

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Курганский государственный университет»

Кафедра социологии и социальной работы

ПСИХОСОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА В СЛУЖБАХ ЗАНЯТОСТИ

Программа и планы семинарских занятий
для студентов специальности 040101 «Социальная работа»

Курган 2013

Кафедра социологии и социальной работы

Дисциплина: «Психосоциальная работа в службах занятости»
(специальность 040101)

Составил: канд. пед. наук, доцент И.Ю. Менщикова

Утверждены на заседании кафедры «26» мая 2011 г.

Рекомендованы методическим советом университета «15» марта 2013 г.

Дисциплина «Психосоциальная работа в службах занятости», специализация «Психосоциальные технологии работы с населением» введена по решению ученого совета университета.

Индекс ДС.10.07

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Этот курс раскрывает основные положения отбора и подбора кадров, формы, методы и технологии психосоциальной работы в службах занятости.

Современная ситуация на рынке труда характеризуется безработицей, недостатком вакантных мест при растущем количестве нуждающихся в работе людей. Требования к кандидатам становятся все более высокими. В подобных условиях безработному необходимо не только овладеть определенными профессиональными компетенциями и квалификацией, но и психологически подготовиться к собеседованию при приеме на работу.

Вместе с тем, работодатели и организации желают эффективно, быстро и с минимальными затратами найти ценного работника. Это влечет за собой повышение требований к деятельности центров занятости и к спектру предоставляемых ими услуг.

Психосоциальная работа в службах занятости раскрывает основные вопросы подбора и отбора персонала, отражает потребности современной службы занятости. Курс разработан в соответствии с государственным стандартом высшего профессионального образования (ГОС ВПО) (таблиц 1, 2). Данный курс является дисциплиной специализации, содержание которой в рамках межпредметных связей логически продолжает соответствующие аспекты общепрофессиональных дисциплин (теория социальной работы; технология социальной работы; организация, управление и администрирование в социальной работе; занятость населения и ее регулирование и др.), а также предваряет дальнейшее изучение некоторых дисциплин специализации (психология малой группы; социальная психология личности).

Цель курса – формирование целостного представления об основных положениях современного отбора и подбора кадров, технологиях и методах психосоциальной работы служб занятости населения.

Программа и планы семинарских занятий содержат методики, формы и бланки по работе с организациями и кандидатами, которые позволяют структурно и содержательно организовать учебную деятельность.

Освоение проблемного поля курса включает решение следующих **задач**:

- анализ понятия, места и роли психосоциальной работы с безработными гражданами в службах занятости населения в системе социальной работы;
- рассмотрение ключевых направлений и тенденций развития государственной социальной политики в сфере занятости населения;
- выделение объекта, предмета, основных понятий и нормативно-правовых основ психосоциальной работы в службах занятости;

- изучение структуры, содержания, методов и методик психосоциальной работы в службах занятости;
- характеристика основных технологий психосоциальной работы с безработными гражданами.

Требования к уровню освоения содержания дисциплины

Студент должен знать:

- место и роль психосоциальной работы с безработными гражданами в службах занятости населения в системе социальной работы;
- основные понятия психосоциальной работы в службах занятости;
- сущность психосоциальной работы в службах занятости;
- нормативно-правовые основы психосоциальной работы в службах занятости;
- методологические, методические и технологические аспекты психосоциальной работы в службах занятости.

Студент должен уметь применять теоретические знания в целях повышения качества и эффективности профессиональной деятельности, содействия устойчивому положительному взаимосвязанному развитию человека и общества; определения психосоциальных проблем безработных граждан, методов, методик и технологий психосоциальной работы с ними; осмысления существующих и разработки новых научных подходов к оказанию психосоциальной помощи безработным.

Студент должен владеть методами и приемами, методиками и технологиями выявления и решения психосоциальных проблем безработных в рамках научной теории и практической деятельности.

Таблица 1 - Тематический план по дисциплине «психосоциальная работа в службах занятости» для студентов очной формы обучения

Название темы	Лекции	Семина- ры	Самост. работа
Основы психосоциальной работы в службах занятости	2	2	4
Роль адаптации личности в ситуации поиска работы	2	2	4
Инструментарий отбора кадров	2	2	4
Служба занятости в организации психосоциальной работы с населением	2	2	4
Психосоциальная работа с организациями по подбору кадров	4	2	4
Методы и техники получения информации о кандидате в межличностном общении	2	2	4
Психосоциальная помощь кандидату по поиску работы	2	2	4
Подготовка к зачету	–	–	16
Итого	14	14	44

Таблица 2 - Тематический план по дисциплине «психосоциальная работа в службах занятости» для студентов заочной формы обучения

№ п/п	Название темы	Лекции	Семинары	Самост. работа
1	Основы психосоциальной работы в службах занятости	2	2	6
2	Отбор и подбор кадров	2	2	6
3	Служба занятости в организации психосоциальной работы с населением	2	2	6
	Выполнение контрольной работы	–	–	20
	Подготовка к зачету	–	–	22
	Итого	6	6	60

ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ «ПСИХОСОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА В СЛУЖБАХ ЗАНЯТОСТИ»

Тема 1 Основы психосоциальной работы в службах занятости

Психосоциальная работа как трансграничная научная отрасль прикладного характера. Причины возникновения, понятие, цель, объект и предмет психосоциальной работы. Безработица как вид трудной жизненной ситуации. Сущность психосоциальной работы в службах занятости. Понятие и психосоциальная характеристика безработного. Психосоциальная работа с безработными: направления и методы. Нормативно-правовая основа организации психосоциальной работы с безработными гражданами в РФ.

