	1	1

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
		условиями		
10.		Какие индикаторы можно использовать для оценки уровня социальной адаптации? 1) Уровень дохода, уровень образования, уровень здоровья 2) Уровень дохода, уровень образования, уровень социальной поддержки	2	1
11.		Состояние неадаптированности предполагает: 1) положительный исход процесса адаптации индивида к различным внешним воздействиям с благоприятным эмоциональным самочувствием личности; 2) конфликт личности и среды в ходе адаптационного процесса, возникающий в связи с тем, что потребности личности не соответствуют тем ограничивающим требованиям, что формирует социальная среда; 3) состояние личностной тревоги и бессознательные защитные реакции.	2	1
12.		Как можно классифицировать проявления социальной дезадаптации? 1) как субъективные и объективные; 2) как адаптированность и неадаптированность; 3) как внешние и внутренние.	1	
13.		Нарушение процесса приспособления индивида, а также нарушение гомеостатического равновесия и взаимодействия между личностью и социальной средой в связи с неспособностью личности приспособливаться либо с наличием несоответствия между ограничивающими требованиями социальной среды и потребностями	2	1

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
		личности — это: 1) социальная адаптация; 2) социальная дезадаптация; 3) адаптационный синдром.		
14.		Какой уровень социальной дезадаптации является начальным? 1) нижний; 2) неустойчиво восходящий; 3) устойчиво восходящий.	1	1
15.		В каком аспекте можно рассматривать понятие «социальной адаптации»? 1) как результат адаптационного процесса; 2) как инструмент реализации инновационной активности субъекта; 3) как относительно самостоятельный процесс; 4) верны все варианты ответов.	4	1
16.		Какие документы нужны для трудоустройства иностранца в России? 1) Временное удостоверение личности 2) Патент на работу 3) Оба варианта верны Правильный ответ: 3) Оба варианта верны	3	1
17.		Какой принцип построения системы непрерывного профессионального образования в современном обществе характеризуется свободой выбора индивидом формы, сроков, видов обучения, уровня образования, самообразования? 1) открытости; 2) гуманизма; 3) мобильности.	2	1
18.		Какой вопрос является одним из главных при определении степени адаптации мигранта? 1) На сколько мигрант приспособился к новым климатическим условиям 2) На сколько мигрант приспособился к новым	3	1

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
		географическим условиям 3) На сколько мигрант приспособился к новым социальным условиям		
19.		Какой принцип, опираясь на научное прогнозирование, требует более быстрого и гибкого развития, перестройки учебных заведений и учреждений системы непрерывного образования по отношению к нуждам общественной практики, перспектив их деятельности? 1) принцип опережения; 2) принцип мобильности; 3) принцип открытости.	1	1
20.		Какие проблемы чаще всего возникают у людей с ограниченными возможностями здоровья? 1) Наличие социальных барьеров 2) Отсутствие доступа к медицинской помощи 3) Недостаток финансовых средств	1	1
21.		Какие права инвалидов защищает Декларация ООН в сфере труда? 1) Право на жизнь 2) Право на образование 3) Право на труд и занятость	3	1
22.		Какие изменения происходят в мире, которые обусловили усиление внимания к проблемам инвалидов? 1) Рост числа населения 2) Увеличение количества конфликтов и войн 3) Демографические изменения	1,3	1
23.		Какие принципы должны лежать в основе социальной политики в отношении людей с ограниченными возможностями здоровья? 1) Инклюзия и равноправие 2) Строгий контроль и надзор 3) Изоляция и дискриминация	1	1
24.		Какие проблемы возникают из-	1, 2	1

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
		за расхождения жизненных пространств обычных людей и лиц с ограниченными возможностями здоровья? 1) Недостаток доступа к образованию 2) Социальная изоляция и дискриминация 3) Отсутствие доступа к медицинской помощи		
25.		Цифровые безработные, как правило принадлежат к поколению: 1. зет 2. альфа 3. нолика	1	1
26.	Задание открытого типа	В чем заключается цифровая гигиена при работе с данными организации (обоснуйте)	1. Использование длинных и надежных паролей, а также биометрию и двухфакторную аутентификацию. 2. Запрет на доступ посторонних приложений к устройствам 3. Запрет на обновление программ и операционных систем на сомнительных сайтах. 4. Осторожностью при работе с электронными письмами с сомнительных сайтов и тд.	5
27.		Ситуационная задача: Соискатель 52 лет получил отрицательный устный ответ в процессе собеседования о приеме на работу (приведите алгоритм его действий)	1. Запросить письменную причину отказа в приеме на работу 2. При наличии потенциальной возможности дискриминации по возрастному признаку – подача заявления в судебные инстанции	5
28.		Ситуационная задача: Выпускник колледжа впервые устраивается на работу и	Пройти тестирование на определение уровня развития	5

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
		переживает за уровень развития у него надпрофессиональных навыков. Ваш совет	надпрофессиональных компетенций на платформе «Россия - страна возможностей»	
29.		Ситуационная задача: В организацию планируется принять 25% мигрантов. Какие мероприятия для ускорения трудовой адаптации, вы можете предложить.	В зависимости от страны убытия и отрасли, куда мигранты трудоустраиваются, можно разработать комплекс тимбилдинговых, гастрономических, спортивных мероприятий.	5
30.		Ситуационная задача. Соискатель имеет положительный ВИЧ статус и претендует на должность учителя начальных классов. Ему отказывают в приеме на работу при наличии документов о профессиональном образовании. Также отказывают в этом праве его супруге. Правомочно ли поступила образовательная организация?	В первом случае – да. Так как профессия педагога предполагает в качестве обязательного требования наличие справки об отсутствии ВИЧ. Во втором случае – произошла дискриминация в процессе трудоустройства. Следует запросить письменную причину отказа в приеме на работу и обратиться за неправомерные действия образовательной организации в судебные инстанции.	5
31.		Ваша компания нанимает нового сотрудника с ограниченными возможностями здоровья. Он сообщает вам, что ему нужно специальное оборудование на рабочем месте. Что вы будете делать?.	Решение: В соответствии с законодательством, работодатель обязан обеспечить рабочее место для сотрудника с ограниченными возможностями здоровья, включая необходимое оборудование. Поэтому, вы должны обеспечить сотрудника необходимым	5

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
			оборудованием, чтобы он мог выполнять свои обязанности на рабочем месте	
32.		Вы являетесь руководителем отдела и у вас есть сотрудник с ограниченными возможностями здоровья, который часто опаздывает на работу из-за транспортных проблем. Что вы будете делать?	Решение: В данной ситуации, вы можете рассмотреть возможность предоставления сотруднику гибкого графика работы, чтобы он мог выбирать время прихода и ухода с работы, учитывая транспортные проблемы. Также, вы можете рассмотреть возможность предоставления сотруднику возможности работать из дома, если это возможно.	5
33.		Ситуация: Вы являетесь учителем в школе и у вас есть ученик с ограниченными возможностями здоровья, который испытывает трудности в учебе. Что вы будете делать?	Решение: В данной ситуации, вы можете рассмотреть возможность предоставления ученику дополнительной помощи, например, индивидуальных занятий с учителем-логопедом или психологом. Также, вы можете рассмотреть возможность использования специальных образовательных технологий, которые помогут ученику лучше усваивать материал	5
34.		Ситуация: Вы являетесь менеджером в магазине и у вас есть сотрудник с ограниченными возможностями здоровья, который не может выполнить некоторые обязанности, связанные с	Решение: В данной ситуации, вы можете рассмотреть возможность перераспределения обязанностей между сотрудниками, чтобы	

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
		подъемом тяжелых предметов. Что вы будете делать?	сотрудник с ограниченными возможностями здоровья мог выполнять другие задачи, которые не требуют подъема тяжелых предметов. Также, вы можете рассмотреть возможность обеспечения специального оборудования, которое поможет сотруднику выполнять свои обязанности.	
35.		Ситуация: Ваша компания нанимает мигранта на работу. Он не говорит по-русски и не знает местных законов. Как вы поможете ему адаптироваться на новом месте работы?	Решение: В данной ситуации можно предложить следующие шаги: - Назначить ответственного сотрудника, который будет помогать мигранту на рабочем месте и объяснять ему правила работы. - Предоставить переводчика для перевода инструкций и правил работы. - Предоставить мигранту информацию о местных законах и правилах поведения. - Предоставить мигранту возможность проходить курсы русского языка и культуры.	5
36.		Ситуация: Ваша компания нанимает мигрантов на сезонную работу. Они живут в общежитии, но не могут адаптироваться к местным условиям и часто болеют. Как вы поможете им адаптироваться и сохранить здоровье?	Решение: В данной ситуации можно предложить следующие шаги: - Предоставить мигрантам информацию о местных климатических условиях и сезонных заболеваниях. - Обеспечить мигрантов необходимыми	5

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
			медицинскими услугами и лекарствами. - Предоставить мигрантам возможность проходить курсы по гигиене и здоровому образу жизни. - Обеспечить мигрантов необходимыми условиями проживания, включая чистоту и комфорт	
37.		Ситуация: Ваша компания нанимает лицо, освободившееся из мест лишения свободы. Ваши действия?	Решение: В данной ситуации можно предложить следующие шаги: 1. Закрепить за ним наставника 2. Проводить еженедельные встречи для выяснения возникающих проблем	5
38.		Ситуация: Ваша компания хочет принять лицо, освободившееся из мест лишения свободы на должность кассира. Ваши действия?	Решение: В данной ситуации это противоречит действующему законодательству	5
39.		Ситуация: Ваша компания хочет принять лицо с ВИЧ статусом на должность кассира. Ваши действия?	Решение: В данной ситуации это не противоречит действующему законодательству	5
40.		Ситуация: Ваша компания хочет принять родственника лица, освободившееся из мест лишения свободы на должность кассира. Ваши действия?	Решение: В данной ситуации это не противоречит действующему законодательству	5
41.		Ситуация: Ваша компания хочет принять родственника лица с ВИЧ статусом на должность кассира. Ваши действия?	Решение: В данной ситуации это не противоречит действующему законодательству	5
42.		Ситуация: Ваша компания хочет принять предпенсионера на должность кассира на срочный трудовой договор. Ваши действия?	Решение: В данной ситуации это противоречит действующему законодательству	5
43.		Ситуация: Ваша компания	Решение: В данной	5

