

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ
«ТЮМЕНСКИЙ ТЕХНИКУМ ИНДУСТРИИ ПИТАНИЯ, КОММЕРЦИИ И СЕРВИСА»
МЕЖРЕГИОНАЛЬНЫЙ ЦЕНТР КОМПЕТЕНЦИЙ В ОБЛАСТИ ИСКУССТВА,
ДИЗАЙНА И СФЕРЫ УСЛУГ

Приложение №__
к ОП СПО по специальности
38.02.02 Страхование дело (по отраслям)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

ОП.12 ЭФФЕКТИВНОЕ ПОВЕДЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА


по специальности 38.02.02 Страхование дело (по отраслям)

Рабочая программа учебной дисциплины разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом среднего профессионального образования по специальности 38.02.02 Страхование (по отраслям), утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 21.07.2023г., № 555 (ред. от 01.09.2026г.), зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 августа 2023г., № 74887.

Разработчики: Осипян И.Ю., преподаватель высшей квалификационной категории

Рассмотрено и одобрено
на заседании ПЦК Экономики, управления и коммерции
Протокол № 10 от 21.05.2026г.

Председатель ПЦК


И.В. Нагорнова

подпись

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ	4	УЧЕБНОЙ
2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ	5	
3. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ	8	
4. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ	9	

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Область применения рабочей программы

Рабочая программа элективного курса ОП.12 Эффективное поведение на рынке труда является вариативной частью основной профессиональной образовательной программы в рамках индивидуализации профессионального образования по специальности 38.02.02 Страхование дело (по отраслям).

1.2. Цель и планируемые результаты освоения дисциплины:

Умения	Знания
<ul style="list-style-type: none"> - У1 выполнять и воспроизводить алгоритмы по анализу вакансий и выявлению квалификационных дефицитов; - У2 вести учет и трекинг кандидатов; - У3 составлять тексты вакансий для различных источников; - У4 проводить структурированное интервью и интервью по компетенциям; - У5 обосновывать выбор стратегии и тактик поиска требуемых специалистов на рынке труда; - У6 представлять результаты своей работы в виде структурированных текстовых и презентационных форм. 	<ul style="list-style-type: none"> - 31 основную терминологию рекрутинга; - 32 типы компаний и запросов на подбор персонала на различных этапах жизненного цикла компании; - 33 источники поиска кандидатов и типы коммуникации с ними; - 34 функционал и возможности существующих платформ для размещения вакансий и поиска персонала в различных отраслях; - 35 стратегии поиска в зависимости от срочности и рекрости и количества необходимых специалистов; - 36 технологии составления привлекательных вакансий; - 37 методики проведения интервью при подборе персонала;

Тема 3. Методы интервью и оценки кандидатов	2	У1-6, 31-7
Содержание учебного материала		
1. Понятие методов проведения интервью, основные виды в рекрутинге		
2. Оценка кандидатов по результатам собеседования		
Практические занятия	2	
1. Практическое занятие №8. Отработка навыков проведения интервью по компетенциям структурного подразделения: стресс-интервью кейс-интервью, полевое собеседование		
2. Практическое занятие №9. Проведение оценки кандидатов на вакансию по результатам проведенного интервью		
3. Практическое занятие №10. Проведение анализа рисков кандидатов по нескольким направлениям		
Тема 4. Рекрутинговое предложение	2	У1-6, 31-7
1. Понятие и основные этапы подбора вакансий для потенциального соискателя		
2. Понятие и основные элементы резюме		
Практические занятия	2	
1. Практическое занятие №11. Проведение подбора вакансий для потенциального соискателя		
2. Практическое занятие №12. Отработка навыков по формированию резюме для потенциального соискателя		
Тема 5. Анализ HR-бренда компании	2	У1-6, 31-7
1. Понятие HR-бренда. Факторы, влияющие на восприятие компании потенциальными соискателями. Создание карьерных порталов, брендирование страниц на специализированных сайтах по поиску, создание чат-ботов в мессенджерах и социальных сетях и другие инструменты		
2. Понятие и основные элементы аналитической справки HR-бренда компании		
Практические занятия	2	
1. Практическое занятие №13. Проведение анализа HR-бренда компании, составление обьезвления о вакансии.		
2. Зачет		
	36	Всего