Тема 2 Роль адаптации личности в ситуации поиска работы

Понятие и виды адаптации. Сущность, цель и задачи социокультурной адаптации. Место и роль социализации, социальной адаптации и дезадаптации личности в ситуации поиска работы. Адаптивность как результат продуктивной социализации. Стратегии поведения личности в ситуации поиска работы.

Тема 3 Инструментарий отбора кадров

Понятие подбора и отбора кадров. Принципы отбора кадров. Виды отбора (медицинский, педагогический, психофизиологический). Понятие метода. Методы профессионального психологического отбора (организационные, эмпирические методы, методы обработки данных, методы интерпретации данных).

Этапы отбора: получение информации, формулирование прогнозов, верификация прогнозов. Формулирование итогового заключения о пригодности кандидата. Группы условно пригодных лиц.

Основные производственные операции и условия труда. Характеристика профессий. Профессиограмма. Психограмма. Трудограмма.

Тема 4 Служба занятости в организации психосоциальной работы с населением

История становления и развития отечественной Государственной службы занятости населения. Функции службы занятости населения. Нормативно-правовая основа деятельности Государственной службы занятости населения в РФ. Сущность основных программ службы занятости населения. Содержание и стратегии психосоциальной работы специалиста службы занятости с безработными в зависимости от типов их поведения. Структура адаптационной программы. Целевые программы.

Формы работы службы занятости с различными категориями населения (с выпускниками учебных заведений, инвалидами, безработными женщинами и др.).

Тема 5 Психосоциальная работа с организациями по подбору кадров

Подбор персонала в организации. Пути привлечения кандидатов. Определение целей развития организации и направления ее деятельности. Оценка долгосрочности специалиста для организации. Определение параметров поиска кандидата и требований к нему (портрет кандидата). Оценка деловых и личностных качеств кандидата, биографических данных, направленности личности и ее характерологических особенностей, когнитивных (познавательных) структур личности кандидата.

Анализ деятельности на рабочем месте. Экспертиза вакансий, подготовка к собеседованию по данным экспертизы. Понятие, цель и основные задачи собеседования (интервью). Типы собеседований при приеме на работу: биографическое, ситуационное, критериальное. Планирование интервью. Этапы интервью: введение, основной этап интервью, завершение интервью.

Тема 6 Методы и техники получения информации о кандидате в межличностном общении

Использование психотехнологий в интервью. Инструменты НЛП в подборе кадров. Определение канала восприятия: аудиальный, визуальный, кинестетический, неспецифический. Определение ведущих метапрограмм: активный – пассивный, приближение – уклонение, внутренняя референция – внешняя референция, альтернативы – рецепты, общий – частный.

Типы и содержание вопросов специалиста. Открытые, закрытые вопросы. Вопросы, создающие настроение. Проективные вопросы. Метод незаконченных предложений. Моделирование практических ситуаций.

Подготовка специалиста к собеседованию.

Тема 7 Психосоциальная помощь кандидату по поиску работы

Психологическая подготовка кандидата к собеседованию. Способы саморегуляции эмоционального состояния. Понятие и техники релаксации.

Социальная подготовка кандидата к собеседованию. Испытания кандидата. Ответы на типичные вопросы специалиста. Типичные ошибки кандидата во время и после собеседования. Внешний вид. Поведение на интервью. Деловая беседа. Деловой этикет.

Оценка кандидатом ситуации на рынке труда, временная работа. Формирование картины будущего места работы. Методика постановки целей.

Понятие резюме. Типы резюме. Стили резюме. Оформление резюме. Сопроводительное письмо: понятие и оформление.

ПЛАНЫ СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ПСИХОСОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА В СЛУЖБАХ ЗАНЯТОСТИ»

Тема 1 Основы психосоциальной работы в службах занятости

- 1 Специфика психосоциальной работы в службах занятости.
- 2 Безработица как вид трудной жизненной ситуации. Понятие и психосоциальная характеристика безработного.
- 3 Психосоциальная работа с безработными: направления и методы.
- 4 Нормативно-правовая основа организации психосоциальной работы с безработными гражданами в РФ.

Темы докладов

- 1 Психосоциальная работа как трансграничная научная отрасль прикладного характера.
- 2 Безработица – отклонение от нормы?

Задание к семинару

Выполните методику (анкета оптанта), представленную в приложении А, и проанализируйте полученные результаты.

Рекомендуемая литература

[1; 2; 4; 5; 6; 12].

Тема 2 Роль адаптации личности в ситуации поиска работы

- 1 Понятие и виды адаптации.
- 2 Место и роль социализации, социальной адаптации и дезадаптации личности в ситуации поиска работы.
- 3 Адаптивность как результат продуктивной социализации.
- 4 Стратегии поведения личности в ситуации поиска работы.

Темы докладов

- 1 Сущность, цель и задачи социокультурной адаптации.
- 2 Особенности психологической адаптации безработных в ситуации хронической безработицы.

Задание к семинару

Выполните методику (ДДО Е. А. Климова), приведенную в приложении Б, и проанализируйте полученные результаты.

Рекомендуемая литература

[1; 2; 4; 5; 8].

Тема 3 Инструментарий отбора кадров

- 1 Содержание подбора и отбора кадров. Принципы и виды отбора.

- 2 Понятие метода. Сущность и место психодиагностики в отборе кадров.
- 3 Организационные методы. Эмпирические методы.
- 4 Методы обработки данных. Методы интерпретации данных.
- 5 Этапы отбора, их содержание. Группы условно пригодных лиц.

Темы докладов

- 1 Тестирование: сущность и принципы, преимущества и ограничения метода.
- 2 Содержание и назначение тестов.
- 3 Характеристика профессий. Основные производственные операции.
- 4 Профессиограмма. Психограмма. Трудограмма.

