

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

«БОГДАНОВИЧСКИЙ ПОЛИТЕХНИКУМ»

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ТРУДОУСТРОЙСТВА

Методические рекомендации для обучающихся всех форм обучения

Богданович
2022

Методические рекомендации разработаны для обучающихся всех форм обучения в качестве помощи в планировании и развитии эффективной карьеры молодежи на рынке труда


Организация-разработчик: ГАПОУ СО «БПТ»

Разработчики:

Алимпиева Л.А., преподаватель высшей квалификационной категории
ГАПОУ СО «БПТ»

Снежкова Е.В., преподаватель высшей квалификационной категории
ГАПОУ СО «БПТ»

Рассмотрено на заседании Методического совета
протокол № 2 от «18» ноября 2022 г.

Председатель: _____  /Е.В. Снежкова

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	4
Этапы эффективного трудоустройства	5
Современные технологии по поиску работы	5
Создание резюме через специальные интернет-конструкторы	9
Технологии поиска и подбора персонала, используемые работодателями	11
Библиография	16

ВВЕДЕНИЕ

Практически каждый студент перед выпуском, задумывается о том, кем и куда он пойдет работать. Выбор места работы – это одно из важных решений, потому что от того, в какой организации, должности, окружении работает человек, зависит его социальный статус, материальное благополучие, самочувствие и самоощущение. Именно с поиска достойной работы начинается или успешно продолжается деловая карьера. Известный афоризм «Кто ищет, тот всегда найдет!» как нельзя лучше подходит к поиску работы на современном рынке труда.

Трудоустройство – это одна из самых серьезных проблем для современной молодёжи. Связано это, прежде всего, с высокими запросами выпускников и низкой заинтересованностью работодателей в молодых специалистах. После десятка собеседований у выпускника, не прошедшего конкурс, появляется множество вопросов: «Как устроиться на работу, не имея опыта?», «Может ли молодой специалист найти высокооплачиваемую работу?» и т.д.

По мнению работодателей, несмотря на отличное образование, высокую профессиональную компетенцию, молодые специалисты имеют недостаточное представление о рынке труда и стратегии поведения на нём.

К препятствиям успешных действий молодых людей на рынке труда можно отнести низкий уровень личной активности, ответственности и самостоятельности при трудоустройстве, отсутствие у юношей и девушек необходимых навыков целенаправленного поиска работы.

Одни, не владея достоверной информацией о положении дел на региональном рынке труда, не могут реально оценить возможности своего трудоустройства. Другие, имея завышенную самооценку, не в состоянии вести объективный диалог с работодателем, претендуя на вакантное рабочее место.

Таким образом, у каждого выпускника или желающего найти работу молодого человека возникает потребность освоить современные технологии трудоустройства.

Данные методические рекомендации помогут правильно спланировать свои действия, максимально использовать все имеющиеся ресурсы для осуществления процедуры собственного трудоустройства и в развитии профессиональной карьеры.

Этапы эффективного трудоустройства

Технология эффективного трудоустройства для выпускника образовательной организации включает три основных этапа:

- определение максимально широкого круга вакансий;
- представление работодателю информации о себе, ведение переговоров;
- закрепление на новом рабочем месте.

Для реализации данных технологий у соискателей есть возможность воспользоваться современными ресурсами.

Сведения о ресурсах, в которых можно найти информацию



Современные технологии по поиску работы

1. Центр содействия трудоустройству выпускников ГАПОУ СО «БНТ»

В сентябре 2010 года на базе Богдановичского политехникума был создан Центр содействия трудоустройству выпускников (ЦСТВ), целью деятельности которого является содействие трудоустройству выпускников образовательного учреждения. Ежемесячно на стенде размещается информация о состоянии местного рынка труда и имеющихся вакансиях в ГО Богданович, также проводятся Ярмарка рабочих мест и Дни работодателя.

Также ежемесячно осуществляется мониторинг фактического трудоустройства выпускников.

В соответствии с приказом №148 от 31.08.2022 года руководителем Центра является директор техникума Тришевский Владимир Дмитриевич.

Сотрудники центра:

Алимпиева Лариса Александровна - заместитель директора по УПР;

Киселева Елена Евгеньевна - заместитель директора по УВР;

Просвирнина Анна Валерьевна - заведующий отделением;

Куликова Екатерина Сергеевна - заведующий отделением;

Снежкова Елена Владимировна – председатель ПЦК технического профиля.

