

Департамент образования и науки Курганской области
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Шумихинский аграрно – строительный колледж»

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

ОПД .14. ЧЕЛОВЕК НА РЫНКЕ ТРУДА

программа подготовки специалистов среднего звена
для специальности

23.02.07 «Техническое обслуживание и ремонт двигателей, систем и агрегатов автомобилей»
технический профиль

УТВЕРЖДАЮ

_____ (Т.А. Букреева)

Приказ № _____ от _____ 20__ года

ОДОБРЕНА

предметно – цикловой комиссией
преподавателей профессиональных дисциплин

Председатель предметно - цикловой комиссии

_____/_____

СОСТАВИТЕЛЬ (АВТОР):

Попова Наталья Валерьевна (ФИО)

преподаватель (звание, должность)

ГБПОУ ШАСК (наименование ПОО)

СОДЕРЖАНИЕ

1. ПАСПОРТ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ.....	4
2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ.....	6
3. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ.....	10
4. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ.....	11

1. ПАСПОРТ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ УД. 06 «ЧЕЛОВЕК НА РЫНКЕ ТРУДА»

1.1. Область применения рабочей программы

Рабочая программа учебной дисциплины «Человек на рынке труда» является частью программы подготовки специалистов среднего звена в соответствии с ФГОС по специальности 23.02.07 «Техническое обслуживание и ремонт двигателей, систем и агрегатов автомобилей», технический профиль

1.2. Место учебной дисциплины в структуре программы подготовки специалистов среднего звена: дисциплина входит в вариативную часть профессионального цикла, является дополнительной учебной дисциплиной.

1.3. Цели и задачи учебной дисциплины

- подготовка обучающихся к самостоятельной деятельности на рынке труда;
- формирование у студентов коммуникативной, информационной и социально-трудовой компетенций, являющихся основой для самостоятельной деятельности будущих молодых специалистов в процессе трудоустройства и обеспечения собственного карьерного роста;
- развитие у студентов интереса и положительной мотивации к обучению в целом и направленности на развитие базовых компетенций, необходимых для решения широкого круга социальных, экономических и профессиональных задач;
- создание возможности для самоопределения, выработки собственной технологии поиска и поступления на работу;
- формирование компетенции межличностного общения.

Требования к результатам освоения учебной дисциплины:

Формируемые ОК	знания	умения
ОК.1 Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности, применительно к различным контекстам. ОК.2 Осуществлять поиск, анализ и интерпретацию информации, необходимой для выполнения задач профессиональной деятельности ОК.3 Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие. ОК.4 Работать в коллективе и команде, эффективно взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами. ОК.5 Осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке с учетом особенностей	об особенностях современного рынка труда, о правилах работы с информацией (поиск, отбор, классификация, обобщение) по рынку труда, о психологических основах коммуникативной деятельности, приемах установления контактов с другими людьми, в том числе с работодателем и другими субъектами рынка труда, о технологии трудоустройства и методах поиска работы, об алгоритмах и правилах проведения деловых бесед и переговоров, об этических нормах делового общения, о правилах и приемах самопрезентации.	работать с различными источниками информации по рынку труда, применять технологию трудоустройства и тактические методы поиска работы применительно к условиям регионального рынка труда, составлять резюме, сопроводительное письмо, заявление и др., вести дискуссию, диалог, убедительно говорить, аргументировано доказывать свою точку зрения, преодолевать возражения, задавать вопросы и отвечать на них, слушать и слышать собеседника, устанавливать деловые и личные контакты с другими людьми, в том числе работодателем,

<p>социального и культурного контекста.</p> <p>ОК.6 Проявлять гражданско-патриотическую позицию, демонстрировать осознанное поведение на основе общечеловеческих ценностей.</p> <p>ОК.7 Содействовать сохранению окружающей среды, ресурсосбережению, эффективно действовать в чрезвычайных ситуациях.</p> <p>ОК.8 Использовать средства физической культуры для сохранения и укрепления здоровья в процессе профессиональной деятельности и поддержание необходимого уровня физической подготовленности.</p> <p>ОК.9 Использовать информационные технологии в профессиональной деятельности.</p> <p>ОК.10 Пользоваться профессиональной документацией на государственном и иностранном языке.</p> <p>ОК.11 Планировать предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере.</p>		<p>целенаправленно взаимодействовать с различными субъектами рынка труда, готовить доклады и публично выступать, проводить самопрезентацию и продвигать себя, работать в направлении построения личной профессиональной карьеры.</p>
--	--	--