Задание к семинару

Выполните методику, представленную в приложении В, и проанализируйте полученные результаты.

Рекомендуемая литература

[1; 2; 3; 4; 8].

Тема 4 Служба занятости в организации психосоциальной работы с населением

- 1 История становления и развития отечественной Государственной службы занятости населения. Ее функции.
- 2 Нормативно-правовая основа деятельности Государственной службы занятости населения в РФ.
- 3 Сущность и структура программ службы занятости (адаптационных, целевых).
- 4 Содержание и стратегии психосоциальной работы специалиста службы занятости с безработными.

Темы докладов

- 1 Деятельность Главного управления по труду и занятости населения Курганской области, Центра занятости населения г. Кургана в сфере психосоциальной работы с безработными.
- 2 Специфика работы с выпускниками: школы, ПУ, вуза.
- 3 Характер работы с инвалидами.
- 4 Особенности трудоустройства и оказания психологической помощи безработным женщинам.

Задание к семинару

Выполнить профориентационное исследование в парах по методике, приведенной в приложении Г. Провести беседу, оценить мотивы, ценности, приоритеты партнера, выступить перед группой с характеристикой.

Рекомендуемая литература

[1; 2; 3; 4; 7; 9; 10; 11].

Тема 5 Психосоциальная работа с организациями по подбору кадров

- 1 Подбор персонала в организации. Пути привлечения кандидатов.
- 2 Определение целей развития организации.
- 3 Анализ деятельности на рабочем месте. Экспертиза вакансий.

4 Понятие, цель, типы и этапы интервью. Планирование и подготовка к интервью.

Темы докладов

- 1 Портрет кандидата: параметры поиска кандидата и требований к нему.
- 2 Оценка деловых и личностных качеств кандидата.
- 3 Оценка биографических данных кандидата.
- 4 Оценка характерологических особенностей, когнитивных (познавательных) структур личности кандидата.
- 5 Профконсультирование безработных граждан.

Задание к семинару

С помощью бланков работы с организациями (приложения Д, Е, Ж) провести экспертизу вакансии в любой организации с целью конкретизации требований к будущему сотруднику. Проанализировать полученные данные, составить портрет кандидата. Представить группе отчет о проделанной работе.

Рекомендуемая литература

[1; 2; 3; 4; 8].

Тема 6 Методы и техники получения информации о кандидате в межличностном общении

- 1 Подготовка специалиста к собеседованию.
- 2 Типы и содержание вопросов специалиста в процессе интервью.
- 3 Определение канала восприятия.
- 4 Инструменты НЛП в подборе кадров.

Темы докладов

- 1 Анализ ведущих метапрограмм.
- 2 Моделирование практических ситуаций: назначение и сущность.

Задание к семинару

Принять участие в собеседовании при приеме на работу. Для этого вы можете поэкспериментировать в группе. После собеседования проанализировать: стиль, вопросы, свои ответы и ответы интервьюера, оценить положительные и отрицательные моменты собеседования. Написать рекомендации. Представить отчет о проделанной работе.

Рекомендуемая литература

[1; 2; 3; 4; 8].

Тема 7 Психосоциальная помощь кандидату по поиску работы

- 1 Психологическая подготовка кандидата к собеседованию. Способы саморегуляции эмоционального состояния. Понятие и техники релаксации.
- 2 Социальная подготовка кандидата к собеседованию. Испытания кандидата.
- 3 Оценка кандидатом ситуации на рынке труда.
- 4 Поведение на интервью. Деловая беседа. Деловой этикет. Внешний вид.
- 5 Написание резюме и сопроводительного письма.

Темы докладов

- 1 Формирование картины будущего места работы.
- 2 Методика постановки целей.

Задания к семинару

- Написать резюме для себя сейчас, а также для себя через 3-5 лет (см. приложение И, К). Проанализировать с точки зрения ценностей, целей и задач, которые вы поставили для себя в будущем.
- Написать сопроводительное письмо (см. приложение Л) на претендуемые вами вакансии.

Рекомендуемая литература

[1; 2; 3; 4; 5; 8; 9; 11].

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ К ВЫПОЛНЕНИЮ САМОСТОЯТЕЛЬНЫХ РАБОТ (ДЛЯ СТУДЕНТОВ ОЧНОЙ И ЗАОЧНОЙ ФОРМ ОБУЧЕНИЯ)

Самостоятельная работа студентов по дисциплине призвана не только закреплять и углублять знания, полученные на аудиторных занятиях, но и способствовать развитию у студентов умений самостоятельно организовать свое время и работу над материалом, творческих навыков, стремлений к данной работе. При выполнении самостоятельной работы студенту необходимо прочитать теоретический материал, указанных в библиографических списках, и, творчески переработав материал, предоставить его для отчета в форме научного сообщения или научного доклада.

Научное сообщение, оформляемое в виде конспекта, и научный доклад, оформляемый в виде реферата, являются активными формами самостоятельной работы студента с глубокой проработкой ключевых вопросов изучаемой темы на основе привлечения современных публикаций, оригинальной отечественной и зарубежной литературы.

Конспект выполняется в печатном виде в объеме 5-7 страниц текста, размер шрифта – 14, через полуторный интервал. Конспект состоит из названия темы, содержания, краткого введения, основных пунктов и краткого заключения, списка литературы (не менее 5 источников).

Реферат выполняется в печатном виде в объеме 10-15 страниц текста, размер шрифта – 14, через полуторный интервал. Реферат состоит из титульного листа, содержания, введения, разделов и заключения. В конце реферата приводится список использованной литературы. Рекомендуемое количество источников – не менее 10. Количество разделов и подразделов – не регламентируется.