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
		хочет принять родственника предпенсионера на должность кассира на срочный трудовой договор. Ваши действия?	ситуации это не противоречит действующему законодательству	
44.		Ситуация: Ваша компания хочет оплатить обучение предпенсионеру. Ваши действия?	Решение: В данной ситуации это не противоречит действующему законодательству	5
45.		Ситуация: Ваша компания хочет сократить предпенсионера, сославшись на его цифровую некомпетентность. Ваши действия?	Решение: В данной ситуации это не противоречит действующему законодательству, ЕСЛИ была представлена возможность повысить ее	5
46.		Ситуация: Ситуация: Ваша компания хочет принять родственника лица с ВИЧ статусом на должность преподавателя. Ваши действия?	Решение: В данной ситуации это противоречит действующему законодательству	5
47.		Ситуация: Ситуация: Ваша компания хочет принять родственника лица с наркотической зависимостью на должность преподавателя. Ваши действия?	Решение: В данной ситуации это противоречит действующему законодательству	5
48.		Ситуация: Мама ребенка с инвалидностью обратилась с просьбой о введении сокращенного рабочего дня. Ваши действия?	Решение: В данной ситуации это не противоречит действующему законодательству	5
49.		Ситуация: Соседка ребенка с инвалидностью обратилась с просьбой о введении сокращенного рабочего дня и сохранением для нее полной оплаты труда. Ваши действия?	Решение: В данной ситуации это требование не подтверждается действующим законодательством	5
50.		Ситуация: Предпенсионер обратился с просьбой сохранить заработную плату при сокращении рабочего дня для обучения новой профессии	Решение: В данной ситуации это соответствует действующему законодательству	5

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине

Таблица 10 – Технологическая карта рейтинговых баллов по дисциплине

№ п/п	Контролируемые мероприятия	Количество мероприятий / баллы	Максимальное количество баллов	Срок представления
Основной блок				
1.	Ответ вопросы	6	6	согласно расписанию
2.	Выполнение практических заданий	15/2	30	до начала зачетно-экзаменационной сессии в LMS Moodle «Цифровое обучение»
3.	Работа с методикой «Точечная адаптация»	2/3	6	согласно расписанию
Всего			42	-
Блок бонусов				
4.	Своевременное выполнение всех заданий – до начала зачетно-экзаменационной сессии в LMS Moodle «Цифровое обучение»		8	
Всего			8	-
Экзамен			50	-
ИТОГО			100	

Таблица 11 – Система штрафов (для одного занятия)

Показатель	Балл
Неготовность к занятию	4

Таблица 12 – Шкала перевода рейтинговых баллов в итоговую оценку за семестр по дисциплине (модулю)

Сумма баллов	Оценка по 4-балльной шкале	
90–100	5 (отлично)	Зачтено
85–89	4 (хорошо)	
75–84		
70–74		
65–69	3 (удовлетворительно)	
60–64		
Ниже 60	2 (неудовлетворительно)	Не зачтено

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Основная литература

1. Косаренко, Н.Н., Трудовое право : учебник / Н.Н. Косаренко, Б.В. Шагиев. — Москва : КноРус, 2022. — 186 с. — ISBN 978-5-406-08814-2. — URL: <https://book.ru/book/941145> (дата обращения: 18.08.2024). — Текст : электронный.
2. Павловская, О.Ю., Актуальные вопросы правового обеспечения трудовой занятости и организации трудоустройства в современной России : монография / О.Ю. Павловская. —

Москва : Русайнс, 2020. — 145 с. — ISBN 978-5-4365-1458-1. — URL:<https://book.ru/book/934798> (дата обращения: 18.08.2024). — Текст : электронный.

8.2. Дополнительная литература

1. Комкова, Г.Н., Конституционно-правовое регулирование запрета дискриминации в отношении лиц, инфицированных вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ) и больных СПИДом : монография / Г.Н. Комкова. — Москва : Русайнс, 2019. — 134 с. — ISBN 978-5-4365-3326-1. — URL:<https://book.ru/book/934424> (дата обращения: 18.08.2024). — Текст : электронный.
2. Яковлев, В.В., Здоровьесберегающая деятельность как основа психологической готовности инвалидов к трудовой деятельности : монография / В.В. Яковлев, Н.В. Яковлева. — Москва : Русайнс, 2019. — 253 с. — ISBN 978-5-4365-3609-5. — URL:<https://book.ru/book/933529> (дата обращения: 18.08.2024). — Текст : электронный.
3. Ростовская, Т.К., Особенности процесса интеграции молодых мигрантов и иммигрантов в российское общество и реализации молодежной политики в многонациональных государствах Европы, СНГ, Китая и Индии (результаты социологического исследования) : монография / Т.К. Ростовская, М.В. Виноградова, Г.Ю. Никипорец-Такигава. — Москва : Русайнс, 2020. — 217 с. — ISBN 978-5-4365-2606-5. — URL:<https://book.ru/book/934984> (дата обращения: 18.08.2024). — Текст : электронный.

8.3. Интернет-ресурсы, необходимые для освоения дисциплины

1. Электронная библиотека «Астраханский государственный университет» собственной генерации на электронной платформе ООО «БИБЛИОТЕХ»: <https://biblio.asu.edu.ru>.
2. Универсальная справочно-информационная полнотекстовая база данных периодических изданий ООО «ИВИС» <http://dlib.eastview.com>. Регистрация с компьютеров АГУ.
3. Корпоративный проект Ассоциации региональных библиотечных консорциумов (АРБИКОН) «Межрегиональная аналитическая роспись статей» (МАРС) <http://mars.arbicon.ru>
4. Единое окно доступа к образовательным ресурсам - <http://window.edu.ru>
5. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации - <https://minobrnauki.gov.ru>
6. Информационно-аналитический портал государственной программы Российской Федерации «Доступная среда» - <http://zhit-vmeste.ru>

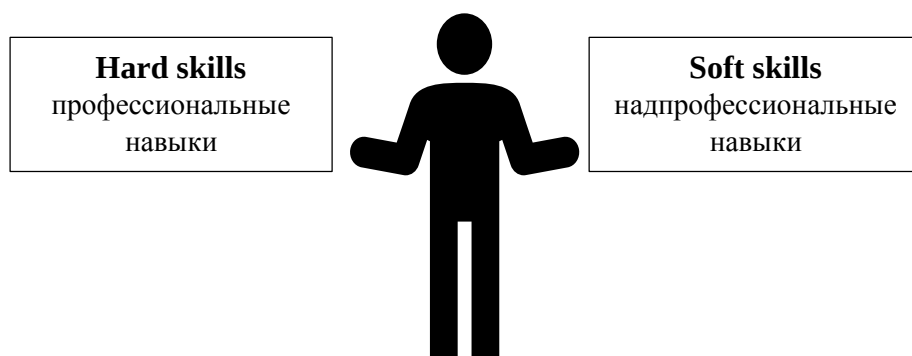
9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Рабочая программа дисциплины «Адаптация населения к современным требованиям рынка труда» при необходимости может быть адаптирована для обучения (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий) лиц с ограниченными возможностями здоровья, инвалидов. Для этого требуется заявление обучающихся, являющихся лицами с ограниченными возможностями здоровья, инвалидами, или их законных представителей и рекомендации психолого-медико-педагогической комиссии. Для инвалидов содержание рабочей программы дисциплины (модуля) может определяться также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

*Приложение к рабочей программе***Методика «Точечная адаптация»**

Методика «Точечная адаптация» направлена на самодиагностику уровня развития надпрофессиональных компетенций для определения «выпадающих» компетенций и их дальнейшего развития или формирования с помощью тренажей для самостоятельной работы.

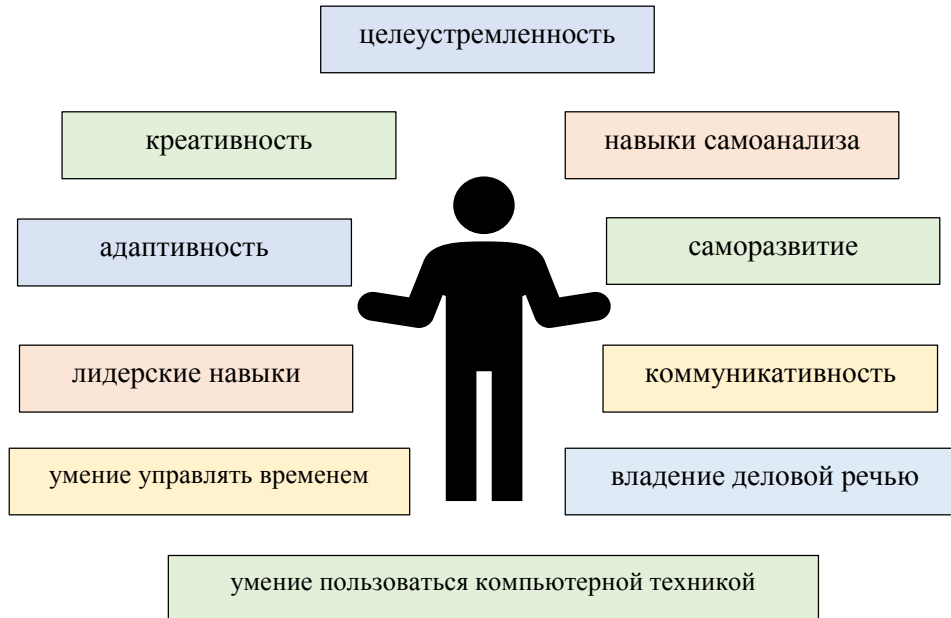
Как известно, конкурентоспособный специалист на современном рынке труда должен обладать профессиональными навыками и компетенциями (hard skills – «жесткие» навыки), которые соответствуют определенной профессии, и надпрофессиональными навыками (soft skills – «мягкие» навыки), или универсальными социально-психологическими качествами, не зависящими от профессии. Причем последние приобретают всё большую значимость для конкурентоспособности и успешности работника.



Надпрофессиональные навыки (надпрофессиональные компетенции) – навыки, которые позволяют повысить эффективность профессиональной деятельности. К надпрофессиональным навыкам относятся:

- целеустремлённость и целенаправленность;
- творческое мышление (креативность, творческий потенциал);
- навыки самоанализа (саморефлексии);
- способность адаптации к изменяющимся условиям (гибкость мышления, адаптивность);
- способность к личностному развитию;
- управление командой (лидерские навыки) и навыки работы в команде;
- знание психологии и этики общения (коммуникативность);
- умение управлять временем;

- владение литературной и деловой устной и письменной речью на родном языке;
- умение пользоваться компьютерной техникой и другими средствами связи и информации, включая телекоммуникационные сети.



Методика «Точечная адаптация» включает:

- тесты по определению «выпадающих» компетенций;
- тренажи по самостоятельному формированию и/или по развитию надпрофессиональных компетенций.

Методика предназначена, главным образом, для работы с такими социально уязвимыми категориями населения, как:

- люди с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ);
- мигранты;
- лица, принадлежащие к группе риска (наркоманы и освободившиеся из мест лишения свободы, ВИЧ-положительные и члены их семей);
- цифровые безработные поколения Y и Z.

1. Тесты по определению «выпадающих» надпрофессиональных компетенций

1.1. Целеустремленность – наполнение собственной жизни смыслами, постановка индивидуальных целей и сознательное стремление к их достижению. В более практическом и приземленном смысле целеустремленность – это способность организовать свои действия для достижения поставленной цели. Наиболее часто используемые методы для всесторонней оценки целеустремленности: тест английского доктора психиатрии Р. Персо, тест-опросник для измерения мотивации достижения А. Мехрабиана в модификации М. Ш. Магомед-Эминова.

Тест на оценку уровня целеустремленности

1. Если вы беретесь за что-то, то всегда доводите до конца?