Желнина Анастасия Алексеевна - методист

Наши контакты: 623530, г.Богданович Свердловской области, ул. Гагарина, 10

Режим работы: ПН-ПТ 8.00-17.00. Электронная почта: bptalimp@mail.ru

На официальном сайте ГАПОУ СО «БПТ» <https://bgdn-bpt.profiedu.ru> данному Центру посвящен отдельный раздел. В нем можно найти информацию по блокам:

- Нормативные документы;
- Методические рекомендации;
- Мониторинг трудоустройства;
- Мероприятия и события Центра.

Также на странице ЦСТВ размещены Резюме студентов выпускных групп. Данная информация вызывает интерес у непосредственных работодателей и социальных партнеров политехникума.

2. Поиск через Интернет-источники

Если вы предпочитаете самостоятельность и новые технологии, воспользуйтесь ресурсами Интернета для поиска работы. Универсальные «рабочие» сайты – это Rabota.mail.ru, Superjob.ru, Hh.ru, Job.ru, Resumebank.ru, Joblist.ru, Mainjob.ru и др. Здесь вы найдете массу различных актуальных вакансий, получите возможность создать свое резюме и откликнуться на интересные позиции, а также подписаться на рассылки интересующих вас вакансий.

К крупнейшим Общероссийским базам вакансий относится сайт «Труд всем» (форма доступа <https://trudvsem.ru/>). Возможности данного ресурса позволят не только найти работу своей мечты в любой точке России, но и пройти бесплатное обучение или переподготовку по выбранной профессии для повышения конкурентоспособности на рынке труда.



К организациям, которые имеют крупные Интернет-платформы можно отнести Общероссийскую общественную организацию «Мобильные кадры страны» (форма доступа <https://mstaff.org/>). Осуществляет социальное партнерство с 63 лучшими учебными заведениями России, в которых проводят конкурсы и отбирают лучших выпускников для работы на крупнейших предприятиях страны.

С течением времени список способов поиска работы пополняется новыми вариантами, что позволяет специалисту расширить свои возможности и найти подходящий вариант.

Пользуясь различными методами поиска работы можно увеличить шансы на успех. При поиске работы нужно проявлять активность и быть уверенным в себе.

Также большим подспорьем будет посещение официальных сайтов различных кадровых агентств. Например, таких как, Аналитик-центр, занимающийся поиском и подбором высшего и среднего звена управления, узких специалистов в России и странах ближнего зарубежья, рекрутинговое агентство «В кадре», агентство по подбору персонала «МППроф», ООО УК «Мегатэкс» и др.

3. Поиск через знакомых или коллег

Знакомые и коллеги часто заранее знают о вакансиях, которые только собираются открывать в их компании. Если вы узнаете об открывающейся вакансии от коллег до того, как вакансия окажется объявленной на рабочих сайтах, вы можете стать первым и единственным кандидатом.

Объявите друзьям и коллегам о своем поиске работы и встречайтесь со знакомыми. Кроме всего прочего, через «своих» часто психологически легче найти

работу: имея рекомендацию сотрудника, уже работающего в компании, вы будете уверенней себя в ней чувствовать на собеседовании.

4. Поиск работы в средствах массовой информации

На информационном рынке представлено много специализированных изданий («Из рук в руки» (www.irt.ru), «Работа для Вас» (www.rabota.ru), «Работа и зарплата» (www.zarplata.ru), в которых есть объявления и от работодателей, и от кадровых агентств. Большинство из них имеет интернет-версии, где размещаются редакционные материалы по вопросам карьеры и свежие вакансии.

5. Прямое обращение к потенциальному работодателю

Прямое обращение к потенциальному работодателю – один из надежных источников информации о вакантных профессиях и сравнительно эффективный путь к трудоустройству.

Составьте список компаний, в которых вы хотите работать, выйдите на их отдел кадров и спросите, нет ли у них открытых вакансий вашего профиля.

Работодатели на своих порталах зачастую публикуют свои свежие вакансии, отсутствующие на общедоступных сайтах. Там же можно найти адреса для отправки резюме.

6. Посещение ярмарок вакансий

В ярмарках вакансий обычно участвуют "проверенные" предприятия, со сложившейся репутацией, и в то же время молодые, с возможно хорошей перспективой развития. Молодые специалисты имеют возможность получить из первых рук более широкую информацию о предприятии, обсудить и согласовать все интересующие вопросы.