Конспект и реферат сдаются на предварительную проверку в распечатанном виде в формате А4 и в электронном виде.

Перед написанием конспекта и реферата необходимо самостоятельно сформулировать тему конспекта или реферата в соответствии с тематическим планом самостоятельной работы по дисциплине, составить план и подобрать материал по теме (таблицы 3, 4). При использовании в конспекте и реферате цитат

обязательны постраничные или концевые сноски (ссылки на источники). Разрешается использовать электронные источники информации с обязательным указанием названия ссылки в списке использованных источников. В конспект и реферат могут включаться таблицы или рисунки (схемы, диаграммы), которые не входят в общий объем конспекта, реферата.

Автор конспекта или реферата выступает с научным сообщением или научным докладом на семинарском занятии и отвечает на вопросы по теме конспекта или реферата. Продолжительность научного сообщения – 5-7 мин., научного доклада – 7-10 мин. В ходе защиты автор называет тему конспекта, реферата и цель работы, после чего излагает в свободной форме результаты проведенного исследования и выводы по конспекту или реферату.

Таблица 3 - тематический план самостоятельной работы по дисциплине «психосоциальная работа в службах занятости» для студентов очной формы обучения

Название темы	Самост. работа
Основы психосоциальной работы в службах занятости	4
Роль адаптации личности в ситуации поиска работы	4
Инструментарий отбора кадров	4
Служба занятости в организации психосоциальной работы с населением	4
Психосоциальная работа с организациями по подбору кадров	4
Методы и техники получения информации о кандидате в межличностном общении	4
Психосоциальная помощь кандидату по поиску работы	4
Подготовка к зачету	16
Итого	44

Таблица 4 - тематический план самостоятельной работы по дисциплине «психосоциальная работа в службах занятости» для студентов заочной формы обучения

Название темы	Самост. работа
Основы психосоциальной работы в службах занятости	6
Отбор и подбор кадров	6
Служба занятости в организации психосоциальной работы с населением	6
Выполнение контрольной работы	20
Подготовка к зачету	22
Итого	60

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ К ВЫПОЛНЕНИЮ КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ (ДЛЯ СТУДЕНТОВ ЗАОЧНОЙ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ)

Основными целями написания контрольной работы являются: 1) с содержательной стороны, углубленное овладение определенным аспектом курса в рамках темы контрольной работы через раскрытие темы в содержании (тексте) контрольной работы, т. е. соответствие содержания (текста) контрольной работы ее теме, заявленной на титульном листе; 2) с формальной стороны, овладение культурой оформления контрольной работы (определенные объем, структура частей, шрифт, интервал в контрольной работе; см. ниже), культурой научного изложения темы контрольной работы (изложение темы научным стилем; отсутствие плагиата; наличие постраничных или концевых ссылок на цитируемых авторов в тексте контрольной работы).

Тематика контрольных работ составлена в полном соответствии с учебным планом и рабочей программой курса «Социальная экология». Всего имеется 40 тем контрольных работ. Студент может и должен приложить усилия для самостоятельного поиска литературы по избранной теме. Особенно это относится к монографиям, научным статьям и учебным пособиям, которые выйдут в свет после данных рекомендаций.

Выбор темы контрольной работы осуществляется студентом согласно его порядковому номеру в списке группы с обязательным указанием номера и названия темы на титульном листе контрольной работы. При отсутствии совпадения темы контрольной работы и порядкового номера студента в списке группы выбор темы контрольной работы производится от начала перечня тем контрольных работ (например, студент под 41-м порядковым номером в списке группы выбирает контрольную работу с темой №1 и т. д.).

Обязательно в работе должны быть титульный лист, содержание, введение, основная часть (3-5 пунктов), заключение, список использованной литературы. Объем работы 20 – 25 страниц, шрифт – 14 кегль, интервал – полуторный.

ТЕМЫ КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ПСИХОСОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА В СЛУЖБАХ ЗАНЯТОСТИ»

- 1 Подбор и отбор. Виды отбора. Принципы отбора.
- 2 Методологические основы отбора.
- 3 Характеристика профессий. Основные производственные операции.
- 4 Профессиограмма. Трудограмма. Психограмма.
- 5 Адаптация. Механизмы адаптации.
- 6 Цели и задачи социокультурной адаптации.
- 7 Оценка деловых качеств кандидата.
- 8 Биографические данные. Направленность личности.
- 9 Характерологические особенности личности. Когнитивные структуры.
- 10 Основные этапы отбора кадров. Группы условно пригодных лиц.
- 11 Организационные методы.

- 12 Эмпирические методы.
- 13 Методы обработки и интерпретации данных.
- 14 Изучение документов кандидата.
- 15 Психологическая диагностика в отборе кадров.
- 16 Структура адаптационной программы. Целевые программы.
- 17 Работа с выпускниками: школы, ПУ, вуза.
- 18 Инвалиды, характер адаптационной работы.
- 19 Трудоустройство безработных женщин.
- 20 Основные цели собеседования.
- 21 Экспертиза вакансий.
- 22 Анализ целей развития организации.
- 23 Анализ деятельности на рабочем месте.
- 24 Планирование и подготовка к интервью.
- 25 Типы собеседований при приеме на работу.
- 26 Этапы интервью.
- 27 Ответы на вопросы кандидата об организации.
- 28 Виды собеседований: биографическое, ситуационное, критериальное.
- 29 Определение канала восприятия.
- 30 Внешний вид кандидата на собеседовании.
- 31 Психологическая подготовка кандидата к собеседованию.
- 32 Понятие и техники релаксации.
- 33 Социальная подготовка к собеседованию: ответы на возможные вопросы, испытания кандидата.
- 34 Оценка кандидатом ситуации на рынке труда.
- 35 Поведение на интервью. Деловая беседа. Деловой этикет.
- 36 Понятие резюме. Типы резюме. Оформление резюме.
- 37 Сопроводительное письмо.
- 38 Определение ведущих метапрограмм.
- 39 Инструменты НЛП в подборе кадров.
- 40 Моделирование практических ситуаций: назначение и сущность.