- А) определенно да;
- б) пожалуй, да;
- в) пожалуй, нет;
- г) определенно нет.

2. Вы всегда выполняете свои обещания?

- А) определенно да;
- б) пожалуй, да;
- в) пожалуй, нет;
- г) определенно нет.

3. Вы сомневаетесь в своих силах и способностях?

- А) да, часто;
- б) иногда;
- в) редко;
- г) почти никогда.

4. Вам кажется, что вы еще не нашли себя?

- А) согласен, именно так оно и есть;
- б) скорее всего это так;
- в) с этим я вряд ли соглашусь;
- г) я с этим определенно не согласен.

5. Может ли под влиянием каких-либо новых обстоятельств ваше мнение о самом себе не раз измениться?

- А) наверняка так;
- б) довольно вероятно;
- в) маловероятно;
- г) почти невероятно.

6. Обсуждая с кем-либо важные жизненные проблемы, вы замечаете, что ваши собственные взгляды еще не вполне определились?

- А) да, часто замечаю;
- б) иногда замечаю;
- в) замечаю довольно редко;
- г) почти никогда не замечаю этого.

7. Вы смогли бы назвать себя целеустремленным человеком?

- 1) да, определенно мог бы;
- 2) пожалуй, мог бы;
- 3) скорее всего не мог бы.

Таблица для подсчета баллов

Вопросы	Варианты ответов			
	а	б	в	г
1	1	2	3	4
2	1	2	3	4
3	4	3	2	1
4	4	3	2	1
5	4	3	2	1

6	4	3	2	1
7	1	2	3	4

Интерпретация результатов

7-12 баллов. Вы очень целеустремленный человек и на пути к желаемому перешагнете через все преграды. Вы из тех, кто не боится ни окружения, ни руководства. Вы всегда стараетесь добиваться своих целей, не испытывая при этом чувства страха. Однако вам нужно следить за своим поведением, чтобы оно не казалось окружающим слишком напористым и жестким, да и близким может быть не очень комфортно жить под вашим давлением. Окружающие считают вас способным идти по головам, чтобы добиться своего. Если это действительно так, целеустремленность превращается в эгоцентризм – качество, отталкивающее других людей.

13-20 баллов. В общем у вас довольно неплохой уровень целеустремленности — его значение выше среднего. Однако вы не страдаете одержимостью по достижению поставленных целей. Вы знаете, чего добиваетесь, вы идете к цели активно, энергично и с большим энтузиазмом. В то же время вы способны на компромиссы, и это свойство окружающие ценят очень высоко. Вы привыкли справляться со своими проблемами самостоятельно, без чьей-либо помощи, и ждете этого от окружающих. Но далеко не все умеют справляться с проблемами самостоятельно — большинство людей все же предпочитают переложить свои проблемы на плечи тех, кто может их решать, на вас, например. Так что не стоит ожидать от окружающих самостоятельности в этом вопросе. И еще один совет: научитесь говорить «нет» тем, кто пытается вами манипулировать.

21-28 балла. Вас сложно назвать целеустремленным человеком, однако, когда речь касается крайне значимого для вас предмета, ситуации или человека, ваша мотивация значительно возрастает. Скорее всего, у вас есть цель, но на пути к ней вы растрчиваете свои силы по пустякам, поэтому не достигаете желаемого и очень огорчаетесь. Вам не хватает умения планировать свои действия. Научитесь искусству планирования, старайтесь выполнять все пункты своего плана. Для того, чтобы стать действительно целеустремленным человеком и добиться больших успехов в жизни, вам необходимо научиться стимулировать себя самостоятельно.

1.2. Творческое мышление – один из видов мышления, характеризующийся созданием субъективно нового продукта и новообразованиями в самой познавательной деятельности по его созданию, касающиеся мотивации, целей, оценок, смыслов. Творческое мышление противопоставляется репродуктивному мышлению, связанному с применением готовых знаний и умений. **Креативность** – проявление творчества в работе, создание новых и конкурентоспособных идей для достижения успеха в деятельности.

Творческое (креативное) мышление – процесс созидания, обработки информации через образные, сенсорные, нестандартные мыслительные связи и

концепции, который приводит к принципиально новым решениям проблемной ситуации, к новым идеям, открытиям и явлениям.

Существует огромное количество различных методов психодиагностики творческих способностей человека. Наиболее популярный из них – тест Торренса, включающий 12 тестовых заданий, сгруппированных в вербальную, изобразительную и звуковую батарею. Наиболее часто используется невербальная часть данного теста, известная как «Фигурная форма теста творческого мышления Торренса» (Figural forms), а также часть теста – «Завершение картинок» (Complete Figures). Невербальный тест состоит из трех заданий. Ответы на все задания даются в виде рисунков и подписей к ним. Однако, для самодиагностики невербальный тест Торренса мало подходит, т.к. имеет сложности в интерпретации.

Наиболее подходящим для самооценки креативности является опросник креативности Д. Джонсона. Это объективный, состоящий из восьми пунктов список характеристик творческого мышления и поведения, разработанный специально для идентификации проявлений креативности, доступных внешнему наблюдению.

Тест на оценку творческого мышления и креативности

Каждый пункт оценивается по шкале, содержащей пять градаций:

1 — никогда; 2 — редко; 3 — иногда; 4 — часто; 5 — постоянно.

Оцените степень проявления у себя следующих способностей творческой личности (характеристик креативности):

- 1) ощущать тонкие, неопределенные, сложные особенности окружающего мира (чувствительность к проблеме, предпочтение сложностей);
- 2) выдвигать и выражать большое количество различных идей в данных условиях (беглость);
- 3) предлагать разные виды, типы, категории идей (гибкость);
- 4) предлагать дополнительные детали, идеи, версии или решения (находчивость, изобретательность, разработанность);
- 5) проявлять воображение, чувство юмора и развивать гипотетические возможности (воображение, способность к структурированию);
- 6) демонстрировать поведение, которое является неожиданным, оригинальным, но полезным для решения проблемы (оригинальность, изобретательность и продуктивность);
- 7) воздержаться от принятия первой пришедшей в голову типичной, общепринятой идеи, выдвигать различные варианты и выбрать наилучший (независимость);
- 8) проявлять уверенность в своем решении, несмотря на возникшие затруднения, брать на себя ответственность за нестандартную позицию, мнение, содействующее решению проблемы (уверенный стиль поведения с опорой на себя, самодостаточное поведение).

Просуммируйте баллы, полученные по каждой характеристике.

Интерпретация результатов

Уровни креативности	Сумма общих оценок
Очень высокий	40-34
Высокий	33-27
Нормальный, средний	26-20
Низкий	19-15
Очень низкий	14-0

1.3. Самоанализ (саморефлексия) – это анализ своих собственных поступков и переживаний, своего внутреннего состояния. Представляет собой метод осмысления собственных действий, слов, чувств и отношений, разложение из на взаимосвязанные элементы с целью определения мест, требующих корректировки. Самоанализ предполагает самокритичное отношение к себе и своим действиям.

Самоанализ помогает оценить свои сильные и слабые стороны. Это позволяет ставить перед собой правильные цели и понимать свои ключевые ценности и убеждения, предвирать и устранять возможные ошибки и просчеты. Владение технологией самоанализа стимулирует общее развитие личности, улучшает учебную и познавательную деятельность.

Оценить уровень сформированности навыков самоанализа можно на основе тестов, оценивающих уровень рефлексивности человека. В частности, широко применяется тест-опросник для определения уровня развития рефлексивности Карпова.

Тест на оценку уровня сформированности навыков самоанализа (уровня рефлексивности)

В бланке ответов напротив номера вопроса проставьте, пожалуйста, цифру, соответствующую варианту вашего ответа: 1 – абсолютно неверно; 2 – неверно; 3 – скорее неверно; 4 – не знаю; 5 – скорее верно; 6 – верно; 7 – совершенно верно.

Не задумывайтесь подолгу над ответами. Помните, что правильных или неправильных ответов в данном случае быть не может.

1. Когда мне необходимо позвонить по делу по телефону, я мысленно составляю план предстоящего разговора, прежде чем позвонить.

2. Если я хочу сделать замечание другому человеку, то сначала обязательно мысленно подберу подходящие для этого слова, т.к. не хочу обидеть человека.

3. Обдумывая предстоящий разговор с другим человеком, я провожу этот диалог мысленно.

4. Мое будущее вызывает у меня беспокойство.

5. Когда я допускаю промах или ошибку, то потом долго прокручиваю в голове ситуацию, не могу отвлечься от этих мыслей.

6. Я часто представляю себя на месте другого человека.

7. Даже закончив разговор с собеседником, мысленно я еще некоторое время продолжаю его вести и привожу аргументы в пользу своей точки зрения.

8. Когда мне приходит в голову интересная идея или замысел, я обдумываю все детали, прокручиваю в голове разные варианты.

9. Когда у меня происходит конфликт с другим человеком, то анализирую его причины и занимаясь поиском виноватых, я привык начинать с себя.

Просуммируйте баллы.

Интерпретация результатов

47 и выше – высокий уровень рефлексивности

38-46 – средний уровень рефлексивности

До 37 – низкий уровень рефлексивности

1.4. Гибкость мышления (способность адаптации к изменяющимся условиям, адаптивность) – быстрое реагирование на факторы внешней окружающей среды, предложение вариантов решения сложных ситуаций, обдумывание одновременно нескольких параллельных идей, изменение шаблонов и алгоритмов мышления. Гибкость мышления является одним из проявлений приспособленческих и адаптационных способностей человека.

Противоположностью гибкости мышления является **ригидность** – привязанность к рутинному способу действия, неспособность изменить установки, конкретность мышления и недостаточная вариативность реакций. Ригидность включает неспособность человека приспособиться к новым людям или к новой обстановке окружающей среды, отсутствие гибкости в поведении, трудности в перестройке восприятия и представлений в изменившейся обстановке.

Для оценки гибкости мышления на практике в основном используются тест Струпа, тест гибкости мышления А. Лачинса.

Тест на гибкость/ригидность мышления

Прочитайте внимательно следующие утверждения и выберите вариант ответа, соответствующего вашему поведению: «да» или «нет».

1. Полезно читать книги, в которых содержатся мысли, противоположные моим собственным.

2. Я могу быть в дружеских отношениях с людьми, чьи поступки не одобряю.

3. Я предпочитаю ходить известными маршрутами.

4. Самое трудное для меня в любом деле – это начало.

5. Когда я иду или еду по улице, я часто подмечаю изменения в окружающей обстановке – подстриженные кусты, новые рекламные щиты и т.д.

6. Мне трудно отвлечься от начатой работы даже ненадолго.

7. Когда я вижу, что меня не понимают, я легко отказываюсь от намерения доказать что-либо.

8. У меня тяга к перемене мест, и я счастлив(а), когда брожу где-нибудь или путешествую.

9. Я легко переключаюсь с одного дела на другое.

10. Из всех мнений по спорному вопросу только одно действительно является верным.