1.4. Количество часов на освоение рабочей программы учебной дисциплины:

Объем образовательной нагрузки 54 часа, в том числе:
 всего занятий 50 часов:
 теоретическое обучение 53 часа
 ЛПЗ- 20 часов
 Консультаций- 4 часа
 Промежуточная аттестация в форме дифференцированного зачета- 2 часа

1. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	<i>Объем часов</i>
Объем образовательной нагрузки	<i>54</i>
Всего занятий	<i>50</i>
теоретическое обучение	<i>28</i>
практические занятия	<i>20</i>
консультация	<i>4</i>
промежуточная аттестация в форме дифференцированного зачета	<i>2</i>

2.2. Тематический план и содержание учебной дисциплины «Человек на рынке труда»

Наименование разделов и тем	Содержание учебного материала, практические работы обучающихся	Объем часов	Коды формируемых компетенций
Введение.	Содержание учебного материала	2	ОК1-ОК 11
	Цели и задачи учебной дисциплины		
Тема 1.1 Рынок труда	Содержание учебного материала	4	
	Определение рынка труда, субъекты РТ. Общие требования современного общества к работнику. Требования к выпускнику на рынке труда. Рынки труда разных регионов. Особенности российского рынка труда. Явные рабочие места, вероятные рабочие места, серые или теневые рабочие места.		
	Практическое занятие Исследование регионального рынка труда.	2	
Тема 1.2 Технология поиска работы	Содержание учебного материала	2	ОК1-ОК 11
	Проблемы трудоустройства выпускника. Главные этапы трудоустройства. Методика поведения на рынке труда. Алгоритм принятия решений в ситуации предстоящего трудоустройства; технология трудоустройства: стратегия и тактика эффективного поиска работы; источники получения информации о трудоустройстве: реклама, письмо, телефонный звонок, «личные связи», агентства по выбору кадров, «ярмарки вакансий», центры занятости, компьютерная сеть и др.		
	Практическое занятие Составление собственного алгоритма поиска работы. Изучение документов, требующих при поступлении на работу. Официальные документы.	2	
Тема 1.3. Активные технологии поиска работы	Содержание учебного материала	2	
	Стратегия поиска работы. Основные способы поиска работы.		
	Практическое занятие Применение активных технологий поиска работы: составление резюме выпускника, сопроводительного письма, размещение резюме на сайте техникума и сайтах потенциальных работодателей.	4	

Тема 1.4. Документы, требующиеся при поступлении на работу	Содержание учебного материала	2	ОК1-ОК 11
	Официальные документы. Трудовая книжка. Резюме и его виды. Понятие «резюме», «сопроводительное письмо». Основные виды резюме. Содержание резюме. Требования к форме написания резюме.		
	Практическое занятие Оформление резюме	2	
Тема 1.5. Собеседование и подготовка к нему	Содержание учебного материала	2	ОК1-ОК 11
	Собеседование. Подготовка к собеседованию. Идеальная схема собеседования. Возможные вопросы при собеседовании, чаще всего задаваемые работодателем. Этапы прохождения отбора. Методы отбора персонала: Анкетирование и тестирование при приеме на работу. Виды тестов по содержанию, по способу подачи задания.		
	Практическое занятие Разработка вопросов, рекомендуемых соискателям на собеседовании. Собеседование.	2	
Тема 1.6. Общение как коммуникация. Вербальное и невербальное общение.	Содержание учебного материала	4	ОК1-ОК 11
	Вербальное общение (знаковое). Невербальное общение. Виды невербальных средств общения. Правила успешного делового общения.		
	Практическое занятие Процедуры приема на работу. Тест «Структура общения» Правила и нормы общения	2	
Тема 1.7. Профессиональная адаптация специалиста. Понятие и проектирование карьеры	Содержание учебного материала	4	ОК1-ОК 11
	Понятие адаптации. Этапы адаптации. Задачи адаптации. Приемы и правила поведения при адаптации на рабочем месте. Понятие «карьера» в узком и широком смысле. Карьера и личностное самоопределение человека. Типология карьеры (вертикальная, горизонтальная, профессиональная, должностная и др.). Этапы карьеры и мотивы карьерного роста.		
	Практическое занятие Разработать план своей профессиональной карьеры	2	
Тема 1.8.	Содержание учебного материала		ОК1-ОК 11