ПРИМЕРНЫЕ ВОПРОСЫ К ЗАЧЕТУ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ПСИХОСОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА В СЛУЖБАХ ЗАНЯТОСТИ»

- 1 Понятие отбора и подбора. Принципы отбора. Виды отбора.
- 2 Профессиограмма. Основные производственные операции.
- 3 Адаптация. Механизмы адаптации.
- 4 Цели и задачи социокультурной адаптации.
- 5 Оценка деловых качеств кандидата.
- 6 Биографические данные. Направленность личности.
- 7 Характерологические особенности. Когнитивные структуры.
- 8 Основные этапы отбора кадров. Группы условно пригодных лиц.
- 9 Организационные и эмпирические методы.
- 10 Методы обработки и интерпретации данных.
- 11 Изучение документов кандидата.

- 12 Психодиагностика в отборе кадров.
- 13 Структура адаптационной программы. Целевые программы.
- 14 Работа с выпускниками: школы, ПУ, вуза.
- 15 Инвалиды, характер адаптационной работы.
- 16 Трудоустройство безработных женщин.
- 17 Основные цели собеседования. Ответы на вопросы кандидата об организации.
- 18 Экспертиза вакансий.
- 19 Оценка кандидатом ситуации на рынке труда.
- 20 Анализ целей развития организации.
- 21 Анализ деятельности на рабочем месте.
- 22 Планирование и подготовка к интервью. Этапы интервью.
- 23 Виды собеседований (биографическое, ситуационное, критериальное).
- 24 Определение канала восприятия.
- 25 Подготовка к собеседованию: психологическая готовность, внешний вид, ответы на вопросы.
- 26 Поведение на интервью. Деловой этикет.
- 27 Понятие резюме. Типы резюме. Оформление резюме (тип бумаги, шрифт, стиль и т. д.).
- 28 Сопроводительное письмо.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Основная литература

- 1 Бойко, О. В. Охрана психического здоровья [Текст] / О. В. Бойко. – М. : Академия, 2004.
- 2 Никишина, В. Б. Психодиагностика в системе социальной работы [Текст] / В. Б. Никишина, Т. Д. Василенко. – М. : ВЛАДОС-Пресс, 2004.
- 3 Сафонова, Л. В. Содержание и методика психосоциальной работы [Текст] / Л. В. Сафонова. – М. : Академия, 2006.
- 4 Фирсов, М. В. Психология социальной работы: Содержание и методы психосоциальной практики [Текст] / М. В. Фирсов, Б. Ю. Шапиро. – 4-е изд., стер. – М. : Академия, 2009.
- 5 Холостова, Е. И. Социальная политика и социальная работа [Текст] / Е. И. Холостова. – 4-е изд., перераб. и доп. – М. : Дашков и Ко, 2011.
- 6 Юзефовичус, Т. А. Проблемы социальной работы с молодежью [Текст] / Т. А. Юзефовичус. – М. : Академия, 2010.

Дополнительная литература

- 7 Григорьев, С. И. Социальная работа с молодежью [Текст] / С. И. Григорьев, Л. Г. Гуслякова, С. А. Гусов. – М. : Гардарики, 2006.
- 8 Сигида, Е. А. Содержание и методика социальной работы [Текст] / Е. А. Сигида [и др.]. – М. : ВЛАДОС, 2005.

9 Холостова, Е. И. Социальная работа с инвалидами [Текст] / Е. И. Холостова. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Дашков и Ко, 2010.

10 Экономика и социальная политика: гендерное измерение [Текст] ; под общ. ред. М. М. Малышевой. – М. : Академия, 2002.

11 Ярская-Смирнова, Е. Р. Социальная работа с инвалидами [Текст] / Е. Р. Ярская-Смирнова, Э. К. Наберушкина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. ; СПб ; Нижний Новгород : Питер, 2005.

Методическая литература

12 Киселева, Т. В. Психосоциальная работа в службах занятости [Текст] : программа и планы семинарских занятий для студентов специальности 350500 «Социальная работа» / Т. В. Киселева. – Курган : Изд-во КГУ, 2005.

ПРИЛОЖЕНИЕ А
Анкета оптанта^{1;2}

Соискателю (выпускнику школы, ПУ, вуза) необходимо заполнить анкету согласно инструкции: «Для того чтобы обсудить с вами возможные варианты выбора профессии, прошу вас ответить на ряд вопросов».