Ключ к тесту на ригидность

Каждый ответ, совпадающий с ключом, кодируется в один балл.

О ригидности говорит:

- ответ «нет» – в вопросах 1, 2, 3, 4, 6, 10;

- ответ «да» – в вопросах 5, 7, 8, 9.

Интерпретация результатов

0-3 – мобильный, гибкий;

4-6 – проявляет черты и ригидности, и гибкости мышления;

7 и более – ригидный, негибкий.

1.5. Способность к личностному развитию, саморазвитию – это стремление человека развиваться, наличие у него качеств личности, способствующих саморазвитию, и возможностей реализации себя в профессиональной деятельности. Саморазвитие личности – это постоянная работа по самосовершенствованию. Личностное развитие является главным условием успешной деятельности и гармоничной полноценной жизни.

Для оценки способности личности к саморазвитию используются тест «Рефлексия на саморазвитие» Л.Н. Бережнова, тест «Диагностика реализации потребностей в саморазвитии» Н.П.Фетискина, В.В.Козлова, Г.М.Мануйлова.

Тест на саморазвитие

Ответьте на все вопросы, выбирая только один из предложенных вариантов ответа.

1. *Укажите самые значимые причины, которые мешают вашему профессиональному совершенствованию.*

а) нехватка времени;

б) отсутствие подходящих условий и литературы (источников);

а) нехватка упорства и силы воли.

2. *Чем вы чаще всего занимаетесь в свое свободное время?*

а) занимаюсь любимым делом;

б) читаю;

в) встречаюсь с друзьями.

3. *Что для вас имеет наибольший познавательный интерес в последнее время?*

- а) практические примеры (кейсы) других людей;
- б) теоретические знания;
- в) новаторская (инновационная) деятельность.

4. *Укажите, какой из принципов вам ближе, поэтому вы его, как правило, придерживаетесь.*

- а) жить надо так, чтобы не было мучительно больно за бесцельно прожитые годы;
- б) всегда можно найти время и место для самосовершенствования;
- в) наслаждаюсь жизнью в творческой деятельности.

5. *Ваш идеал, какой он? Отметьте наиболее близкий вариант.*

- а) волевой и сильный духом человек;
- б) много знающий и умеющий, творческий человек;
- в) уверенный в себе и независимый человек.

6. *Удастся ли вам добиться того, о чем вы мечтаете, в профессиональной сфере?*

- а) уверен, что да;
- б) скорее всего да;
- в) как повезет.

7. *Если бы вы вдруг стали миллиардером, то как бы вы предпочли строить дальше свою жизнь?*

- а) в путешествиях по миру;
- б) занялся любимым делом, построил бы что-то нужное для людей (больницу, библиотеку, студию и т.п.);
- в) жил бы в свое удовольствие, улучшив условия жизни.

Таблица для подсчета баллов

Вопросы	а	б	в
1	3	2	1
2	2	3	1
3	1	2	3
4	1	3	2
5	1	3	2
6	3	2	1
7	2	3	1

Интерпретация результатов

- 7-12 баллов – низкий уровень стремления к саморазвитию;
- 13-16 баллов – средний уровень стремления к саморазвитию;
- 17-21 балл – высокий уровень стремления к саморазвитию.

1.6. Управление командой (лидерские навыки) и навыки работы в команде – это лидерские способности личности и навыки командной работы.

Навыки командной работы демонстрируют, способен ли человек трудиться в едином ритме, налаживать конструктивный диалог, готов ли признавать ошибки и принимать во внимание чужое мнение.

Лидерские способности необходимы для руководителя, чтобы вести людей за собой, организовывать эффективную совместную деятельность людей.

Наиболее популярной методикой определения способности человека быть лидером является тест «Диагностика лидерских способностей» Е.Жарикова, Е. Крушельницкого.

Тест на определение лидерских навыков

1. Вы часто оказываетесь в центре внимания окружающих людей.

- а) да
- б) нет

2. За столом (на совещании, собрании, в компании) вы стремитесь занять такое место, которое дает вам возможность держать ситуацию под контролем и находиться в центре внимания.

- а) да
- б) нет

3. Если вам удалось кого-то в чем-то убедить, вы испытываете удовольствие.

- а) да
- б) нет

4. Когда вы сталкиваетесь с трудностями, то...

- а) опускаете руки
- б) испытываете желание и энергию их преодолеть

5. Свои интересы и поведение других людей вы стараетесь подчинить делу.

- а) да
- б) нет

6. Если на вас возложили ответственность за важное дело, вы начинаете испытывать тревогу.

- а) да
- б) нет

7. Когда ведется дискуссия на профессиональную тему, то вы, как правило, привлекаете на свою сторону тех, кто раньше придерживался другой точки зрения.

- а) да
- б) нет

8. Запланированное вами не дало ожидаемых результатов, вы...

- а) будете надеяться и обрадуетесь, если ответственность за это возложат на кого-то другого
- б) возьмете ответственность на себя и доведете дело до конца в соответствии с ожиданиями

9. Позиция какого руководителя для вас более предпочтительна?

- а) того, который все решения принимает сам
- б) того, который советуется с другими и прислушивается к их мнению

10. Согласны ли вы с утверждением, что для хорошей семейной жизни очень важно, чтобы решения в семье принимал кто-то один?

- а) согласен;
- б) не согласен.

11. *Согласны ли вы, что итоговый результат – заслуга коллектива, а не отдельных его членов, даже наиболее выдающихся?*

- а) согласен;
- б) не согласен.

12. *Если бы я играл в футбол (волейбол, баскетбол), то я хотел бы быть:*

- а) тренером, который разрабатывает тактику игры
- б) известным игроком
- в) выбранным капитаном команды

Сумма баллов за ответы подсчитывается с помощью ключей к опроснику.

Ключ к определению лидерских навыков: 1а, 2а, 3а, 4б, 5а, 6б, 7а, 8б, 9б, 10а

За каждый ответ, совпадающий с ключом, поставьте один балл, в ином случае – 0 баллов.

Интерпретация результатов

- 0-2 балла – качества лидера выражены слабо.
- 3-5 баллов – качества лидера выражены средне.
- 6-8 баллов – лидерские качества выражены сильно.
- 9-10 баллов – данный человек как лидер склонен к диктату.

Ключ к определению навыков работы в команде: 2б, 3а, 5а, 7а, 8б, 9б, 10б, 11а, 12в.

За каждый ответ, совпадающий с ключом, поставьте один балл, в ином случае – 0 баллов.

Интерпретация результатов

- 0-3 балла – вы совершенно не командный игрок.
- 4-6 баллов – навыки работы в команде находятся на среднем уровне.
- 7-9 баллов – вы настоящий командный игрок.

1.7. Знание психологии и этики общения (коммуникативность).

Коммуникативность (коммуникабельность) – налаживание и поддержание связей с людьми различного статуса, независимо от уровня близости, знакомства, способность поддерживать конструктивный диалог.

Для оценки коммуникативных способностей наиболее часто используют методики КОС-1 и КОС-2 (тесты на выявление и оценку коммуникативных и организационных способностей), отдельные вопросы которых использованы в данном тесте.

Тест на определение коммуникативных способностей

На каждый из представленных вопросов следует дать ответ «да» или «нет».

1. Есть ли у вас стремление к изучению людей и установлению знакомств с различными людьми?
2. Много ли у вас друзей, с которыми вы постоянно общаетесь?
3. Легко ли вы устанавливаете контакты с людьми, которые значительно старше вас по возрасту?
4. Легко ли вам удастся устанавливать контакты и общаться с незнакомыми людьми?
5. Стремитесь ли вы при удобном случае познакомиться и побеседовать с новым человеком?
6. Нравится ли вам постоянно находиться среди людей?
7. Любите ли вы участвовать в коллективных играх?
8. Полагаете ли, что вам не представляет особого труда внести оживление в малознакомую группу?
9. Чувствуете ли вы себя непринужденно, попав в незнакомый коллектив?
10. Верно ли, что у вас много друзей?

Просуммируйте полученные ответы «да».

Интерпретация результатов

0-4 балла – низкие коммуникативные способности. Нужно обучаться навыкам общения.

5-7 баллов – коммуникативные способности находятся на среднем уровне. Их можно достаточно быстро развить до высокого уровня.

8-10 баллов – высокий уровень проявления коммуникативных способностей. Вы – коммуникабельный человек.

1.8. Умение управлять временем – это сознательный контроль над временем означает, затрачиваемым на определенные виды деятельности, направленный на повышение эффективности и результативности, на то, что все необходимые дела выполняются в отведенные сроки.

Умение управлять временем очень важно в условиях современного очень изменчивого мира, в условиях цифровой трансформации. Оно помогает экономить ресурсы и добиваться поставленных целей.

Для управления временем применяются техники и методы тайм-менеджмента, направленные, в первую очередь, на самоорганизацию и управление собой.

Тест на оценку умения управлять своим временем

Оцените себя в баллах: 0 – почти никогда; 1 – иногда; 2 – часто; 3 – почти всегда.

Вопросы	Баллы
1. Я резервирую в начале рабочего дня время для подготовительной работы, планирования	
2. Я письменно фиксирую задачи и цели, с указанием сроков их	

реализации	
3. Каждый официальный документ я стараюсь обрабатывать за один раз и окончательно	
4. Каждый день я составляю список предстоящих дел, упорядоченный по приоритетам. Важнейшие вещи я делаю в первую очередь	
5. Свой рабочий день я освобождаю от посторонних телефонных разговоров незапланированных встреч, неожиданных совещаний	
6. Свою дневную нагрузку я распределяю в соответствии с графиком моей работоспособности	
7. В моем плане всегда есть окна, позволяющие реагировать на актуальные проблемы	
8. Я умею говорить «нет», когда на мое время претендуют другие, а мне необходимо делать более важные дела	

Просуммируйте полученные баллы.

Интерпретация результатов

0-12 – вы не планируете свое время и находитесь во власти внешних обстоятельств. Вы добьетесь своих целей, если составите список приоритетов и будете придерживаться его.

13-16 – вы пытаетесь овладеть своим временем, но не всегда достаточно последовательны, чтобы иметь успех.

17-20 баллов – у вас достаточно высокий уровень самоменеджмента.

21-24 баллов – вы можете служить образцом каждому, кто хочет научиться рационально использовать свое время. У вас стоит поучиться.

1.9. Владение литературной и деловой устной и письменной речью на родном языке.

Коммуникации с другими людьми (клиентами, коллегами, партнерами и т.д.) являются одной из важнейших составляющих труда квалифицированных специалистов. Поэтому владение грамотной речью, как устной, так и письменной, вербальными инструментами коммуникации необходимо для каждого человека, нацеленного на реализацию в профессии и карьерный успех.

Тест на оценку уровня владения литературной и деловой речью

1. Выберите верное слов из каждой пары слов в скобках.

- а) Вам уже известен перечень услуг, которые мы (представляем — предоставляем).
- в) Прошу (оплатить — заплатить) мне командировочные расходы.
- в) Всем (командированным — командировочным) необходимо зарегистрировать свои документы.
- г) Руководство предприятия требует (гарантийных — гарантированных) обязательств от клиентов-неплательщиков.