Для характеристики уровня освоения учебного материала используются следующие обозначения:

- 1 - ознакомительный (узнавание ранее изученных объектов, свойств).
- 2 - репродуктивный (выполнение деятельности по образцу, инструкции или под руководством)
- 3 - продуктивный (планирование и самостоятельное выполнение деятельности, решение проблемных задач)

3. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Для реализации рабочей программы учебной дисциплины должны быть предусмотрены следующие специальные помещения:

Кабинет «Социально-экономических дисциплин», оснащенный оборудованием: доской учебной, рабочим местом преподавателя, столами, стульями (по числу обучающихся), техническими средствами обучения (компьютером, средствами аудиовизуализации, наглядными пособиями).

3.2. Информационное обеспечение реализации программы

Для реализации программы библиотечный фонд образовательной организации имеет печатные и/или электронные образовательные и информационные ресурсы, рекомендуемые для использования в образовательном процессе.

3.2.1. Основные источники:

1. Семенова, Л.М. Управление персоналом. Имиджбилдинг на рынке труда: учебник и практикум для СПО / Л.М. Семенова. - Москва : Юрайт, 2024. - 214 с. - (Профессиональное образование).

3.2.3. Дополнительные источники:

1. Кязимов, К.Г., Рынок труда и занятость населения [Электронный ресурс]: учебник для СПО / К.Г. Кязимов. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2024. - 214 с. - (Профессиональное образование). - URL: www.biblio-online.ru

4. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Результаты обучения	Критерии оценки	формы и методы оценки
<p>Умения:</p> <p>У1 выполнять и использовать алгоритмы по анализу вакансий и выявлению квалификационных дефицитов;</p> <p>У2 вести учет и трекинг кандидатов;</p> <p>У3 составлять тексты вакансий для различных источников;</p> <p>У4 проводить структурированное интервью и интервью по компетенциям;</p> <p>У5 основывать выбор стратегии и тактик поиска требуемых специалистов на рынке труда;</p> <p>У6 представлять результаты своей работы в виде структурированных текстовых и презентационных форм.</p>	<p>Полнота ответов, точность формулировок, не менее 75% правильных ответов</p> <p>Актуальность тем, адекватность результатов поставленным целям, полнота ответов, точность формулировок, адекватность применения терминологии.</p>	<p>Текущий контроль:</p> <p>устный опрос, оценка выполнения тестовых заданий, оценка выполнения практических работ.</p> <p>Промежуточная аттестация:</p> <p>выполнение заданий на зачете.</p>
<p>Знания:</p> <p>- 31 основное терминологию рекрутинга;</p> <p>- 32 типы компаний и запросов на подбор персонала (включая специфические потребности в персонале на различных этапах жизненного цикла компании);</p> <p>- 33 основные поиски кандидатов и типы коммуникации с ними;</p> <p>- 34 функционал и возможности существующих платформ для размещения вакансий и поиска персонала в различных отраслях;</p> <p>- 35 стратегии поиска в зависимости от срочности и редкости и количества необходимых специалистов;</p> <p>- 36 технологии составления привлекательных вакансий;</p> <p>- 37 методики проведения интервью при подборе персонала;</p>	<p>Правильность, полнота выполнения заданий, точность формулировок, расчетное, соответствие требованиям безопасности.</p> <p>Адекватность, оптимальность выбора способов действий, методов, последовательностей действий.</p> <p>Точность оценки, самооценки выполнения, соответствия требованиям, инструкторский, референтное, рациональность действий.</p>	<p>Текущий контроль:</p> <p>устный опрос, выполнение тестовых заданий, оценка выполнения практических работ.</p> <p>Промежуточная аттестация:</p> <p>Выполнение заданий на зачете.</p>