Фамилия, имя, отчество _____

Дата _____

Учебное заведение, специальность _____

- 1 Назовите ваши любимые учебные предметы.
- 2 Назовите ваши нелюбимые учебные предметы.
- 3 Назовите профессии, которые вам нравятся.
- 4 Назовите профессии, которые вам не нравятся.
- 5 Чем вы любите заниматься в свободное время?
- 6 Какие кружки, секции, факультативы посещаете или посещали?
- 7 В какой работе класса, группы (школы, ПУ, вуза) принимаете или принимали участие?
- 8 Сколько времени обычно вы готовитесь к занятиям (выполняете домашние задания и пр.)?
- 9 Какая область деятельности или знаний из приведенного ниже вас больше всего интересует:
 - а) естественнонаучная (химия, биология, медицина, геология, сельское хозяйство);
 - б) точные науки (математика, физика);
 - в) общественно-научная (история, философия, экономика, право);
 - г) гуманитарная (литература, журналистика, лингвистика, педагогика, психология);
 - д) искусство (музыкальное, театральное, изобразительное), или определенные интересы отсутствуют?
- 10 Какую профессию вы решили избрать?
- 11 Наметили ли вы пути ее получения?
- 12 Есть ли у вас родственники или друзья, которые работают по избранной вами профессии?
- 13 Есть ли у вас друзья, которые намерены избрать ту же профессию, что и вы?
- 14 Что привлекает вас в избранной профессии:
 - а) условия труда;
 - б) сам процесс трудовой деятельности;
 - в) высокая материальная обеспеченность;
 - г) подвижная работа и возможность получения новых впечатлений;
 - д) спокойная работа;
 - е) высокая степень ответственности;
 - ж) самостоятельное принятие решений;
 - з) возникновение сложных или даже опасных ситуаций;
 - и) контакты с людьми;
 - к) возможность творческой деятельности;

¹ Оптанта (от лат. optatio – желание, избирание) – человек, выбирающий профессию.

² Балин В. Д., Гайда В. К., Гербачевский В.К. и др. Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии; под общей ред. А. А. Крылова, С. А. Маничева. – СПб., 2000. – С. 374-377.

- л) частые командировки;
 - м) возможность создавать что-либо своими руками;
 - н) работа на свежем воздухе;
 - о) романтичность;
 - п) полезность результатов;
 - р) независимость;
 - с) перспективность (профессиональный рост, продвижение по профессиональной лестнице);
 - т) близость к месту жительства;
 - у) другое (напишите ваш ответ) _____
-

Анализируя результаты анкеты, профконсультант формулирует следующие выводы:

– о наличии профессионального плана и степени его сформированности (сформированным профплан можно считать тогда, когда выбрана профессия, продуманы пути ее получения и имеется уверенность в правильности выбора);

– об осознанности выбора профессии (осознанным выбор можно считать в том случае, если он построен с учетом интересов и предшествующего опыта личности, когда указываются и осознаются адекватные мотивы выбора профессии).

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Дифференциально-диагностический опросник (ДДО) Е. А. Климова³

Методика предназначена для отбора на различные типы профессий в соответствии с классификацией профессий, предложенной Е. А. Климовым.

Прочитайте инструкцию и следуйте ей: «Предположим, что после соответствующего обучения вы сможете выполнять любую работу. Однако, если бы вам пришлось выбирать только из двух возможностей, что бы вы предпочли? Ответ в форме знака плюс поставьте в соответствующую клетку листа ответов» (таблица Б. 1).

Таблица Б. 1 - Лист ответов

I	II	III	IV	V
1a	1б	2a	2б	3a
3б	4a	4б	5a	5б
6a		6б		7a
	7б	8a		8б
	9a		9б	
10a			10б	
11a	11б	12a	12б	13a
13б	14a	14б	15a	15б
16a		16б		17a
	17б	18a		18б
	19a		19б	
20a			20б	

- 1a. Ухаживать за животными.
- 1б. Обслуживать машины, приборы (следить, регулировать).
- 2a. Помогать больным.
- 2б. Составлять таблицы, схемы, программы для вычислительных машин.
- 3a. Следить за качеством книжных иллюстраций, плакатов, художественных открыток, грампластинок.
- 3б. Следить за состоянием, развитием растений.
- 4a. Обрабатывать материалы (дерево, ткань, металл, пластмассу и т.п.).
- 4б. Доводить товары до потребителя, рекламировать, продавать.
- 5a. Обсуждать научно-популярные книги, статьи.
- 5б. Обсуждать художественные книги (или пьесы, концерты).
- 6a. Выращивать молодняк (животных какой-либо породы).
- 6б. Тренировать товарищей (или младших) для выполнения и закрепления каких-либо навыков (трудовых, учебных, спортивных).
- 7a. Копировать рисунки, изображения (или настраивать музыкальные инструменты).
- 7б. Управлять какой-либо машиной (грузовым, подъемным или транспортным средством) – подъемным краном, трактором, тепловозом и др.
- 8a. Сообщать, разъяснять людям нужные им сведения (в справочном бюро, на экскурсии и т.д.).

³ Балин В. Д., Гайда В. К., Гербачевский В.К. и др. Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии; под общей ред. А. А. Крылова, С. А. Маничева. – СПб., 2000. – С. 374-378.

- 8б. Оформлять выставки, витрины (или участвовать в подготовке пьес, концертов).
- 9а. Ремонтировать вещи, изделия (одежду, технику), жилище.
- 9б. Искать и исправлять ошибки в текстах, таблицах, рисунках.
- 10а. Лечить животных.
- 10б. Выполнять вычисления, расчеты.
- 11а. Выводить новые сорта растений.
- 11б. Конструировать, проектировать новые виды промышленных изделий (машины, одежду, дома, продукты питания и т. п.).
- 12а. Разбирать споры, ссоры между людьми, убеждать, разъяснять, наказывать, поощрять.
- 12б. Разбираться в чертежах, схемах, таблицах (проверять, уточнять, приводить в порядок).
- 13а. Наблюдать, изучать работу кружков художественной самодеятельности.
- 13б. Наблюдать, изучать жизнь микробов.
- 14а. Обслуживать, налаживать медицинские приборы, аппараты.
- 14б. Оказывать людям медицинскую помощь при ранениях, ушибах, ожогах и т.п.
- 15а. Художественно описывать, изображать события (наблюдаемые и представляемые).
- 15б. Составлять точные описания-отчеты о наблюдаемых явлениях, событиях, измеряемых объектах и др.
- 16а. Делать лабораторные анализы в больнице.
- 16б. Принимать, осматривать больных, беседовать с ними, назначать лечение.
- 17а. Красить или расписывать стены помещений, поверхность изделий.
- 17б. Осуществлять монтаж или сборку машин, приборов.
- 18а. Организовывать культпоходы сверстников или младших в театры, музеи, экскурсии, туристические походы и т.п.
- 18б. Играть на сцене, принимать участие в концертах.
- 19а. Изготавливать по чертежам детали, изделия (машины, одежду), строить здания.
- 19б. Заниматься черчением, копировать чертежи, карты.
- 20а. Вести борьбу с болезнями растений, с вредителями леса, сада.
- 20б. Работать на клавишных машинах (пишущей машинке, телетайпе, наборной машине и др.).

