

Тема 23. Рынок труда. Встреча с представителями центра занятости.

Вариант № 1.

Цель: формирование представлений учащихся о функционировании рынка труда и корректирование профессиональной карьеры с учетом возможностей будущего трудоустройства, перспективности профессий на рынке труда.

Ход занятия

Вводная часть.

Занятие начинаем с вопроса: «А знаете ли вы, какие профессионалы сегодня нужны на рынке труда? Какие требования предъявляют работодатели к соискателям работы?»

Как правило, учащиеся не лучшим образом понимают, как устроен и как работает рынок труда. Также мало информации о реальной ситуации на современном рынке.

Кратко можно сказать, что рынок труда — это «работники», «работодатели» и взаимоотношения между ними. Работник - это человек, обладающий соответствующей профессиональной квалификацией, возможностями, способностями и желанием трудиться и «продающий» свой труд (трудовую деятельность) работодателю за соответствующее материальное вознаграждение. Работодатель - это человек, имеющий финансовые, юридические и иные возможности приобрести труд работника.

Основная часть.

Современные представления о рынке труда (информация для педагога)

Рынок труда - динамичная социально-экономическая категория, в суть которой вплетены многообразные отношения субъектов социальных процессов: предпринимателей-собственников, государства, работников наемного труда. Экономические реформы, проводимые в России, обозначили целый комплекс проблем, связанных с развитием социально-структурной трансформации общества, с изменением положения отдельных групп и слоев населения.

Рынок труда - это динамическая система; комплекс социально-трудовых отношений по поводу условий найма, использования и обмена рабочей силы на жизненные средства, включающая в себя механизм самореализации, механизм спроса и предложения, функционирующий на основе информации об изменении цены труда (заработной платы). Товар, который является объектом купли - продажи, т.е. объектом передачи права собственности на рынке труда, является рабочей силой. Наем рабочей силы означает передачу работником работодателю своих способностей к труду на определенный срок для использования их в процессе производства при сохранении юридической свободы работника как личности. Использование рабочей силы осуществляется за вознаграждение, плату. Следовательно, это сделка, т.е. продажа рабочей силы ради приобретения необходимых жизненных благ.

Рабочая сила представляет собой комплекс разнообразных способностей к труду. Однако не все они используются в процессе труда и потому не все являются объектом купли – продажи. Вознаграждается не потенциальная, а *функционирующая* рабочая сила, не вся совокупность способностей, а только профессиональные способности к труду, критерием которых может служить конкретный труд (труд программиста, токаря и т.д.).

1. Игровая дискуссия «Кто нужен нашему городу?»

Ведущим дискуссии является «мэр города», в качестве которого обычно выступает преподаватель занятия.

Инструкция: «Представьте себе, что все мы жители одного города. Кем бы вы хотели стать в нашем городе, какую профессию вы бы выбрали? Мысленно выберите себе профессию и запишите её ниже.

После обсуждения запишите, представители каких профессий есть в нашем городе и сколько их:

Затем каждый учащийся («житель города») мысленно выбирает себе профессию. Как только выбрали профессию, то каждый оглашает свой вариант профессии. Результатом этого зачастую оказывается, например, такая ситуация, когда в «городе» будет 3 психолога, 2 юриста, 5 экономистов и менеджеров, 3 врача, 2 программиста, 2 водителя.

Дискуссия под руководством «мэра» показывает, что с таким набором профессий город просто не сможет жить. Чтобы он существовал как цивилизованный город с людьми, объединенными общими интересами, целями и потребностями, необходимо наличие многих профессий, в том числе и непопулярных, но нужных обществу.

По окончании дискуссии участников распределить на группы по 4-5 человек. Каждой группе нужно будет построить свой город, в котором будут развиты все сферы деятельности человека. Построенный город нужно назвать, выбрать мэра, который презентует город всем участникам группы. Необходимо, чтобы были учтены все структуры, важные для жизнедеятельности жителей города.

1. Упражнение «Рынок труда Красноярского края»

Упражнение является продолжением предыдущего упражнения - дискуссии «Кто нужен нашему городу»

Качественное выполнение этого упражнения возможно при наличии материалов по рынку труда Красноярского края, которые могут быть получены в районных (городских) центрах занятости населения по Красноярскому краю. При этом следует учитывать, что центр занятости может предоставить информацию лишь о тех вакансиях, которые заявлены в центре.