2. Устраните речевые ошибки и речевую избыточность в представленных предложениях.

а) Нас крайне интересует, имеете ли Вы возможность дать нам адрес какого-либо другого поставщика, или, если такая возможность отсутствует, сможете ли Вы в противном случае поставить нам напрямую.

б) В дальнейшем надеемся на совместное сотрудничество с Вашей компанией.

в) Для принятия жизненно важного решения, касающегося наших с Вами работников, вносим предложение организовать встречу на уровне руководителей.

г) Предприятиям оптовой торговли необходимо создавать хорошие деловые отношения с руководством оптового рынка, чтобы иметь возможность обеспечить успешную работу рынка оптовой торговли.

3. Приведите примеры словосочетаний, состоящих из глагола и существительного, характерных для официально-делового стиля. Например: объявить благодарность.

а) Глаголы: объявить, составить, затребовать, рассмотреть, погашать.

б) Существительные: письмо, справка, резюме, благодарность, выговор, задолженность, предложение, цена.

4. Запишите предложения, раскрыв скобки.

а) По представленному (счет-фактура) оплачены только десять путевок из пятнадцати.

б) Договорные отношения с (завод-поставщик) зашли в тупик.

а) В качестве (фирма-агент) будет выступать наша компания.

г) Министерство рассмотрело представленный предварительный вариант (бизнес-план).

5. Поставьте слова в правильной падеже, раскрыв скобки.

а) Согласно (договоренность) товары должны быть отгружены не позднее 10 октября текущего года.

б) Прошу оплатить услуги согласно (договор).

в) В соответствии с (принятая ранее договоренность) прошу предоставить образцы товара и упаковки.

г) В соответствии с (принятые обязательства) отправляем образцы нашей продукции.

6. Составьте правильный вариант предлагаемого заявления, исправив ошибки.

Декану ФЭУ Иванову И.И.

от студента группы МО-21
Петрова Игоря Васильевича

Заявление.

Прошу Вас разрешить мне сдать экзамен по «Деловым коммуникациям» в другие сроки, так как я болел.

Игорь В. Петров

10.12.2020 года

7. Какие из представленных этикетных формул могут быть использованы в деловой ситуации.

а) Администрация компании выражает благодарность всем сотрудникам за...

б) Спасибо всем сотрудникам за...

в) Могу ли я попросить вас...

г) Слушай, сделай...

д) В настоящее время это (сделать) невозможно.

8. Какие из представленных реплик могут быть использованы в качестве заключительных в телефонной беседе?

а) Как будто все...

б) Кажется, ничего не забыл...

в) Так, ну это я сказал, это я выяснил...

г) Ладно, будут вопросы – я перезвоню!

д) Все, мне некогда...

Ключ

1. Выберите верное слов из каждой пары слов в скобках.

а) Вам уже известен перечень услуг, которые мы **предоставляем**.

в) Прошу **оплатить** мне командировочные расходы.

в) Всем **командированным** необходимо зарегистрировать свои документы.

г) Руководство предприятия требует **гарантийных** обязательств от клиентов-неплательщиков.

2. Устраните речевые ошибки и речевую избыточность в представленных предложениях.

а) Существует ли возможность поставить нам продукцию через другого поставщика или напрямую?

б) Надеемся на дальнейшее сотрудничество с Вашей фирмой.

в) Для решения важного для работников наших организаций вопроса предлагаем организовать встречу на уровне руководителей.

г) Оптовые торговцы должны создавать хорошие деловые отношения с руководством рынка для обеспечения его успешной работы.

3. Приведите примеры словосочетаний, состоящих из глагола и существительного, характерных для официально-делового стиля. Например: *объявить благодарность*.

Объявить благодарность, объявить выговор, составить письмо, составить резюме, составить справку, затребовать справку, затребовать характеристику, рассмотреть письмо, рассмотреть характеристику, погашать задолженность.

4. Запишите предложения, раскрыв скобки.

а) По представленному **счету-фактуре** оплачены только десять путевок из пятнадцати.

б) Договорные отношения с **заводом-поставщиком** зашли в тупик.

а) В качестве **фирмы-агента** будет выступать наша компания.

г) Министерство рассмотрело представленный предварительный вариант **бизнес-плана**.

5. *Поставьте слова в правильном падеже, раскрыв скобки.*

а) Согласно **договоренности**, товары должны быть отгружены не позднее 10 октября текущего года.

б) Прошу оплатить услуги согласно **договору**.

в) В соответствии с **принятой ранее договоренностью** прошу предоставить образцы товара и упаковки.

г) В соответствии с **принятыми обязательствами** отправляем образцы нашей продукции.

6. *Составьте правильный вариант предлагаемого заявления, исправив ошибки.*

Декану ФЭУ Иванову И.И. от студента группы МО-21 Петрова Игоря Васильевича	
Заявление	
Прошу Вас разрешить мне сдать экзамен по предмету «Деловые коммуникации» в другие сроки, так как я болел. Справку о болезни прилагаю.	
10.12.2020	Подпись

7. *а, в, д*

8. *а, б, г*

Интерпретация результатов

Если вы допустили более 5-ти ошибок, то ваши навыки литературной и деловой устной и письменной речи на родном языке нуждаются в проработке и развитии.

1.10. Умение пользоваться компьютерной техникой и другими средствами связи и информации, включая телекоммуникационные сети

Тест на оценку умения пользоваться компьютерной техникой и другими средствами связи и информации, включая телекоммуникационные сети

1. *Что такое ИТ (ИТ)?*

- а) интернет-технологии
- б) интересные технологии
- в) информационные технологии
- г) источники тока

2. *Какое устройство компьютера хранит информацию, даже когда выключено питание?*

- а) процессор
- б) жесткий диск
- в) оперативная память

г) монитор

3. Как называется устройство, которое создает свою домашнюю сеть и соединяет её с глобальной сетью Интернет?

а) провайдер

б) роутер

в) USB-модем

г) сетевая карта

4. Как называется устройство для исследования какого-либо объекта и преобразования его изображения в цифровой вид?

а) принтер

б) сканер

в) USB-модем

г) монитор

5. Что защищает электронную почту, файлы, хранящиеся на компьютере и файлы, загружаемые из интернета?

а) операционная система

б) деактивация жесткого диска

в) кодирование

г) антивирусное ПО

6. С помощью какой комбинации клавиш можно скопировать текст или объекты в буфер обмена?

а) Ctrl+A

б) Ctrl+C

в) Ctrl+V

г) Ctrl+F

7. Какая программа лучше подходит для составления отчетов и выполнения математических / статистических операций?

а) Excel

б) Word

в) PowerPoint

г) блокнот

8. Что означает файл с расширением zip?

а) файл, содержащий базы данных антивирусной программы

б) файл является графическим документом и может быть просмотрен только с помощью специального графического редактора

в) файл, содержащий драйвера для принтера

г) файл является архивом и может быть распакован только с помощью специальной программы-архиватора

9. Информация, переданная или полученная пользователем информационно-телекоммуникационной сети – это

а) электронное сообщение

б) информационное сообщение

в) текстовое сообщение

г) SMS-сообщение

10. Процесс сообщения субъектом своего имени или номера, с целью получения определённых полномочий (прав доступа) на выполнение некоторых (разрешенных ему) действий в системах с ограниченным доступом – это

- а) авторизация
- б) обезличивание
- в) деперсонализация
- г) идентификация

Правильные ответы

- 1. в
- 2. б
- 3. б
- 4. б
- 5. г
- 6. б
- 7. а
- 8. г
- 9. а
- 10. г

Интерпретация результатов

0-4 правильных ответа – низкий уровень умения пользоваться компьютерной техникой и другими средствами связи и информации, включая телекоммуникационные сети.

5-7 правильных ответов – умения пользоваться компьютерной техникой и другими средствами связи и информации, включая телекоммуникационные сети находятся на среднем уровне.

8-10 правильных ответов – хороший уровень умения пользоваться компьютерной техникой и другими средствами связи и информации, включая телекоммуникационные сети.

2. Тренажи по самостоятельному формированию и/или по развитию надпрофессиональных компетенций

2.1. Развитие целеустремленности

Важность развития целеустремленности объясняется тем, что это качество позволяет человеку иметь стремления и ответственность, видеть перспективы своего развития и уметь планировать его, успешно ориентироваться в социуме и адаптироваться в изменяющихся внешних условиях. Целеустремленность – это приобретенная черта, которая вырабатывается последовательными действиями. Целеустремленность является проявлением воли, поэтому очень важным условием развития целеустремленности является тренировка воли.

Профессор Е.П. Ильин говорит о важности нахождения своего рода компромисса между долгосрочными целями и ситуационными интересами, которые снижают активность по достижению целей. А для этого нужно также развивать конкретные компоненты и проявления воли.

1) Тренируем волю.

Итак, развитие целеустремленности начинаем с тренировки воли, т.к. именно воля позволит нам «выйти из зоны комфорта» ради достижения своих долгосрочных целей.

Для тренировки воли очень хорошо подходит следующее упражнение: прерывать приятное занятие для того, чтобы выполнить неприятное. Например, до того, как насытись до конца, отодвинуть от себя тарелку с едой. Прервать чтение интересной книги «на самом интересном месте» и отправиться спать или делать работу по дому. Скачать любимую компьютерную игру и ежедневно проходить только три уровня, не давая себе застревать в ней часами.

Также для тренировки воли можно начать вырабатывать новые привычки, например, какое-то ежедневное полезное действие: ранний подъем с утра, небольшая утренняя зарядка, стакан воды натощак и т.д. Главное – регулярно выполнять, мысленно ставить себе «галочку» за выполнение, хвалить себя за преодоление себя, своей лени, апатии и т.п.

Очень полезны занятия спортом. Они дисциплинируют, развивая тем самым и волю, и целеустремленность.

2) Конкретизируем цель/цели и перспективы, выполняем декомпозицию главной цели.

Для развития целеустремленности, естественно, важно наличие цели. Ставим долгосрочную цель. При этом правильно ее формулируем: цель должна быть не слишком простой, но и не слишком сложной. А такой, которая заставит нас «попотеть», т.е. приложить усилия, но в то же время будет достижимой. Есть хороший метод постановки «умных» целей – SMART, который описывает характеристики правильной цели:

- конкретность (например, освоить новую ИТ-профессию);
- измеримость (получить соответствующий диплом);
- активирующий эффект (пройти для этого программу профессиональной переподготовки);
- согласованность (это согласуется с другими моими целями, ведь я хочу сменить место и сферу своей деятельности);

- ориентированность во времени (сделать это в течение года).

После того, как главная цель определена, разбиваем ее на более мелкие и краткосрочные, например, поквартальные, или помесечные. Мелкие цели необходимы, чтобы не терять мотивацию достижения долгосрочной цели, результат которой мы увидим нескоро, а усилия нужно прикладывать уже сейчас. В таких условиях наша активность и настойчивость постепенно падает. Промежуточные цели позволяют нам видеть конкретные результаты, радоваться этому, хвалить и вознаграждать себя за их достижение и, тем самым, постоянно подпитывать свою мотивацию к достижению целей.