Обработка результатов. После ответов на вопросы подсчитайте сумму плюсов в каждом из пяти столбцов листа ответов.

При **анализе результатов** придерживайтесь следующих ориентиров: каждый из 5-ти столбцов соответствует определенному типу профессии. Выберите тот тип профессий, который получил максимальное число плюсов.

Название типов профессий по столбцам:

I «Человек-природа» – все профессии, связанные с растениеводством, животноводством и лесным хозяйством.

II «Человек-техника» – все технические профессии.

III «Человек-человек» – все профессии, связанные с обслуживанием людей, с общением.

IV «Человек-знак» – все профессии, связанные с обсчетами, цифровыми и буквенными знаками, в том числе и музыкальные специальности.

V «Человек-художественный образ» – все творческие специальности.

На основании полученных данных напишите заключение. В заключении оцените, какой из типов профессий оказался наиболее и наименее выраженным у вас, сформулируйте рекомендации, в которых определите наиболее и наименее подходящие профессии для трудоустройства.

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Методика «Чего я жду от новой работы?»⁴

Просмотрите ниже перечень вопросов и ответьте на каждый из них так:

ОВ – требование является очень важным.

В – требование является важным.

НВ – требование не является важным.

АН – требование является абсолютно неважным.

Денежное вознаграждение и другие выгоды

- 1 Зарплата, позволяющая вам улучшить нынешнее материальное положение.
- 2 Премии и льготы: бесплатные обеды, поездки в отпуск за счет фирмы.
- 3 Перспектива заработать много денег в отдаленном будущем.
- 4 Перспектива заработать много денег в ближайшем будущем.

Фирма, в которой Вам предстоит работать

- 5 Престижная крупная фирма или организация.
- 6 Небольшая предпринимательская компания, работающая в атмосфере творчества и новаторства.
- 7 Фирма, работающая в сфере производства и услуг, которая интересует вас.
- 8 Фирма, которая работает в сфере производства, услуг и делает мир лучше.

Рабочая обстановка, сотрудники

- 9 Живая рабочая обстановка, непринужденный стиль общения, коллектив представляет хорошо сплоченную команду, работающую над общей целью.
- 10 Сдержанная, непредсказуемая рабочая обстановка, которая позволяет не думать о работе 24 часа в сутки.
- 11 Атмосфера доброжелательности и взаимопомощи, где люди внимательно относятся друг к другу.
- 12 Атмосфера соревнования и конкуренции, где не бывает скучно, куда бросают вас как щенка в воду, чтобы посмотреть: выплывает или нет.
- 13 Возможность работать на незаурядного, яркого человека, у которого есть чему поучиться.
- 14 Возможность проводить много времени за пределами офиса.
- 15 Возможность получать удовлетворение от работы и устроить свою карьеру
- 16 Возможность тратить много времени на выполнение той работы, которую вы умеете делать хорошо и от которой получаете удовольствие.
- 17 Возможность заниматься работой, которой никогда раньше не занимались.
- 18 Возможность работать самостоятельно, без надзора.
- 19 Возможность проявить свои творческие способности.
- 20 Возможность работать на современном оборудовании.
- 21 Возможность повысить свою квалификацию и приобрести опыт, который поможет Вам в будущей карьере.
- 22 Гибкий график работы.
- 23 Удобное положение вашей работы (не тратить много времени на проезд).

Обратите внимание на оценку «ОВ». При формулировании своих целей поиска работы учитывайте пункты с этой оценкой в первую очередь. Избегайте работы по пунктам с оценкой «АН». Такая работа сделает вас несчастным.

⁴ Киселева Т. В. Психосоциальная работа в службах занятости: программа и планы семинарских занятий для студентов специальности 040101 «Социальная работа». – Курган: Изд-во КГУ, 2005. – С. 12-13.

ПРИЛОЖЕНИЕ Г

Методика «Постановка целей»⁵

Этап 1 Поработайте над вашими целями, ответив на следующие вопросы:

- 1 Чем бы Вам хотелось заняться?
 - 2 Если бы вы могли выбрать идеальную работу (в разумных пределах), чем вы действительно хотели бы заниматься каждый день, и при каких условиях бы это делали?
 - 3 Где бы вы предпочли работать: в крупной фирме или небольшой?
 - 4 Какая форма работы вам нравится: индивидуальная или коллективная, в офисе или в разъездах, за компьютером или без него?
 - 5 С кем вам лучше работать: с животными или с людьми, с детьми или со взрослыми?
 - 6 Мотив вашей работы: зарабатывание денег или польза для общества?
- Обсудите в группе ваши ответы.