Конфликты в деловом общении	Конфликт и его структура. Стратегия поведения в конфликтных ситуациях. Правила поведения в конфликтах.	2	
	Практическое занятие Тест «Конфликтный ли я человек?»	2	
Тема 1.9. Нормативно-правовая база трудовых отношений.	Содержание учебного материала	4	ОК1-ОК 11
	Трудовое законодательство и иные правовые акты, регулирующие трудовые отношения в Российской Федерации. Понятие молодого специалиста в российском законодательстве. Гарантии и льготы, предоставляемые молодому специалисту. Основные права и обязанности работника и работодателя при приеме на работу. Процедура приема на работу. Трудовой договор. Трудовая книжка.		
	Практическое занятие Алгоритм трудоустройства молодого специалиста. Трудовой договор. Особенности прохождения испытательного срока	2	
Промежуточная аттестация в форме дифференцированного зачета		2	
Консультации		4	
Теория		28	
ЛПЗ		20	
Объем образовательной нагрузки		54	

3. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Требования к минимальному материально-техническому обеспечению дисциплины

Реализация рабочей программы учебной дисциплины требует наличия стандартного учебного кабинета.

Оборудование учебного кабинета: посадочные места по количеству обучающихся; рабочее место преподавателя; доска; учебно-методический комплекс преподавателя (рабочая программа; календарно-тематический план; поурочное планирование; конспекты лекций; диагностические методики; раздаточный материал для практических занятий; канцелярские принадлежности; учебные презентации и видеоматериал), ситуационные задачи, образцы нормативных документов, наглядно-раздаточный материал по темам, презентации по темам факультатива.

Технические средства обучения: телевизор, ПК по количеству обучающихся, проектор, колонки, экран.

Информационно-правовое обеспечение «Гарант».

3.2 Информационное обеспечение учебной дисциплины

1. Перечень учебных изданий, Интернет – ресурсов, дополнительной литературы
2. Основные источники:
3. Аверкин В.Н. Путевка в жизнь: Образование профессия, карьера: Учеб.-справ.пособие для 9,10,11 кл. общеобразоват. учреждений / В.Н. Аверкин, О.М. Зайченко. – М.: Прсвещение, 2015
4. Лебедев О.Т. Основы экономики: учебное пособие.- СПб.: ИД «МиМ», 2008-224
5. Рыкова Е.А. Технология поиска работы: учебное пособие для учащихся НПО и
6. общеобразовательных школ.-М: ПрофОбрИздат, 2016-96с.
7. «Обучение для будущего» (при поддержке Microsoft): Учебн. пособие. – 6-е изд., испр. – М.: Издательско-торговый дом «Русская редакция», 2016.
8. Профориентационные игры. З.В. Горбачева, О.Н. Кашеева, Т.Н. Кузьмина, М.Н. Хахунова. Ярославль: Центр «Ресурс», 2004
9. Селевко Г.К., Соловьева О.Ю. Найди свой путь. Учебное пособие для предпрофильного обучения – Ярославль, ИРО, 2016
10. Черняк В.З. Введение в предпринимательство: учебник для 10, 11 классов
11. общеобразовательных учреждений.- М.: Вита-Пресс, 2015-248 с.
- Дополнительные источники:
12. 1.Касьянов А.В. Настольная книга индивидуального предпринимателя: регистрация,
13. налогообложение, учет, документооборот: полн. Прак. Рук.- М.: ГроссМедиа, 2015-376 с.
14. Пономарева С.М. Первая ступень карьерной лестницы: Пособие для молодых специалистов, выпускников заведений профессионального образования.- Департамент Федеральной государственной службы занятости населения по Курганской области.- Курган:
15. Курганский межрайонный центр занятости населения, 2017-44с.

4. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Контроль и оценка результатов освоения дисциплины осуществляется преподавателем в процессе проведения практических занятий, аудиторной работы и тестирования.

Результаты обучения (освоенные умения, усвоенные знания)	Формы и методы контроля и оценки результатов обучения
Умения:	
<p>У 1. работать с различными источниками информации по рынку труда, ОК 1 Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес ОК 5 Владеть информационной культурой, анализировать и оценивать информацию с использованием информационно - коммуникационных технологий</p>	<p>Текущий контроль, промежуточная аттестация</p>
<p>У 2. применять технологию трудоустройства и тактические методы поиска работы применительно к условиям регионального рынка труда, ОК 1 Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес ОК 4 Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития</p>	<p>Наблюдение за деятельностью обучающихся на практических занятиях</p> <p>Решение ситуационных заданий.</p>
<p>У 3. составлять резюме, сопроводительное письмо, заявление и др., ОК 1 Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес</p>	
<p>У 4. вести дискуссию, диалог, убедительно говорить, аргументировано доказывать свою точку зрения, преодолевать возражения, задавать вопросы и отвечать на них, слушать и слышать собеседника, ОК 6 Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями. ОК 7 Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчинённых), результат выполнения заданий</p>	
<p>У 5. устанавливать деловые и личные контакты с другими людьми, в том числе работодателем, ОК 1 Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес ОК 6 Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.</p>	
<p>У 6. целенаправленно взаимодействовать с различными субъектами рынка труда, ОК 1 Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес ОК 3 Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность ОК 8 Самостоятельно определять задачи</p>	

<p>профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.</p>	
<p>У 7 готовить доклады и публично выступать, ОК 4 Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития</p>	
<p>У 8. проводить самопрезентацию и продвигать себя, ОК 1 Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес ОК 8 Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.</p>	
<p>У 9. работать в направлении построения личной профессиональной карьеры ОК 4 Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития ОК 8 Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.</p>	
<p>Знания:</p>	
<p>З 1. об особенностях современного рынка труда, З 2. правилах работы с информацией (поиск, отбор, классификация, обобщение) по рынку труда, З 3. о психологических основах коммуникативной деятельности, приемах установления контактов с другими людьми, в том числе с работодателем и другими субъектами рынка труда, З 4. о технологии трудоустройства и методах поиска работы, З 5. об алгоритмах и правилах проведения деловых бесед и переговоров, З 6. об этических нормах делового общения, З 7. о правилах и приемах самопрезентации.</p>	<p>текущий контроль; наблюдение за деятельностью обучающихся на практических занятиях. Решение ситуационных заданий. Промежуточная аттестация</p>

Департамент образования и науки Курганской области
Государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение
Шумихинский аграрно-строительный колледж

УТВЕРЖДАЮ
Заместитель директора по УР
Еремеева В.А. _____
«_____» _____ 2020 г.

КОНТРОЛЬНО-ИЗМЕРИТЕЛЬНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ

ОПД.14 «ЧЕЛОВЕК НА РЫНКЕ ТРУДА»

программа подготовки специалистов среднего звена для специальности

23.02.07 «Техническое обслуживание и ремонт двигателей, систем и агрегатов автомобилей»
технический профиль

г. Шумиха, 2020 г.

I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1. Область применения

КИМ для контроля и оценки результатов освоения учебной дисциплины УД 06. «Человек на рынке труда» основной профессиональной образовательной программы (далее - ОПОП) СПО по специальности 23.02.07 «Техническое обслуживание и ремонт двигателей, систем и агрегатов автомобилей», технический профиль
КИМ включает контрольные материалы для проведения промежуточной аттестации в форме дифференцированного зачета.