Учебную группу также работает по подгруппам, в которых ученики изучают материалы по теме, отвечая на вопросы:

- Какие профессии являются наиболее востребованными на рынке труда и почему?
- Какие профессии пользуются наименьшим спросом на рынке труда и почему?
- Какова система оплаты по конкретным профессиям?
- Каков уровень необходимой квалификации по специальностям, пользующимся спросом?
- Существует ли недостаток или избыток кадров соответствующей квалификации в крае?

На работу с материалами, банком вакансий, подготовку доклада группам отводится определенное время (15-20 минут). Представитель от каждой из групп делает свое сообщение по заданной теме. Ведущий инициирует обсуждение сделанных сообщений, обращая внимание на степень освещения докладчиками ключевых особенностей рейтинга профессий в крае.

Таким образом, в ходе выполнения задания и обсуждения его результатов, у участников формируется представление о рынке труда и о реальном положении дел на региональном рынке труда.

Деловая игра «Кадровый вопрос»

Инструкция: «Из списка предложенных профессий нужно выбрать те, которые необходимы для построения вашего бизнеса. Ваш бизнес, например, фармацевтическое производство и продажа лекарств (либо любой бизнес на ваш выбор). Подсказка задача выбора упрощается, если вы для начала ознакомитесь с информацией о профессиях, а затем выстроите схему «движения товара». (От производителя к потребителю. Помните, что вы реализуете товар!) Придумайте «бренд» (торговую марку и кредо) своей компании. Вакансии выбранных вами профессий должны быть заполнены конкретными людьми (одноклассники, одноклассники), личностные качества которых отвечают требованиям выбранных профессий

После того, как учащиеся построят бизнес, необходимо будет защитить свои собственные проекты. *

Возможно выделение самого эффективного проекта и награждение аплодисментами.¹

Заключительная часть:

Вопросы для получения обратной связи от учащихся:

- С какими основными понятиями вы сегодня познакомились на занятии?
- Все ли было понятно?
- Что у вас вызвало наибольший интерес на сегодняшнем занятии?
- Что нового узнали о себе?
- Как полученная информация может вам пригодиться в повседневной жизни?

Спасибо за работу!
До следующей встречи.

¹ Материал из книги рабочая тетрадь волонтера-профориентатора стр.30-31

Вариант № 2.

Тема: Рынок труда. Встреча с представителями центра занятости.

Цель: формировать понятие “рынок труда”

Развивать навык получения и анализа информации из различных источников

Воспитывать культуру общения, умение работать в коллективе

Понятия: “работодатель”, особенности рынка труда, функции рынка труда, трудовой договор (контракт), заработная плата,

Ход урока:

Современный рынок труда.

*Если ты ничего не можешь,
ты ничего не должен хотеть.*

Сенека

*Если вы удачно выберете труд и
вложите в него душу, то счастье
само вас отыщет
К.Д. Ушинский*

Участники рынка труда.

Рынок труда – такой же рынок, как и любой другой. И как на всяком рынке, здесь есть покупатели и продавцы. Владелец рабочего места – покупатель. Вы – продавцы. Вы предлагаете свои умения, навыки, знания, квалификацию, опыт, энергию, желание работать и быть полезным

Рынок труда, или рынок рабочей силы — это система социально-экономических взаимоотношений между работодателями и теми, кто ищет работу. В этом смысле человека, ищущего работу, можно считать **продавцом**, потому что он предлагает себя как профессионала тому, кто готов платить за его работу. **Работодателя** в этой ситуации можно рассматривать как **покупателя**, выбирающего подходящего специалиста для ведения производственной, коммерческой или иной деятельности. Эти отношения равноправны, хотя каждая сторона преследует свои цели. Если цели совпадают, то есть работа устраивает специалиста, а специалист — работодателя, в результате выигрывают обе стороны.

Нередко возникает конфликт интересов: специалист предъявляет особые требования к условиям и оплате труда (например, требует бесплатного обеда и личного шофера, может работать только через день и т. д.). Если этот специалист уникален и незаменим, работодатель может согласиться на все эти условия в расчете на то, что затраты окупятся. Если же специалист не представляет собой ценности, то ему придется снизить уровень притязаний, отказавшись, для начала, хотя бы от бесплатного обеда. Иначе он рискует остаться без работы.

Работодатель проявляет нереалистичный уровень притязаний, когда требует от своих работников усилий, несопоставимых с заработной платой. Классический пример такого работодателя показал А.С. Пушкин в «Сказке о попе и о его работнике Балде»:

Нужен мне работник —
Конюх, повар и плотник.
Да где найти такого,
Работника не слишком дорогого?