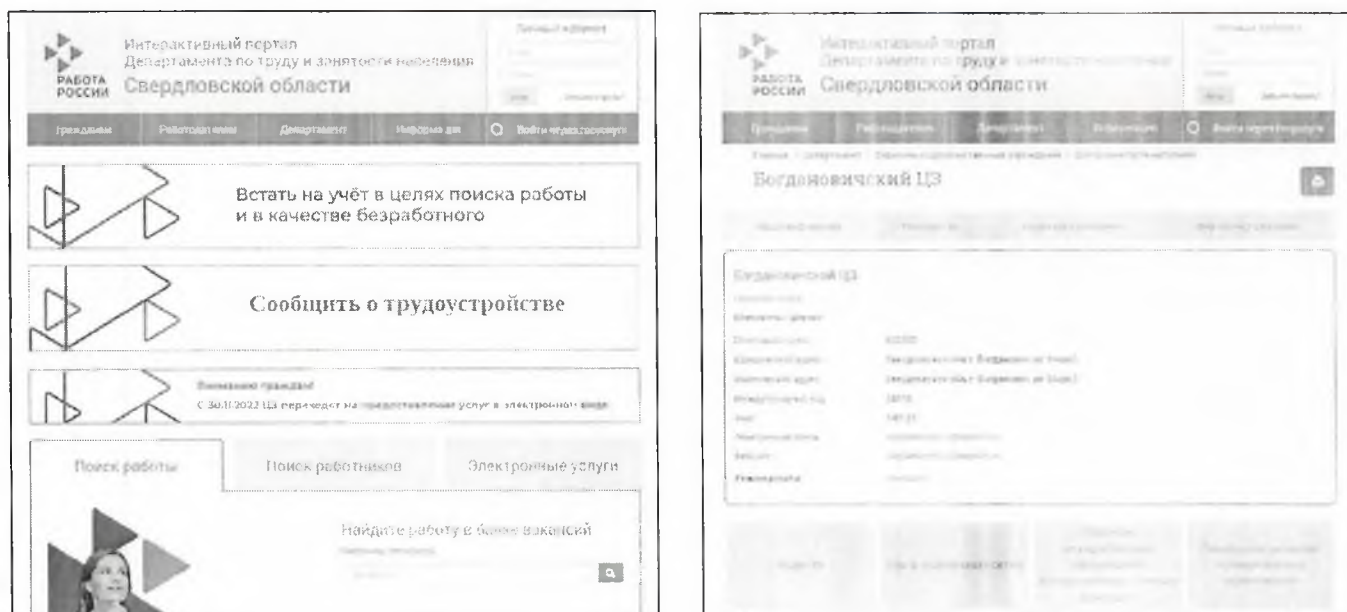
7. Обращение в государственный центр занятости населения

Центр занятости населения является важным источником информации о наличии свободных рабочих мест и основной государственной организацией, призванной оказывать содействие в трудоустройстве лиц, ищущих работу.

Центр занятости населения предоставляет возможность посещать консультации, лекции, беседы, ярмарки вакансий, пользоваться компьютерным банком вакансий.

На ярмарках вакансий, проводимых службой занятости населения, много работодателей и предлагаемых ими вакансий. Они удобны для тех, кто предпочитает непосредственный контакт телефонным переговорам.

Информацию о возможном трудоустройстве Вы также можете получить и в ГКУ "Богдановичский центр занятости" Интерактивный портал Департамента по труду и занятости населения Свердловской области <https://www.szn-ural.ru>



Создание резюме через специальные интернет-конструкторы

Изучение анкеты является первым этапом для отбора кандидатов. Поэтому она должна быть грамотно и правильно составлена, чтобы заинтересовать потенциального работодателя. Резюме можно создать самостоятельно, с помощью специалистов либо дистанционно через интернет.

Вот о таких онлайн сервис-конструкторах и пойдет речь ниже.

1. My Resume



Этот конструктор выделяется среди других тем, что у него есть бот, который помогает в составлении резюме, а также огромное количество шаблонов.