1.2. Результаты освоения учебной дисциплины

Формируемые ОК	знания	умения
<p>ОК.1 Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности, применительно к различным контекстам.</p> <p>ОК.2 Осуществлять поиск, анализ и интерпретацию информации, необходимой для выполнения задач профессиональной деятельности</p> <p>ОК.3 Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие.</p> <p>ОК.4 Работать в коллективе и команде, эффективно взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами.</p> <p>ОК.5 Осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке с учетом особенностей социального и культурного контекста.</p> <p>ОК.6 Проявлять гражданско-патриотическую позицию, демонстрировать осознанное поведение на основе общечеловеческих ценностей.</p> <p>ОК.7 Содействовать сохранению окружающей среды, ресурсосбережению, эффективно действовать в чрезвычайных ситуациях.</p>	<p>об особенностях современного рынка труда, о правилах работы с информацией (поиск, отбор, классификация, обобщение) по рынку труда, о психологических основах коммуникативной деятельности, приемах установления контактов с другими людьми, в том числе с работодателем и другими субъектами рынка труда, о технологии трудоустройства и методах поиска работы, об алгоритмах и правилах проведения деловых бесед и переговоров, об этических нормах делового общения, о правилах и приемах самопрезентации.</p>	<p>работать с различными источниками информации по рынку труда, применять технологию трудоустройства и тактические методы поиска работы применительно к условиям регионального рынка труда, составлять резюме, сопроводительное письмо, заявление и др., вести дискуссию, диалог, убедительно говорить, аргументировано доказывать свою точку зрения, преодолевать возражения, задавать вопросы и отвечать на них, слушать и слышать собеседника, устанавливать деловые и личные контакты с другими людьми, в том числе работодателем, целенаправленно взаимодействовать с различными субъектами рынка труда, готовить доклады и публично выступать, проводить самопрезентацию и продвигать себя, работать в направлении построения личной профессиональной карьеры.</p>

<p>ОК.8 Использовать средства физической культуры для сохранения и укрепления здоровья в процессе профессиональной деятельности и поддержание необходимого уровня физической подготовленности.</p> <p>ОК.9 Использовать информационные технологии в профессиональной деятельности.</p> <p>ОК.10 Пользоваться профессиональной документацией на государственном и иностранном языке.</p> <p>ОК.11 Планировать предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере.</p>		
---	--	--

1.3 Формы контроля и оценивания результатов освоения учебной дисциплины

Форма контроля – дифференцированный зачет

Вопросы теории:

1. Труд, как его экономическая категория.
2. Понятие о стоимости и цене рабочей силы.
3. Рабочая сила, человеческие трудовые ресурсы, экономически активное и неактивное население.
4. Спрос на труд и факторы, его формирующие.
5. Предложение труда и определяющие его факторы.
6. Рынок труда и его функции в экономике.
7. Предпосылки и условия формирования рынка труда.
8. Механизм функционирования рынка труда.
9. Виды и формы занятости.
10. Структура занятости в России.
11. Профессиональная адаптация специалиста.
12. Технология поиска работы.
13. Федеральная и региональная программы занятости.
14. Социальная защита населения в области поддержания уровня жизни.
15. Социальные гарантии занятости.
16. Социальная поддержка безработных и механизм ее реализации.
17. Сущность труда и его основные элементы.
18. Рынок труда: его понятие и место в системе рынков.
19. Трудовые ресурсы и рабочая сила: понятие и их взаимосвязь.

20. Рынок труда как составной элемент трудовых ресурсов.
21. Взаимоотношения на рынке труда продавца и покупателя (спрос и предложение на рынке труда).
22. Предпринимательская деятельность. Виды и формы.
23. Основы бухгалтерского учета и отчетности.
24. Маркетинг и Менеджмент в деятельности предприятия.
25. Реклама.

Практическое задание:

1 вариант

Работа с текстом.

1. Из Конституции РФ:

Статья 7.

1. Российская Федерация – социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека.
2. В Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда, обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, развивается система социальных служб, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты.

Статья 8.

1. В Российской Федерации гарантируются единство экономического пространства, свободное перемещение товаров, услуг и финансовых средств, поддержка конкуренции, свобода экономической деятельности.
2. В Российской Федерации признаются и защищаются равным образом частная, государственная, муниципальная и иные формы собственности.