2) Бросаем себе вызов и берем на себя социальные обязательства.

Для целеустремленности большое значение имеет дух соперничества. Если это наши личные цели, то соревноваться придется с самим собой. Соответственно, постоянно поднимаем себе планку, бросаем сами себе вызов. Например, присоединяемся к какому-то марафону, челленджу, или сами их организуем, заключаем с кем-то пари, то есть берем на себя социальные обязательства. Это будет нас дисциплинировать в достижении своих целей, т.к. люди, как правило, выполняют то, что продекларировали публично.

3) Учимся сосредотачиваться.

Вокруг очень много информационного шума, поэтому требуется приложить усилия для сосредоточения на процессе достижения цели и требуемых действиях. Телефон уносим в другую комнату, просим окружающих не отвлекать нас определенное время, выполняем медитации, которые также способствуют концентрации.

2.2. Развитие творческого мышления (креативности)

Творческое мышление с практической точки зрения представляет собой определенный способ мышления, запускающий процесс создания чего-то нового. Соответственно, такому способу организации своего мышления можно научиться.

Для обучения творческому мышлению используются такие методы, как теория решения изобретательских задач (ТРИЗ), концепция латерального мышления Э. Де Боно, синектика, метод шести шляп и ряд других. Все эти методы служат активизации творческого мышления и применяются в ситуации, когда требуется найти нетривиальное решение задачи.

Для развития творческого мышления необходимо:

- больше читать, причем литературу самых разных направлений и жанров;
- играть в стратегические игры, например, в шахматы;
- развивать мышление с помощью головоломок и логических упражнений;
- больше общаться с интересными людьми;
- больше экспериментировать, придумывать свои собственные лайфхаки для разных жизненных рутинных задач и процессов;
- развивать воображение;
- развивать позитивное мышление;
- гулять, наблюдать за природой и людьми;
- посещать творческие мероприятия – выставки, концерты, спектакли, перформансы и т.д.;

- практиковать в повседневной жизни использование метафор, аналогий, визуализации.

Все это необходимо для смены впечатлений и новых эмоций. Именно они развивают любознательность и помогают побороть лень.

Есть ряд факторов, которые негативно влияют на творческое мышление. С такими личностными проблемами нужно работать, чтобы избавиться от: лени и страха провала, неуверенность в своих силах или, наоборот, излишней самоуверенности, склонности к чрезмерной самокритичности, консерватизма, частых перепадов настроения и депрессивных состояний.

Также для формирования творческого мышления необходимо развивать такие навыки как гибкость мышления, независимость суждений, эмоциональность, оригинальность, чувство юмора, умение отстаивать свою точку зрения, начитанность и образованность, любознательность и открытость, интуицию.

Упражнения для развития креативности

1) Сочинительство.

Суть упражнения заключается в придумывании рассказа, например, на заданную тему или с заданными персонажами, или исходя из набора заданных слов.

Пример 1: составьте список из 10-15 слов, которые первыми пришли в голову. Засеките время 15-20 минут, в течение которого запишите короткий рассказ, в котором присутствуют все слова из вашего списка.

Пример 2: если вы ведете личный дневник, то пробуйте иногда записывать в дневник не все свои переживания сегодняшнего дня от первого лица, а составить на основе своих чувств и мыслей рассказ о каком-то другом гипотетическом человеке.

Пример 3. Возьмите любую картинку из книги или журнала и составьте рассказ о том, какие обстоятельства привели к той ситуации, что изображена на картинке.

Практикуйте сочинительство как можно чаще.

2) Аппликация и составление коллажей.

Из обрывков ярких иллюстрированных журналов и кусочков разноцветной ткани, фотографий и рисунков составляйте коллажи на определенную тематику. Например, свой портрет или портрет любого другого человека. Также это могут разнообразные карты желаний, призванные визуализировать ваши мечты и планы.

3) Головоломки.

Найдите в сети Интернет (купите журнал) логические задачи и головоломки любого жанра, анаграммы. Пробуйте их решить.

4) Ассоциации.

Запишите слово и придумайте к нему подходящие по смыслу существительные, прилагательные, наречия и т.д. Так вы еще и пополните свой словарный запас.

Прогуливаясь по улице ищите образы в окружающих предметах. Что вам напоминает облако на небе, лужа под ногами, пышный куст. Придумайте на ходу сюжет или историю к найденному образу.

4) Использование предмета.

Возьмите любой предмет из тех, что вас в данный момент окружают, и придумайте как можно больше способов его использования. Даже самых невероятных.

Развитие творческого мышления оказывает благотворное воздействие и на развитие творческих способностей, и на состояние психики в целом: повышается эмоциональный тонус, возникает чувство уверенности в себе и растет самооценка.

2.3. Развитие навыков самоанализа

Развивая навыки самоанализа, вы выявите свои слабые и сильные стороны, четко определите свои ценности и приоритеты, поймете свои ошибки и причины неудачного опыта, избавитесь от эмоциональных препятствий, научитесь понимать других людей, измените характер и более полно раскроете свой потенциал.

Для развития навыков самоанализа (саморефлексии) современные психологи и коучи рекомендуют целый ряд упражнений.

1. Упражнение «Дневник».

Это упражнение специалисты в области психологии считают самым эффективным для развития навыков саморефлексии.

Суть ведения дневника заключается в изучении своей личности путем наблюдения, фиксирования и анализа фактов, мыслей, эмоций, связанных с определенной темой. В дневник рекомендуется не только записывать свои текущие ощущения, но спустя некоторое время возвращаться к этим записям, просматривать их, сравнивая с тем состоянием, к которому вы в итоге пришли.

Для корректного выполнения упражнения необходимо определить период времени, в течение которого вы собираетесь осуществлять записи. Это может быть неделя, 10 дней, месяц и т.д. Также следует выбрать тему для каждого дня, чтобы не просто записывать, а задумываться над тем, что составляет сущность ежедневной жизни человека, в чем состоят ваши представления о счастье, успехе, на что вы реагируете положительно или отрицательно и т.д. Наибольшие результаты принесут рассуждения на такие темы, как:

- мой идеальный день;
- вдохновляющие люди;
- список ста вещей, которые меня радуют (огорчают);
- опишите себя, используя всего десять слов;
- три момента в жизни, которые я никогда не забуду;
- я не могу представить свою жизнь без...;
- описание сегодняшнего ужина (свидания, концерта, выступления и т.д.)

на три страницы (вам нужно будет вспомнить каждую мелочь, каждую эмоцию).

Обязательно анализируйте написанное с точки зрения того, что вы выяснили про себя, какие важные открытия и осознания у вас произошли, какие проблемные места вы выявили, что позволит решить эти проблемы. Отводите на этот анализ ежедневно хотя бы 10-15 минут.

Также вести дневник можно, задавая себе критические вопросы. Каждый день один вопрос. Главное правило – формировать вопросы актуальные для себя и в позитивном ключе.

Например: что для меня наиболее важно сейчас; какой урок я извлеку из этой ситуации; кто или что может мне помочь; кому могу помочь я; как изменить эту привычку и т.д.

Подобное упражнение позволяет очень хорошо узнать себя. Также вы научитесь понимать и контролировать свои мысли и эмоции.

2. Упражнение «Список».

Упражнение направлено на анализ ваших личностных качеств.

Первый вариант упражнения. Возьмите лист бумаги и ручку. Разделите лист бумаги на две колонки. В одной напишите свои качества, которые вы считаете положительными. В другой – качества, присущие вам, которые вы лично считаете отрицательными. Внимательно посмотрите на получившиеся списки и отметьте знаком (+) те качества, которые в обществе традиционно считаются положительными, и знаком (-) те, которые объективно считаются отрицательными. Проанализируйте получившиеся списки. Четко назовите присущие вам черты характера, ваши сильные стороны, ваши недостатки, над которыми есть смысл поработать.

Второй вариант упражнения. Возьмите лист бумаги и ручку. Разделите лист бумаги на четыре части (см. таблицу).

1 5 ваших качеств, которые вам нравятся и которые вы считаете положительными ...	2 Ваши отрицательные качества, переформулированные в положительном ключе
3 5 ваших качеств, которые вам в себе не нравятся и которые вы считаете отрицательными	4 Ваши положительные качества в отрицательном ключе

Таблицу начните заполнять с квадрата под номером 1. Запишите туда 5 ваших качеств, которые вам нравятся и которые вы считаете положительными.

Затем перейдите к квадрату под номером 3. Запишите в него 5 ваших качеств, которые вам в себе не нравятся и которые вы считаете отрицательными.

Далее качества из квадрата 3 следует переформулировать так, чтобы они стали положительными (как будто бы вас оценивал вас лучший друг). Результат запишите в квадрат под номером 2.

И, наконец, качества из квадрата 1 следует переформулировать так, чтобы они стали отрицательными (как будто бы вас оценивал вас враг или недруг). Результат запишите в квадрат под номером 4.

Сверните лист так, чтобы квадраты 3 и 4 были не видны. Посмотрите на качества в квадратах 1 и 2. Какой замечательный человек перед вами!

Теперь закройте квадраты 1 и 2, откройте квадраты 3 и 4. Посмотрите, какая ужасная картина! Разве кто-то захочет общаться с таким человеком?

А теперь разверните лист и посмотрите на все четыре квадрата. Это всё вы. На самом деле вы описали одни и те же качества, просто взглянув на них под разным углом: с точки зрения друга и с точки зрения врага.

В точке пересечения всех квадратов нарисуйте круг и напишите «Я».

Проанализируйте свое впечатление об этом упражнении. Ответьте на вопрос, какие качества записывать и переформулировать было легче, а какие – сложнее.

Вывод: мы можем быть себе другом, а можем быть врагом. Человек сам выбирает, как к себе относиться. Качеств однозначно хороших или плохих практически нет, есть ситуации, в которых эти качества помогают или мешают. Другие люди всегда «считывают» наше самоощущение и начинают относиться к нам также.

Данное упражнение поможет осознать свои особенности, что важно для управления их проявлениями.

3. Упражнение «Обратная связь».

Периодически просите ваших друзей, родных, коллег давать вам обратную связь по тем или иным ситуациям. Попросите у них отзыв по вашим действиям. Только отнеситесь к нему спокойно. Критика и взгляд со стороны очень важны для получения всесторонней оценки ситуации.

4. Упражнение «Награда».

Ежедневно отмечайте свои достижения, маленькие или большие победы, промежуточные результаты, пусть даже и малозначительные. Похвалите себя, наградите себя прогулкой, вкусной едой, книгой, выходными, встречей с друзьями. Так вы сможете видеть свой прогресс более явно и четко, а также усилите мотивацию достижения.

5. Упражнение «Автопортрет».

Представьте, что вам предстоит встреча с незнакомым человеком. Чтобы он вас узнал где-то в общественном месте, вам необходимо себя ему описать, причем это касается не только внешности, но и поведения, манеры вести беседу и т.д. Так вы научитесь не только проводить самоанализ, но и быстро анализировать и узнавать других людей.