Рассмотрим его особенности подробнее:

– есть более 350 готовых резюме по профессиям. Их можно скопировать в редактор резюме одним кликом, этим пользуются многие пользователи т.к. остается поменять резюме под себя, нет эффекта “пустого листа”

– удобный интерфейс, где формы для заполнения с левой стороны экрана, а резюме можно видеть с правой стороны экрана

– бот с готовыми навыками и обязанностями, с помощью которого несколькими кликами можно заполнить разделы в резюме. Не надо искать дополнительные подсказки, что написать в навыках или обязанностях

– кастомная настройка блоков, их можно передвигать между собой методом drag-and-drop

– настройка шаблона: выбор шаблона, межстрочный интервал, размер шрифта, вид шрифта

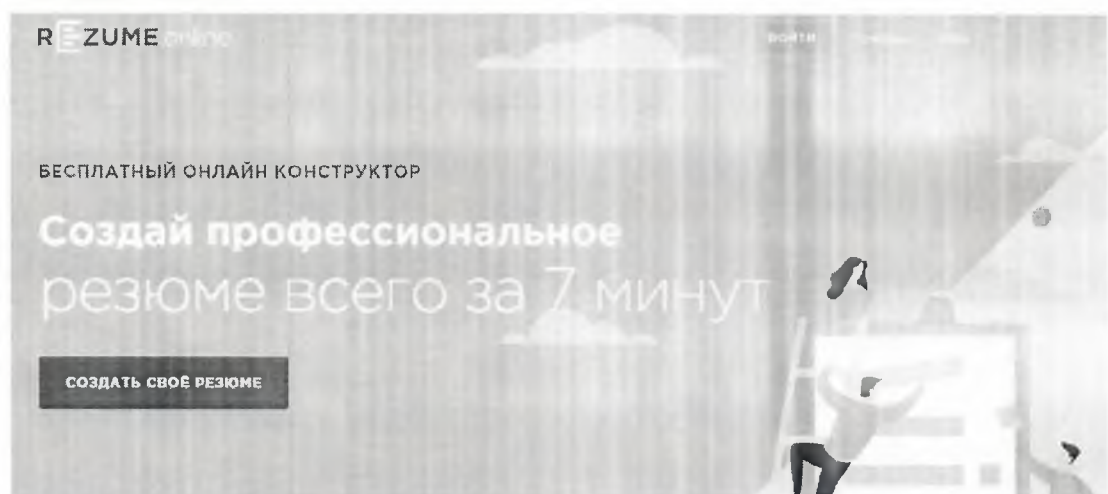
– поделиться резюме в соцсетях или скинуть ссылку на электронную версию работодателю. Ссылка анонимная, резюме видят только те, кто получил ссылку

– также можно делиться резюме в соцсетях или в мессенджерах. Это будет не просто, какая-то непонятная ссылка, потому что к сообщению подтянутся данные с описанием и изображением резюме.

Можно скачать резюме в формате pdf. Данный формат признан, как один из лучших т.к. для просмотра работодателями не нужна специальная программа, резюме хорошо считывается системами ATS. В данном резюме никогда не расплывется шрифт и не поедет таблица, как бывает с форматами word, если у соискателя и работодателя разные версии программ (что бывает довольно часто)

Что касается тарифов, то платный доступ нужен только если вы собираетесь скачать резюме в формате pdf, все остальные функции сервиса бесплатные. Например, сделать прямую ссылку на резюме и отправить работодателю - бесплатно.

2. Resume.online



Конструктор резюме [Resume.online](https://resume.online) несомненно является одним из лидеров среди сервисов по созданию резюме. Давайте посмотрим, чем он выделяется перед другими конструкторами и разберем его основные плюсы.

Основными плюсами можно выделить:

- максимально удобная форма составления резюме, разработанная совместно с HR специалистами. Составить резюме сможет даже тот, кто никогда этого не делал.
- сразу после создания, прямо с сайта, удобно отправить резюме напрямую работодателю на email или поделиться в социальных сетях.
- три современных шаблона резюме. Какой шаблон выбрать сведен к минимуму. Три шаблона более чем достаточно.
- есть возможность составить резюме на английском языке! Подходит тем соискателям, которые ищут работу в иностранных компаниях.
- скачать готовое резюме можно не только в PDF формате, но и Word формате! Есть еще компании которые принимают резюме только в Ворде.

Составление резюме на сайте бесплатное!

Технологии поиска и подбора персонала, используемые работодателями

Чтобы немного представлять как наши потенциальные работодатели подбирают и отбирают себе претендентов на работу, познакомимся с современными технологиями поиска и подбора персонала с позиции работодателя.