Статья 9.

1. Земля и другие природные ресурсы используются и охраняются в Российской Федерации как основа жизни и деятельности народов, проживающих на соответствующей территории.
2. Земля и другие природные ресурсы могут находиться в частной, государственной, муниципальной и иных формах собственности.

* * *

Вопросы к документу:

- 1) Перечислите указанные в отрывке экономические функции государства.
- 2) Перечислите методы государственного регулирования экономикой, указанные в отрывке.

Эталоны ответов:

- 1) Экономические функции государства:
 - охрана труда людей;
 - установление минимального размера оплаты труда;
 - установление единства экономического пространства, свободного перемещения товаров, услуг и финансовых средств, поддержки конкуренции, свободы экономической деятельности;
 - признание частной собственности;
 - признание земли и других природных ресурсов основой жизнедеятельности людей.
- 2) Методы государственного регулирования экономикой:

- проведение политики социального государства, цель которого – создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека:
- охрана труда и здоровья людей;
- гарантия МРОТ, единого свободного экономического пространства;
- гарантии социальной защиты (пенсии, пособия, поддержка семьи, малоимущих категорий населения);
- защита частной собственности.

2 вариант

Работа с текстом.

С 1 февраля 2002 года вступил в силу новый Трудовой кодекс РФ. Одновременно с этой датой утратили силу Кодекс законов о труде (КЗоТ) РФ и целый ряд законов и подзаконных актов. Тем самым по существу завершился длительный период в развитии советского, а затем российского трудового законодательства, характеризовавшийся односторонней ориентацией на защиту прав работников.

В советские времена, как известно, система законов о труде была сконструирована так, что лишала администрацию предприятия реальной возможности уволить с работы даже самых закоренелых пьяниц, прогульщиков, бракоделов. К тому же на заводах постоянно не хватало рабочей силы, так что у директоров не было и экономической заинтересованности проводить увольнения или строго наказывать нарушителей трудовой дисциплины, провоцируя их добровольный уход с предприятия. Ведь лучше иметь плохого работника, чем никакого.

Дополним эту картину сильной тенденцией к уравниловке в оплате труда, не различавшей плохих и хороших работников. Система явно стимулировала лентяев и иждивенцев.

С началом рыночных реформ ситуация резко изменилась. Позиции администрации резко усилились. На новых частных предприятиях слово хозяина вообще стало законом, спорить даже с его капризами стало опасно.

На бывших государственных, а ныне приватизированных заводах произошло резкое расслоение на высших управляющих и прочую часть трудового коллектива. Причем позиции последних ослабились: типичными стали задержки с выплатой зарплаты, неоплаченные отпуска и т. п. Появилась безработица, что создало конкуренцию между кандидатами на имеющиеся рабочие места, а борьба за хорошо оплаченные должности и вовсе стала весьма жесткой. Словом, в экономике произошли огромные изменения. В сфере же законодательства все оставалось по-прежнему. Формально действовали советские или созданные по их подобию ранние российские законы о труде. Действовали, но не выполнялись. Например, люди по 8–9 месяцев не получали зарплаты и нигде не могли найти защиты от произвола.

Министр труда А. Починок однажды сказал: «Хочу посадить хотя бы одного директора. Мне нужен прецедент, чтобы директора, хозяева раз и навсегда перестали рассматривать зарплаты как беспроцентный кредит». Имелось в виду неприменение на практике закона, предусматривавшего суровое наказание за невыплату зарплаты.

С другой стороны, было очевидно, что в старой форме законы и не могут выполняться. В рыночных условиях предприятие, на котором не будет установлена жесткая трудовая дисциплина, просто разорится. Сложилась парадоксальная ситуация: на бумаге, в законе работодатель был связан по рукам и ногам, на практике его власть была огромной и бесправным часто оказывался работник.

Новый Трудовой кодекс РФ, с одной стороны, сузил юридические права работников. Теперь при расторжении по инициативе работодателя трудовых договоров с

членами профсоюза больше не требуется (как раньше) обязательное предварительное согласие выборного профкома. Процедура увольнения предусматривает лишь учет мотивированного мнения профсоюзной организации, но не его обязательное исполнение работодателем.