6. Упражнение «Карусель».

Установите себе правило: каждый день знакомиться с одним новым человеком и поддерживать с ним беседу некоторое время. Каждый раз по окончании такой встречи анализируйте свое поведение.

Владея навыками саморефлексии, вы станете лучше понимать себя и разбираться в окружающих людях, будете принимать больше правильных решений и легко учиться на ошибках, начнете прогнозировать возможные варианты развития событий и даже поведение других людей, будете готовы к непредвиденным обстоятельствам.

2.4. Развитие гибкости мышления

Для развития гибкости мышления используются следующие технологии.

1) Рутинное дело.

Возьмите какой-то рутинный процесс, который вы часто делаете «на автомате». Попробуйте посмотреть на этот процесс под другим углом и найти

новый способ выполнения. Этот же метод можно применить к стандартным вопросам, на которые вы отвечаете обычно не задумываясь.

2) Учитель.

Определите, в какой области вы хорошо разбираетесь. Найдите человека, который хочет разбираться в данной теме. Постарайтесь помочь ему понять азы в этой области, ведь в процессе обучения есть большой шанс взглянуть на тему с совсем другой стороны.

3) Время размышлять.

В течение дня обязательно выделяйте некоторое время на то, чтобы посидеть в тишине и одиночестве и поразмышлять.

4) Раскраски наоборот.

Все привыкли, что небо – голубое, трава – зеленая, а солнце – желтое. Купите раскраску. Попробуйте раскрасить что-нибудь, отойдя от привычных канонов. Фантазируйте и придумайте, почему у вас, к примеру, солнце теперь зеленое.

5) Парочки.

Для этого упражнения понадобятся карточки — их можно сделать самостоятельно, приобрести в магазине или найти приложение для смартфона. Карточки разложите рубашкой вниз и запомните изображенные картинки. После чего переверните карточки, откройте любую и попробуйте найти пару. Цель — найти все парные картинки за меньшее количество попыток.

6) Переключатель.

Заведите трекер привычек и каждую неделю либо исключайте одну, либо добавляйте. Так вы натренируете способность переключаться с одного дела на другое.

7) План Б.

Запасной план должен быть всегда, даже если вы твердо в чем-то уверены. Выработайте привычку продумывать и предполагать всевозможные развития событий, их последствия и способы решения внезапных проблем.

Постарайтесь ежедневно уделять тренировкам 15 минут — даже такого количества времени хватит, чтобы развивать гибкость мышления.

Кроме этих упражнений полезно делать следующее:

- мечтать, в деталях представляя разные события и места, максимально дав волю своему воображению;
- читать книги, смотреть фильмы, а потом обязательно изучать критические обзоры на них, чтобы сравнивать свое впечатление с впечатлением других людей. Попробуйте понять, почему у них возникли такие чувства и мысли;
- заниматься любым видом творчества;
- играть в разные онлайн- и оффлайн-игры;
- читать слова наоборот.

2.5. Развитие способностей к личностному развитию

Для развития способности к личностному росту полезны будут следующие упражнения и инструменты.

1. Развитие необходимых личностных качеств.

В первую очередь, речь идет о воле и самодисциплине, без которых человек не может упорно двигаться к поставленной цели, доводить до конца начатые дела, выходить из зоны комфорта и т.д.

Для развития воли и самодисциплины полезны занятия спортом.

Для тренировки воли очень хорошо подходит следующее упражнение: прерывать приятное занятие для того, чтобы выполнить неприятное. Например, до того, как насытись до конца, отодвинуть от себя тарелку с едой. Прервать чтение интересной книги «на самом интересном месте» и отправиться спать или делать работу по дому. Скачать любимую компьютерную игру и ежедневно проходить только три уровня, не давая себе застревать в ней часами.

Также для тренировки воли можно начать вырабатывать новые привычки, например, какое-то ежедневное полезное действие: ранний подъем с утра, небольшая утренняя зарядка, стакан воды натощак и т.д. Главное – регулярно выполнять, мысленно ставить себе «галочку» за выполнение, хвалить себя за преодоление себя, своей лени, апатии и т.п.

2. Ведение личного дневника.

Полезно с точки зрения анализа собственных мыслей, эмоций, поведения. Помогает отследить неэффективные и негативные мыслительные и поведенческие шаблоны. Учит ясно и четко выражать свои мысли. Включает логическое мышление. С помощью дневника легко увидеть свою эволюцию, изменения, происходящие на протяжении больших промежутков времени.

3. Ведение блокнота идей.

Заведите блокнот, который станет банком ваших собственных идей, которые наш мозг генерирует в течение дня в большом количестве, а мы не успеваем их обдумать, переключаясь на рутинные процессы. В блокнот вы будете записывать все идеи, как только они пришли в вашу голову. А в специально отведенное время эти идеи нужно осмыслить, проанализировать с точки зрения возможностей и условий их реализации и может быть сразу принять как программу действий либо отложить ее до более подходящего времени. Блокнот идей позволит их не потерять.

4. Программа со знаком плюс и техника «резинки».

Суть упражнения заключается в том, чтобы отслеживать повторяющиеся в нашей голове негативные убеждения и менять их на убеждения со знаком плюс – светлые, позитивные, жизнеутверждающие, мотивирующие и т.д. Чтобы сделать этот процесс более результативным, несколько дней ходите с резинкой на запястье (тонкая резинка для волос, резинка для денежных купюр). И как только в голове появилась негативная мысль, ограничивающее убеждение, желание поддаться вредной привычке, сразу же оттяните резинку и отпустите. Она ощутимо щелкнет вас по запястью. Благодаря этому болевому щелчку произойдет смена мысли и поведения.

5. Выход из зоны комфорта.

Каждый день находите возможность какое-то рутинное привычное действие или процесс осуществить другим способом, непривычным, неудобным. Например, почистите зубы, держа щетку не правой рукой, а левой, если вы правша (и наоборот, если ваша рабочая рука – левая). Не садитесь за руль, чтобы ехать на работу, а проделайте этот путь, например, пешком. Для этого вам

придется встать пораньше. Такой разрыв шаблона заставит ваш мозг встряхнуться и начать формировать новые нейронные связи, а это уже гарантированное развитие мозга и организма в целом.

6. Дневник благодарности.

Заведите тетрадь, блокнот (электронный блокнот), в котором ежедневно вечером в течение 5-10 минут вы будете записывать благодарность самому себе за все те ситуации, в которых вы в данный конкретный день повели себя определенным образом, который вы определяете как заслуживающий уважения и благодарности. Вы можете благодарить себя за все, что угодно, за любые мелочи и эмоции, мысли, идеи и качества. Это позволит сформировать положительный настрой, придаст уверенности и мотивации к дальнейшему движению вперед.

2.6. Развитие лидерских навыков

Для развития лидерских навыков и качеств рекомендуются к использованию следующие техники.

1. Учитесь у других лидеров.

У каждого человека есть какие-то примеры для подражания, люди, которыми он восхищается. Выделите таких лидеров, которые занимают (занимали) где-то главенствующие позиции и вызывают у вас восхищение. Посмотрите их онлайн-выступления, если они есть в записи. Это необходимо для вдохновения. Проанализируйте их сильные стороны и личностные качества. Это даст вам понимание того, какие качества нужно развивать у себя. Проанализируйте их достижения и ошибки, чтобы на основе чужого опыта у вас была возможность применять работающие положительные практики и избегать применения ошибочных инструментов.

Попробуйте применять на практике инструменты, выделенные вами у действующих лидеров, а также демонстрировать (для начала имитировать) те качества, которые вы у них «подсмотрели». Проанализируйте, как реагируют на это окружающие. Постепенно такое лидерское поведение войдет у вас в привычку.

2. Больше слушайте, чем говорите.

Когда общаетесь с другими людьми, старайтесь больше слушать, чем говорить. Людей, которые умеют слушать, очень мало. Это не значит, что нельзя задавать вопросов. Это значит, что нужно внимательно слушать ответы своего собеседника. Так вы почерпнете больше полезной информации, поймете другую точку зрения и позицию другого человека, проявите уважение к человеку и заинтересованность его мнением, создадите себе репутацию хорошего собеседника. Благодаря этому люди будут хотеть с вами больше общаться, станут обращаться за советом. Вы сможете привлечь их на свою сторону.

3. Занимайтесь своим внешним видом.

Вы должны выглядеть чисто, опрятно, современно, подтянуто. Ваш образ не обязательно должен быть дорогим, но обязательно гармоничным и продуманным, соответствующим случаю. Например, строгая и стильная одежда, официальный костюм ассоциируются у людей с позицией силы, поэтому такой ваш образ уже будет восприниматься с первого взгляда как образ лидера,

сильной личности. Хороший внешний вид придаст вам уверенности в себе, что так необходимо лидеру.

4. Ведите себя проактивно.

Проявляйте инициативу там, где это возможно, в работе, в общественной жизни, в отношениях с людьми. Добровольно принимайте на себя решение определенных задач. Именно такую позицию занимают лидеры.

5. Пробуйте быть лидером в общественных процессах.

Если вы не занимаете руководящих позиций в своей организации, но хотите «прокачать» лидерские навыки, попробуйте стать организатором каких-то общественных процессов. Найдите общественную проблему, которая вас волнует, например, неухоженная прилегающая придомовая территория у дома, в котором вы живете. Попробуйте организовать субботник, сплотить команду из жильцов вашего дома, которая вас поддержит, распределить между ними задачи и зоны ответственности.

6. Развивайте перспективное видение.

Важное умение лидера – видеть перспективу и потенциал в совершенно неожиданных явлениях и процессах. Для развития такого навыка читайте литературу о разных способах мышления и воплощения идей. А также проделывайте следующие упражнения:

- составьте список из 50 своих достижений (минимум). Подумайте, есть ли что-то, что их объединяет? На основе этой информации составьте хронологию будущих достижений — подойдет просто список с примерными датами;
- расскажите о будущем как о прошлом. Представьте, что ваши планы сбылись, как изменился мир?
- составьте список так называемых мест, где бы вы не хотели оказаться — своеобразные флажки, какой жизни вы точно не хотите. И следите за тем, чтобы ваши действия туда не вели.

2.7. Развитие коммуникативных способностей

Упражнения для развития коммуникативных способностей.

1. Чтение художественной литературы вслух.

Возьмите за правило каждый день читать вслух несколько страниц художественного произведения. Важно читать именно вслух для того, чтобы научиться интонировать, выражать эмоции, запоминать слова и выражения. Начните с 1 страницы текста, постепенно доведя до 3 страниц. Таким образом вы пополните свой словарный запас, а также научитесь говорить с большим выражением.

2. Пересказ текстов, запоминание цитат и интересных мыслей и фактов.

Полезно прочитав интересную статью, блог, главу из книги, посмотрев фильм, пересказывать вслух сюжет или понравившийся отрывок. Желательно с нужными эмоциональными интонациями и театральным подходом. Также во время чтения книг и других источников и просмотра фильмов запоминайте понравившиеся вам мысли и фразы, метафоры, обороты, факты. Впоследствии

их можно будет использовать в беседе, в речи для привлечения собеседника или аудитории, заполнения пауз и т.п.