Методы, отлично работавшие еще несколько лет назад, сегодня не дают желаемого результата. На это есть множество причин: демографическая ситуация, «сложный» рынок труда, изменение мотивации молодых специалистов и так далее. Суть остается прежней. Найти подходящего кандидата становится все сложнее.

Подбор персонала имеет 2 главных составляющих — это поиск (методы привлечения) и отбор (оценка) персонала.

Поиск персонала

4 основные технологии подбора персонала:

- массовый рекрутинг (mass recruiting) — применяется для подбора большого количества сотрудников. В основном это специалисты линейного уровня, с достаточно четко очерченными профессиональными навыками и опытом;
- рекрутинг (recruiting) — поиск и отбор квалифицированных специалистов. Как правило, проводится среди кандидатов, уже находящихся в поиске места работы;
- прямой поиск (executive search) — поиск редких специалистов и/или управленцев среднего звена. Ведется как среди свободных специалистов, так и еще работающих;
- хедхантинг (headhunting) — переманивание конкретного работающего специалиста.

Говоря о методах и источниках поиска, стоит отметить, что какие-то из них применяются только прямыми работодателями (в силу определенных ограничений), а какие-то чаще используются кадровыми агентствами.

- кадровый резерв – выдвижение на открывшуюся вакансию кандидата из числа сотрудников организации;

- рекомендательный рекрутинг – различают два вида рекомендательного рекрутинга: внутри компании и внешний. рекомендательный рекрутинг внутри компании – сотрудники рекомендуют кандидатов из числа своих знакомых; вне компании – кандидат ищется по рекомендации бывших коллег, знакомых и т.д.;

- целевая подготовка в вузах – компания «растит» будущий персонал, предлагая трудоустройство после прохождения целевой подготовки;

- центры занятости при вузах – привлечение молодых специалистов на период производственной практики с последующим трудоустройством, особенно актуально для рабочих и технических специальностей;

- дни открытых дверей – это знакомство кандидатов с организацией «изнутри», возможность своими глазами оценить условия труда и пообщаться с руководителями. основной минус этого метода – отсутствие гарантий привлечения интересных кандидатов и очень трудоемкий процесс организации мероприятия;

- ярмарки вакансий – наиболее интересны отраслевые, хорошая возможность сделать презентацию компании и собрать контакты заинтересованных в работе кандидатов;

- государственные центры занятости – хорошо работает этот метод при привлечении сотрудников с невысокими требованиями к заработной плате;

- целевая переподготовка специалистов в учебных центрах – обучение перспективных сотрудников организации с последующим их повышением;

- размещение объявлений о вакансиях недалеко от организации – один из «партизанских» методов, хорошо работает для розничной торговли и рабочих, производственных специальностей;

- кадровые агентства – обращаясь в агентство, работодатель получает гарантию привлечения определенного количества кандидатов, соответствующих его требованиям, из которых он может выбрать наиболее подходящий персонал;

- размещение вакансий на специализированных сайтах по трудоустройству – один из самых распространённых пассивных способов, из минусов отмечу низкую активность кандидатов и несоответствие полученных откликов заявленным требованиям;

- поиск резюме на специализированных сайтах по трудоустройству – один из самых распространенных активных способов, часто дорогостоящий и крайне трудоемкий;
- размещение объявлений о вакансиях в специализированных печатных изданиях – хорошо подходит для поиска рабочих, технических и производственных специальностей;
- размещение объявлений о вакансиях в непрофильных печатных изданиях – позволяет выйти на кандидатов, не открытых в настоящий момент рынку;
- размещение объявлений о вакансии в городском транспорте – основное преимущество этого метода – это большая зона покрытия и возможность заинтересовать кандидатов, не открытых рынку;
- размещение объявлений о вакансиях на радио и телевидении – отлично подойдет для небольшого города, но для мегаполиса этот метод слишком дорогостоящий.

Если же говорить именно о современных методах подбора персонала, то можно выделить следующие:

- подбор кандидатов в социальных сетях – актуальный, недорогой, но трудоемкий метод подбора. Хорошо подходит для поиска молодых специалистов и специалистов среднего звена.
- подбор кандидатов в сети Интернет (форумы, специализированные сообщества) – недорогой, но довольно трудоемкий метод. Позволяет обратиться к узкому кругу специалистов, а также получить рекомендации на интересных кандидатов.
- размещение объявлений о вакансиях в сети Интернет в формате видео – один из популярнейших методов на сегодняшний день. Стоимость создания ролика о компании/вакансии сопоставима со стоимостью традиционных методов. Эффективность такого метода достаточно высока. Благодаря распространению в сети Интернет обеспечивается максимальное количество просмотров.