Увеличилось число признанных законодателем в качестве самостоятельного основания увольнения работника грубых нарушений им трудовых обязанностей. Усилена ответственность работников за достоверность представляемых ими при приеме на работу документов или сведений.

С другой стороны, ужесточены обязанности работодателей по соблюдению тех прав занятых, которые новый кодекс считает важнейшими. Например, на работодателя дополнительно возложена ранее не предусматривавшаяся КЗоТ РФ обязанность предоставить работнику работу в соответствии с трудовым договором (одна из уловок работодателей раньше состояла в том, чтобы не увольнять неугодного сотрудника, но и не давать ему работы и, соответственно, не платить). А обязанность выплачивать работнику заработную плату уточнена указанием на необходимость делать это своевременно и в полном размере. Запрещается заключение трудовых договоров на короткий срок в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается бессрочный трудовой договор.

Кодекс вызвал ожесточенные споры. Правые и центристские партии считают, что он вывел из «тени» рынок труда и легализовал фактически существующие на нем трудовые отношения. Реальных и одновременно юридически закрепленных прав и у работодателей, и у трудящихся прибавилось. Этой же точки зрения придерживается крупнейшее профсоюзное объединение России – ФНПР. Левые партии, наоборот, говорят, что произошло ущемление прав трудящихся. Малые профсоюзы к тому же обвиняют ФНПР в предательстве, купленном замаскированными, по их мнению, в новом кодексе привилегиями для этой организации.

Вопросы к тексту:

- 1) Перечислите права и обязанности наемных работников и работодателей.
- 2) Охарактеризуйте советскую систему законов о труде.
- 3) Как изменились юридические и фактические права занятых в условиях перехода к рынку? Почему изменения шли именно в таком направлении?

Эталоны ответов:

1) **права наемных работников:** на своевременную заработную плату в полном размере, на работу в соответствии с трудовым договором.

обязанности наемных работников: предоставлять достоверную информацию и документы при приеме на работу; строго соблюдать трудовую дисциплину.

права работодателей: самостоятельное увольнение работника без согласия профсоюзов за грубые нарушения им трудовых обязанностей.

обязанности работодателей: своевременно выплачивать работникам заработную плату в полном объеме, предоставлять права и гарантии работнику в полном объеме, предоставлять работнику работу в соответствии с трудовым договором.

2) Советская система законов о труде:

- невозможность уволить работника за грубое нарушение трудовой дисциплины;
- уравнительная оплата труда;
- стимулирование лентяев и иждивенцев.

3) Новый трудовой кодекс РФ легализовал фактически существующие на рынке труда трудовые отношения:

- усилились позиции администрации предприятия и существенно сузились права работников;
- безработица превратила конкуренцию между кандидатами на имеющиеся рабочие места в борьбу за хорошо оплачиваемую работу.

Критерии оценки:

оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если он проявляет высокий уровень профессионального интереса к проблеме, в полной мере владеет содержанием проблемы в соответствии с современными научными подходами, имеет высокий уровень умений аргументации своей профессиональной позиции и ведения дискуссии и если выполнено не менее 90 % предложенных заданий;

оценка «хорошо»... если он проявляет уровень профессионального интереса к проблеме выше среднего, владеет базовыми элементами содержания проблемы, в соответствии с современными научными подходами, имеет средний уровень умений аргументации своей профессиональной позиции и ведения дискуссии и если выполнено не менее 80 % предложенных заданий

оценка «удовлетворительно» если он проявляет уровень профессионального интереса к проблеме средний или ниже среднего, фрагментарно владеет содержанием проблемы, имеет уровень умений аргументации своей профессиональной позиции и ведения дискуссии ниже среднего и выполнено не менее 70 % предложенных заданий;

оценка «неудовлетворительно» если выполнено не менее 60 % предложенных заданий и он не проявляет профессионального интереса к проблеме, не владеет содержанием проблемы, имеет низкий уровень умений аргументации своей профессиональной позиции и ведения дискуссии.