Как вы помните, дешевый работник обошелся работодателю очень дорого.

В наше время права и обязанности сторон регулируются **трудовым соглашением**, или **контрактом** — документом, в котором оговариваются условия и оплата труда, а также должностной инструкцией. Работодатель не вправе требовать от специалиста работы, выходящей за рамки его служебных обязанностей.

Заработная плата.

Рынок труда развивается по тем же законам, что и рынок товаров и услуг. Здесь действует закон спроса и предложения, формируя цены на особый товар — рабочую силу. Эта цена называется заработной платой. **Заработная плата — это денежное вознаграждение работника за выполнение своих обязанностей.**

Заработная плата начисляется в соответствии с занимаемой должностью и зависит от квалификации специалиста, которая складывается из уровня профессиональной подготовки, опыта работы, личностных и профессионально важных качеств. На размер заработной платы влияют интенсивность, продолжительность и условия труда.

Чем больше специалистов определенной квалификации на рынке рабочей силы, тем ниже их цена. Эта ситуация выгодна работодателям: во-первых, есть выбор, во-вторых, можно сэкономить на зарплате. Результатом превышения предложения над спросом является **безработица**.

Предположим, городу нужны девяносто девять сантехников и один юрист. Однако из ста выпускников школ города девяносто девять планируют стать юристами, и только один сантехником. Возможны следующие варианты: «лишние» юристы переквалифицируются в сантехники, уедут в другие города, где есть потребность в их услугах, или умрут голодной смертью, сидя по уши в нечистотах. Не думаю, что кто-нибудь из них мечтал о таком финале, выбирая профессию из соображений престижа, а не требований рынка труда.

Спрос на рынке труда.

Очевидно, что существуют массовые профессии, требующие большого количества специалистов. Потребность в жилище, питании, одежде не оставит без работы строителей, технологов и производителей изделий и продуктов питания. Пока есть болезни, нужны врачи. Пока есть дети, нужны учителя. Пока есть преступность, нужны правоохранительные органы. Сейчас в России активно формируется рынок услуг, который через несколько лет может дать пять миллионов рабочих мест.

Особую категорию специалистов составляют ученые, изобретатели, люди искусства, представители редких профессий, например, реставратор, летчик-

космонавт, криптограф, дегустатор, ювелир, переводчик, психолог. Это — «штучный» товар. Если в эту «нишу» устремляется большое количество людей, возникает конкуренция — неизбежное следствие рыночных отношений. Синонимы слова «конкуренция» — соревнование, соперничество. Конкурентоспособность — это соответствие качества предлагаемой рабочей силы требованиям работодателя. Если человек никогда не занимался спортом, выходить на старт марафонской дистанции наравне с опытными спортсменами не только неразумно, но и опасно. Ваши ресурсы на рынке труда — это ваше профессиональное образование и опыт работы, трудовая мотивация и личностные качества (ответственность, работоспособность, способность к профессиональному и личностному росту).

Современный рынок труда намного сложнее, чем несколько лет назад, а требования к профессионалу жестче. Если раньше в самой «рыночной» сфере — торговле — один человек при наличии образования и опыта мог выполнять почти весь цикл работ, то теперь **требуются специалисты, отвечающие за узкий участок работы.** Так, профессия менеджера сейчас имеет массу разновидностей: менеджер по закупкам, продажам, сбыту, продвижению, работе с клиентами, маркетингу, рекламе. Поэтому за фразой «я хочу стать менеджером» чаще всего стоит поверхностное знание предмета выбора профессии и рынка труда. По данным многолетних социологических опросов, российские выпускники из года в год выбирают одни и те же профессии: программист, юрист, менеджер, экономист, бухгалтер, автослесарь, дизайнер, парикмахер, повар-кондитер, психолог.

Московский педагог З. Гельман еще пятнадцать лет назад заметил, как поразительно отличаются ответы зарубежных школьников на вопрос: «Кем ты хочешь стать?» от ответов наших ребят. Никто из юных англичан, венгров, чехов, финнов или шведов не видел себя в будущем космонавтами, пианистами, актерами, писателями, да и тех, кто мечтал о карьере адвоката, врача, инженера или какой-либо другой профессии, требующей высшего образования, набиралось совсем немного. Зарубежные школьники видели свою будущую профессиональную деятельность вполне конкретной: химики-аналитики, инженеры-проектировщики холодильных установок, разработчики компьютерных программ. Наши школьники и их учителя были удивлены, когда огромное большинство их сверстников из-за рубежа выразило желание стать столярами, водителями грузовиков и автокаров, машинистами электропоездов, строителями, медиками, специалистами сельского хозяйства, секретарями, домохозяйками. (Выбираем профессию: 100 вопросов и ответов).