Активное применение этих методов связано с развитием глобальной паутины. Вслед за кандидатами в Интернет ушли и рекрутеры.

В последнее время также получили широкое распространение такие методы, как:

- лизинг персонала – использование временного трудового ресурса, предоставляемого кадровыми агентствами на длительный срок для решения производственных задач организации;
- аутсорсинг – передача сторонней организации некоторых бизнес-процессов, являющихся для организации непрофильными;

– временный персонал – в отличие от лизинга используется в тех случаях, когда организация нуждается в дополнительных сотрудниках на короткий период (от одного дня до нескольких месяцев);

– аутстаффинг – оформление в штат специализированного агентства сотрудников, работающих в компании, которая по тем или иным причинам не хочет больше содержать их у себя.

Конечно, эти методы не являются методами подбора персонала в организацию, но проблему его нехватки они решают не менее эффективно.

Говоря об отборе кандидатов, а именно всяких-разных испытаниях, можно уже не делать разграничений на прямых работодателей и агентства. Все методы отбора используются ими в равной степени, а их выбор зависит от знаний и опыта конкретного специалиста по подбору персонала.

Итак, основные методы отбора кандидатов:

- анализ резюме и других документов — отсев по формальным признакам;
- телефонное интервью — отсев по формальным требованиям, определение уровня ожидаемой зарплаты;
- интервью — кроме необходимых компетенций оценивается и внешний вид, и манера поведения кандидата;
- стрессовое собеседование — уровень стрессоустойчивости, схема поведения в стрессовой ситуации;
- анкетирование — соблюдение процедур, готовность идти на контакт;
- тестирование — психологическое, уровень интеллекта и пр.;
- эссе — способность письменно излагать свои мысли;
- решение бизнес-кейсов — модель поведения в заданной ситуации;
- логические и ассоциативные задачи — поведение, реакция на вопросы, способности к логическому мышлению;
- вливание в рабочие группы — оценка коммуникаций, рабочих предложений;
- сбор рекомендаций — рекомендации от работодателей, коллег с предыдущих мест работы;
- сбор информации в социальных сетях.

Хочется также отметить некоторые нетрадиционные и во многом спорные методы отбора:

- антропологический – способности кандидата, его интеллектуальные и творческие способности оцениваются на основании строения его черепа: величины надбровных дуг, положения губ и ушей и т.д.

- графологический – анализируется почерк соискателя, на основании этого анализа делаются выводы об индивидуальных особенностях кандидата. По мнению графологов, графологическая экспертиза позволяет оценить личностные и деловые качества человека. Надо сказать, что используется этот метод в основном в Европе. В России он распространен слабо, а саму графологию часто относят к псевдонауке.

- астрологический – анализируется знак зодиака кандидата. Считается, что по знаку зодиака можно определить личные и деловые качества кандидата, успешность его вхождения в коллектив, предрасположенность к тем или иным видам работ, профессиям и должностям. В России, опять же, этот метод отбора не распространен.

Полиграф (детектор лжи) – наименее экзотичный метод, имеет реальное научное обоснование. Применяется уже более 100 лет. Средний уровень достоверности работы детектора лжи составляет 95%. В последнее время получает все большее распространение.

Из всех перечисленных нетрадиционных методов нет ни одного такого, который гарантировал бы 100% правильность выбора (за исключением разве что детектора лжи). Но и традиционные методы не дают такой гарантии.

Подбор персонала зависит от многих факторов: состояния рынка труда, профиля вакансии, корпоративной культуры организации, ее финансовых возможностей. При этом рекрутеры, как правило, не останавливаются на каком-то одном методе, а используют их в комплексе.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Трудовой кодекс РФ;
2. Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 (в ред. от 19.11.2021г.);
3. Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года (утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-р);
4. Дудина, М.М. Технологии трудоустройства: учебное пособие / М. М. Дудина, С. Л. Семенова. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2015. 180 с.;
5. Молодежный рынок труда в контексте социальной политики / И.Н. Иванова // Высшее образование в России: журнал. - 2017. - № 10. - С. 63-69.;
6. Рыкова Е.А., Волшина И.А., Прожерина Л.Н. Технология поиска работы. - М.: ПрофОбрИздат, 2014.