3. Запись своей речи на диктофон.

Чтобы развить свою речь обязательно несколько раз запишите на диктофон какие-то свои выступления или разговоры, а потом проанализируйте. Так вы сможете выявить свои особенности речи (тон, скорость, грамотность, уверенность/неуверенность), понять, что нужно исправить. Также прослушивая записи себя, вы сможете диагностировать, есть ли в вашей речи слова-паразиты, какие именно. Это позволит отслеживать в дальнейшем употребление этих слов, чтобы избавиться от них полностью (свести к минимуму). Чтобы меньше употреблять слов-паразитов рекомендуется говорить медленнее, делать речевые паузы.

4. «Беседа с зеркалом».

Сядьте (встаньте) перед зеркалом и поговорите сами с собой, наблюдая за своей мимикой, жестами, позами. Отметьте свои сильные и слабые стороны в коммуникации. Так вы сможете наладить контакт с собой, принять свои особенности, свою внешность, что придаст вам уверенности в себе. Так вы научитесь свободнее общаться. «Говоря с зеркалом», попробуйте на основе одной мысли построить рассказ, развивая ее, переходя плавно к другим мыслям, строя длинные цепочки фраз. Так вы научитесь разговаривать на разные темы.

5. Упражнение «Карусель».

Установите себе правило: каждый день знакомиться с одним новым человеком и поддерживать с ним беседу некоторое время. Каждый раз по окончании такой встречи анализируйте свое поведение и эффективность коммуникации. Оценивайте, как развиваются изо дня в день ваши навыки общения.

6. Развитие эмпатии и умения слушать.

Для эффективности коммуникаций очень полезно развивать умение слушать, а также эмпатию к людям. Для формирования такого навыка можно включить видео, сериал или любой фильм, около минуты внимательно слушать героя, затем выключить и попытаться понять, о чем он продолжает говорить. Проверить, включив продолжение фильма. Повторить действие, но уже самостоятельно развивать мысль за героя.

Развивать навыки коммуникации очень важно для успешной жизнедеятельности. Благодаря им вы сможете поддерживать любой разговор, «слышать» точку зрения собеседника и аргументированно доносить свою, отстаивать свою позицию, приходить к компромиссу, легко устанавливать контакт с новыми людьми.

2.8. Развитие умения управлять временем

В основном методы управления временем основаны на трех простых, но важных действиях:

- а) расстановка приоритетов;
- б) планирование;
- в) структурирование.

1. Постановка целей.

Поставьте себе цели на год, полгода, и ближайший месяц. Эти цели будут вашим ориентиром на будущее — эта ваша «дорожная карта», с которой вы будете сверяться. Цели лучше ставить для каждой жизненной сферы. Таким образом вы четко расставите приоритеты.

2. Упражнение «Подготовка с вечера».

Если утром вы тяжело просыпаетесь или долго входите с утра в рабочее состояние, то выполняйте подготовительные мероприятия с вечера (либо в конце рабочего дня). Вечером составьте список дел на завтра, приготовьте одежду для работы и т.д. Так вы сможете понять объем работ, распределить задачи в спокойной обстановке, без утренней спешки.

3. Упражнение «5 минут».

Эта техника подходит для борьбы с прокрастинацией и откладыванием дел «на потом». Если вам нужно выполнить много разных дел, а вы не хотите ни за что браться, скажите себе, что посвятите какой-то отдельной задаче всего 5 минут. И начните это делать. Вы не заметите, как втянитесь в процесс и, возможно, доведете его до конца либо выполните какую-то существенную часть. Секрет этого упражнения в том, что мы даем себе право контролировать ситуацию и передумать в любой момент по истечении 5 минут. Наш мозг успокаивается и перестает воспринимать задачу как что-то навязанное, вынужденное, то, что делать совсем не хочется.

4. «Приоритизация», или иерархия задач.

Если в течение дня вы постоянно сталкиваетесь с большим количеством разнообразных задач, не только рабочих, но и личных, то для эффективного их решения и продуктивного использования своего времени необходимо научиться выстраивать их иерархию, правильно расставляя приоритеты. Для этого специалистами разработано большое количество методик, из которых вы можете выбрать самую подходящую для себя.

а) Поедание «лягушки»: каждое утро делать самую сложную и неприятную задачу самой первой, поскольку мозг меньше нагружен информацией. После такой задачи все остальные покажутся пустяковыми и на них по-прежнему останутся силы.

б) Мелкие задачи: наоборот, делайте сначала мелкие задачи — на 1-2 минуты, по возможности в момент их обнаружения (возникновения). Например, проверьте почту и оборудование, отправьте запросы или раздайте задачи.

в) Автофокус: выпишите все дела в единый список, а потом медленно его прочитайте, пока не захочется остановиться на одной задаче. Объем задачи не имеет значения, важнее желание сделать ее прямо сейчас. Если получилось завершить дело сегодня — вычеркните его. Не получилось — перенесите в конец списка, и прочитайте его заново.

г) Девять дел: в течение дня нужно «закрыть» одну крупную задачу, три задачи поменьше и пять мелких. Например, крупная задача — подготовка к встрече с будущими клиентами, задача поменьше — покупка корма питомцу, мелкая задача — проверить почту. Так домашние дела не пропадают из вида и входят в расчет собственной нагрузки.

д) «Принцип трех дел»: нужно завершать три дела в день, которые приближают вас к достижению глобальной цели. Важно тем, кто легко

погружается в рутину и не уделяет должного внимания своим долгосрочным целям.

е) матрица Эйзенхауэра: все текущие и будущие дела распределяют по четырем категориям матрицы в зависимости от их срочности и важности.

	СРОЧНО	НЕСРОЧНО
ВАЖНО	СДЕЛАТЬ Задачи с жесткими сроками (дедлайнами), невыполнение которых приведет к серьезным отрицательным последствиям.	ЗАПЛАНИРОВАТЬ Задачи без дедлайна, но необходимые для личностного развития и роста. Важно планировать их заранее.
НЕВАЖНО	ДЕЛЕГИРОВАТЬ Рутинные задачи, не требующие специфических навыков, можно поручить другому.	УДАЛИТЬ Занятия, не приносящие пользы в работе и личностном росте, но забирающие время. Время на них нужно жестко контролировать.

Матрица хорошо подходит для периодического использования, когда завалило работой и домашними делами.

5. Методы фиксированного времени.

Для структуризации своего рабочего времени можно использовать технику работы по таймеру:

- метод помидора: «помидором» называют отрезок времени в 30 минут – 25 минут на работу и пять минут на отдых. Вы работаете 25 минут, делаете пятиминутный перерыв, затем снова уходите в работу. Через каждые четыре повтора – перерыв 30 минут;

- метод «90 на 30» и метод «52 на 17». Первое значение – время в минутах, которое нужно отводить для работы, второе – время для перерыва;

- метод дедлайнов: самостоятельно ставьте четкие сроки сдачи работы – дедлайны. Они стимулируют работать быстрее и помогают справиться с прокрастинацией.

6. «Поедание слона».

Когда вы беретесь (планируете взяться) за большой проект, он может напугать большими объемами работ, которые будут представляться невыполнимыми. Мотивация будет снижаться. Чтобы к такой глобальной задаче приступить, нужно разложить ее на небольшие этапы, конкретные шаги, тогда становится проще. Невыполнимая задача конкретизируется в понятные шаги и перестанет казаться невыполнимой.

7. Ликвидация «пожирателей времени».

Проанализируйте несколько своих типичных дней. Отследите, сколько времени вы тратите на «пожиратели времени – мелкие второстепенные дела: постоянный просмотр почты, прокрутка новостной ленты в социальных сетях, общение со знакомыми, друзьями и коллегами во время рабочего дня, частые перекуры и паузы для отдыха и т.д. Впоследствии контролируйте это время, устраняя «пожирателей»: например, на период работы выходите из соцсетей,

чтобы не отвлекаться на оповещения, убирайте звук телефона, чтобы не слышать звонков и т.д.

2.9. Развитие навыков литературной и деловой устной и письменной речи на родном языке

Для развития навыков деловой речи можно использовать следующие приемы.

1. Обдумывание.

Прежде чем начать составлять какое-то деловое письмо, его нужно тщательно продумать. Привести мысли в порядок. Вычленить главную идею, которую вы хотите донести. Продумать аргументы в ее поддержку.

2. Принцип лимита.

Установите лимит слов на текст. И тренируйтесь, исходя из этого лимита, составлять тексты разного содержания. Так вы научитесь писать по существу, без лишней «воды», тщательно формулируя фразы.

3. Сразу к делу.

В деловом письме важна краткость и конкретика. Поэтому нужно научиться в деловой переписке излагать главную мысль в начале текста, причем как можно проще и короче. Это сэкономит время вашего адресата, т.к. с самого начала ему станет понятно, что вы хотите. И он окажется более восприимчив к тем аргументам, которые вы изложите по тексту далее.

4. «Нет» жаргону и научному стилю.

В деловой переписке сленг и научный стиль неуместны. Хотя иногда без сленга не обойтись, но лучше стараться его не использовать, также как и слишком вычурный научный стиль. Следует использовать принятые обороты и нормы делового общения, чтобы адресат четко понимал, что вы хотите от него.

5. Перечитать.

Перечитывайте написанное, задавая себе вопросы: Понятна ли мысль? Доступно ли она выражена? Понятые ли выражения использованы? Читайте вслух, так вы лучше услышите недостатки вашего текста и сможете его сделать более доступным для понимания.

6. Ежедневная практика.

Как можно больше читайте качественно написанных материалов (например, в СМИ), что позволит улучшить свой стиль письма, структурирования предложения, подбора слов и выражений. Практикуйтесь каждый день в написании деловых текстов.

2.10. Развитие умения пользоваться компьютерной техникой и другими средствами связи и информации, включая телекоммуникационные сети

Важным условием работы в современной компании является личная цифровая грамотность, поскольку очень большое количество процессов протекает в онлайн-среде.

Федеральный проект РФ «Информационная безопасность» содержит национальную программу «Цифровая экономика Российской Федерации», в рамках которой уже реализуется несколько проектов по ИТ-образованию и

повышению уровня цифровых компетенций граждан РФ, в частности, федеральный проект «Кадры для цифровой экономики», главной целью которого является подготовка высококвалифицированных кадров для цифровой экономики, содержит следующие проекты:

- «[Цифровые профессии](#)» - дает возможность получить дополнительное ИТ-образование за половину стоимости и предлагает 24 направления образовательных программ от популярных ИТ-организаций и образовательных учреждений;

- «[Готов к цифре](#)» – агрегатор сервисов по тестированию уровня цифровой грамотности, обучению безопасной и эффективной работе с цифровыми технологиями. На сайте можно оценить уровень своей цифровой грамотности, узнать о возможностях онлайн-среды и сформировать необходимые ИТ-навыки.