Динамичный и непредсказуемый современный рынок труда требует от молодого специалиста не только профессионализма, но и умения ориентироваться в разных сферах деятельности и адаптироваться к меняющимся условиям. При этом необходимо критично подходить к заманчивым предложениям работы, которыми пестрят страницы газет и журналов, стены и заборы. И большинство людей норовит на себе убедиться в справедливости старой поговорки: «Бесплатный сыр бывает только в мышеловке».

«Мышеловки».

Познакомьтесь с некоторыми мышеловками и узнайте, как они работают.

1. «Почтовая пирамида». «Работа на дому. От 400\$ в неделю. Пришлите конверт с обратным адресом». Смысл мошенничества: вы получаете конверт с двумя-тремя страницами текста, где объясняется, что фирма занимается

социальными программами, призванными спасти россиян от безденежья, и с новым предложением - выслать 10 \$ за методические материалы. В лучшем случае вы вообще не дождетесь ответа. В худшем — из вас постоянно будут выманивать деньги, пока не втянут в «Программу почтовой работы», суть которой в том, что теперь вы сами должны ловить простаков, давая объявления в газетах, и рассылая им письма.

2. «Сизифов труд». «Работа на дому. Сортировка (шариковых ручек, разноцветных пластмассовых гранул, камней из желчных пузырей и т.п.)» Для начала за «ценное импортное сырье» обычно предлагается внести приличный залог. Дальнейшие события развиваются по одному из двух сценариев. Первый - быстренько собрав деньги, фирма исчезает, оставляя вам в утешение кучу разного хлама. Второй вариант — фирма никуда не девается, но денег за свой сизифов труд вы не получаете, поскольку ваша продукция не соответствует «критериям качества», установленным работодателем. Покорпев два-три месяца над выращиванием на дому грибов или плесени, вы убеждаетесь: выполнить требования фирмы попросту невозможно, как и вернуть назад залог: вы своей рукой подписали договор, где подробно прописаны все условия.

3. «Домашний офис». «Солидной фирме» требуются менеджеры «на дому». Зарплата — от 500 \$. Фирма обеспечивает сотрудников оргтехникой». «Фирма» устанавливает на ваш домашний телефон автоответчик. Собственно, он и будет выполнять всю нужную работу, то есть обещать таким же простакам помощь в трудоустройстве и записывать их координаты. От вас же требуется только залог в 150 долларов. Через некоторое время появляется представитель «фирмы», забирает кассету и обещает, что деньги за аренду вашего телефона принесет в следующий раз. Однако следующего раза не будет, а при попытке продать автоответчик выясняется, что красная цена ему — 20 долларов.

4. «Испытательный срок». «Работа. После испытательного срока — 700\$». Вы, не покладая рук, работаете в офисе или торговом зале, высунув язык, мотаетесь по городу, расклеивая объявления и развозя какие-то товары. Вы работаете так, как в жизни никогда не работали в надежде, что ваше усердие будет замечено. Через два-три месяца вас просят больше не приходить на работу, не удаивая объяснения — испытательный срок закончился. Надо уступить место другим любителям бескорыстного труда.

Домашнее задание

Найдите в газетах и журналах сомнительные объявления о приеме на работу. Вас должны насторожить следующие моменты: обещание высокой зарплаты; отсутствие требований к образованию и опыту работы; необходимость денежных вложений. Позвоните по указанным телефонам и уточните требования к кандидату, характер работы, условия труда, уровень заработной платы. Наклейте в тетрадь несколько объявлений, проанализировав их и записав рядом свои выводы.

Вопросы для самопроверки:

1. Почему отношения между работником и работодателем носят название «рынок труда»?
2. Что предлагает работник работодателю на рынке труда?

Дополнительный материал для учителя.

Мировой финансовый кризис внес свои коррективы в ситуацию на рынке труда.

Ежегодно из институтов (их теперь почти все обзывают университетами) страны выпускается 1,2 миллиона специалистов. 40% этой армии составляют юристы и экономисты, менеджеров и управленцев несколько меньше, но цифры тоже впечатляющие. При всем при этом 80% выпускников потом не работают по специальности. Хотя менеджеры, финансисты и грамотные корпоративные юристы сейчас нужны как никогда. Это значит, что высшие учебные заведения просто не успевают перестраиваться под реальные запросы работодателей. Так стоит ли с маниакальным упорством собираться поступать на факультет менеджмента, мотивируя это тем, что с такой специальностью куда-нибудь все равно устроишься? «Куда-нибудь» — в большинстве случаев означает гипермаркет электроники.

Через пять лет нужно будет восстанавливать то, что сегодня рушит экономический кризис. То есть подниматься будут те отрасли, без которых страна не может существовать — банковский сектор и производство. Большинство родителей, услышав об этом, подумают так: «нужно будет восстанавливать банковский сектор, там будут нужны специалисты... все, решено, отдаем на экономический». Но не надейтесь, что сразу после окончания университета какая-нибудь крупная компания с руками и ногами оторвет вашего отпрыска, и будет платить ему бешеные деньги. Нужны будут именно специалисты, а не «юноши бледные, со взором горящим» и дипломом под мышкой. То же самое и с юристами.

Итак, как не прискорбно, но пока большинство ВУЗов не способны подготовить именно те кадры, которые нужны работодателю. Студентам даются достаточно абстрактные знания, которые потом неизвестно к чему «пристегнуть». И эта ситуация за 5 лет вряд ли в корне поменяется. Но не отчаивайтесь и не ставьте крест на факультете экономики или специальности «финансы и кредит». Некоторые работодатели все же порой берут активных и амбициозных молодых людей и сами «дорастивают» из них требуемых специалистов. Вероятность того, что через пять лет ваш ребенок с дипломом экономиста, юриста или менеджера найдет работу по специальности — примерно 65-70%.

Востребованы будут и креативные маркетологи, именно они будут разрабатывать современные стратегии компаний, искать для последующей продажи интересные услуги и товары для удовлетворения все более требовательного клиента. Без работы не останутся и IT специалисты.

Однако, есть и беспроигрышные варианты. Уже сейчас в крупных отраслях промышленности и транспорта не хватает узконаправленных специалистов (инженеров, металлургов, технологов, сметчиков и т.д.) Такие кадры, действительно, будут расхватывать, как горячие пирожки. По последним данным, через 5 лет 68% инженеров, которые сейчас заняты на производстве, выйдут на пенсию, а кадры, которые должны будут занять их место, не подготовлены. Замена придет только в размере 3,7% от необходимого числа работников! Видимо, инженеров начнут импортировать, как сантехников.

Врачи и учителя будут нужны всегда, с этим не поспоришь. Действительно, и через 5 и через 10 лет спрос на эти специальности будет стабильным.

Но о высоких зарплатах в госучреждениях и те и другие по-прежнему будут только мечтать.

Перспективной сферой считаются нанотехнологии (хотя никто не знает, что это такое), со временем они, возможно, найдут применение в медицине, пищевой промышленности, космосе и машиностроении. Кто-то же должен во всем этом разбираться профессионально!

Все кинулись получать высшее образование, а кто будет работать у станка. Слесарей, токарей, сварщиков и фрезеровщиков на заводах и сегодня готовы носить на руках. Да и зарплата «работяги», как минимум, не ниже, чем у менеджера среднего звена. Через пять лет реальный сектор экономики начнет задыхаться от нехватки таких кадров. Впрочем, даже если «реального сектора» к тому времени и вовсе не останется, то необходимость выточить какую-то деталь для замены сломавшейся никуда не денется. По нынешним временам, неплохо зарабатывают транспортники, особенно железнодорожники, в том числе и «подземные». Конечно, машинист метро на яхту с вертолетной площадкой даже за всю жизнь не накопит, но...

Может быть, стоит взглянуть правде в глаза и задуматься: если чадо с грехом пополам окончило школу, в его аттестате 2 четверки — по пению и физкультуре, — то есть ли смысл тратить огромные деньги, чтобы купить ему высшее образование? Именно купить, потому что с таким уровнем знаний сам в университет он никогда не поступит. И даже если он окончит ВУЗ, найти работу с дипломом какого-нибудь «Мирового университета телепортации» будет совсем не просто.

Заключительный этап

Вопросы для получения обратной связи от учащихся:

- С какими основными понятиями вы сегодня познакомились на занятии?
- Все ли было понятно?
- Что у вас вызвало наибольший интерес на сегодняшнем занятии?
- Что нового узнали о себе?
- Как полученная информация может вам пригодиться в повседневной жизни?

Спасибо за работу!
До следующей встречи.