Этап 2 Выпишите на бумаге все виды деятельности, которыми вам приходилось заниматься последние несколько лет (5-7), как связанных, так и не связанных с основной вашей деятельностью. Составляя список, нужно быть как можно конкретнее по функциям, которые вы выполняли, действиям. Указывайте и приятные и не очень действия, далее у вас будет возможность уточнить это обстоятельство. Если же ваш профессиональный опыт ограничен, напишите, чем вы занимались на досуге или действия по собственной инициативе, которые вы выполняли для какой-нибудь организации (хобби, волонтерство, сбор макулатуры и т.д.). Чем больше видов деятельности вы внесете в этот список, тем результативнее будет упражнение.

Закончив со списком, сделайте напротив каждого элемента оценку (от -10 до +10). Теперь выделите те виды деятельности, которые характеризуются очень высокими оценками (от +6 до +10), и те, которые характеризуются очень низкими (от -6 до -10). Проанализируйте каждый из элементов: что именно в этой деятельности вам так понравилось (или не понравилось). Попробуйте выявить закономерности. Если то, что объединяет все виды деятельности, приносившие вам удовольствие, связано с людьми и объединено стремлением приносить пользу, значит, вам дорога в сферу услуг.

Этап 3 Конкретизируйте, как именно вам нравится взаимодействовать с людьми: работать в коллективе, управлять, обучать и т.д.

Затем попробуйте отыскать более глубокие закономерности: какие качества требуются для видов деятельности, приносивших вам удовольствие или неудовольствие (умение решать проблемы или творческий подход). Какой принцип преобладал в этой деятельности (сотрудничество или состязание).

Оцените ваш профессионализм от 1 до 10 баллов по каждому пункту, который выражал бы качество выполнения вами соответствующей работы. Спросите себя: «В чем выражались мои достижения?» Это поможет вам оценить свои навыки, определить пригодность для этого вида деятельности.

⁵ Киселева Т. В. Психосоциальная работа в службах занятости: программа и планы семинарских занятий для студентов специальности 040101 «Социальная работа». – Курган: Изд-во КГУ, 2005. – С. 10-11.

ПРИЛОЖЕНИЕ Д
Бланк заказа

Полное название организации-заказчика:

Сфера деятельности организации:

Название вакантной должности:

Профессиональные обязанности:

Предполагаемое количество подчиненных:	Испытательный срок:
Оплата на время испытательного срока (в руб.):	Заработная плата после испытательного срока (в руб.):
Режим работы:	Льготы, предоставляемые организацией – заказчиком своим сотрудникам:
Наличие командировок: частые или длительные до 2 недель в месяц 2-3 раза в год нет	

Основные требования к кандидату

Образование: _____ Возраст: от _____ до _____

Специализация по образованию:

Требования к знанию иностранных языков

Язык: _____ Уровень владения: _____

Степень владения компьютером (если необходимо, укажите конкретные программные продукты):

Требования к профессиональному опыту:

Ф.И.О., должность и телефон представителя заказчика:

Дата: _____

Подпись представителя
Заказчика _____

ПРИЛОЖЕНИЕ Е
Портрет кандидата (бланк)

Требования	«Идеальный кандидат»	«Допустимый кандидат»
Половозрастные параметры		
Название учебных заведений, где кандидат мог бы получить необходимые для успешного выполнения своих новых функциональных обязанностей знания. Его желательная специализация и дополнительное образование		
Названия возможных занимаемых кандидатом должностей		
Профиль и названия компаний, где кандидат мог бы получить и освоить необходимые навыки		
Минимальный опыт работы		
Список должностных обязанностей, которые кандидат должен был выполнять		
Знания, кандидату необходимые		
Навыки, которыми должен владеть кандидат		
Психологические качества, которые помогут успешно справляться с должностными обязанностями		
Психологические качества, которые помогут освоить новые навыки		
Психологические качества, несовместимые с работой на данной должности		
Психологические характеристики, позволяющие достичь совместимости с сотрудниками, непосредственно связанными с будущим работником		
Характеристики сотрудника, соответствующие корпоративной культуре организации		
Психологические качества, несовместимые с работой в данной компании		

ПРИЛОЖЕНИЕ Ж
Бланк оценки кандидата

Название должности _____

Ф.И.О. кандидата _____

Дата собеседования _____

Ф.И.О., должность сотрудника, представляющего собеседника _____

Оценка первого впечатления от кандидата (для должностей, где необходимо непосредственное общение с клиентами) _____

Назначенное время прихода _____

Фактическое время прихода (при опоздании указать заявленную причину) _____

Требования	«Желательный кандидат»	Соответствующие данные кандидата	Оценка
Половозрастные параметры			
Название учебных заведений, где кандидат мог бы получить необходимые для успешного выполнения новых функциональных обязанностей знания. Его желательная специализация и дополнительное образование			
Названия возможных занимаемых кандидатом должностей			
Профиль и названия компаний, где кандидат мог бы получить необходимые нам навыки			
Минимальный опыт работы			
Список должностных обязанностей, которые кандидат должен был выполнять			
Знания, которые нужны кандидату			
Навыки, которыми должен владеть кандидат			
Психологические качества, которые помогут успешно справляться с должностными обязанностями			
Психологические качества, которые помогут освоить новые навыки			
Психологические качества, несовместимые с работой на данной должности			
Психологические характеристики, позволяющие достичь совместимости с сотрудниками, связанными с будущим работником			
Характеристики сотрудника, соответствующие культуре организации			
Психологические качества, несовместимые с работой в компании			

ПРИЛОЖЕНИЕ И
РЕЗЮМЕ⁶

ФАМИЛИЯ ИМЯ ОТЧЕСТВО

Возраст:

Адрес:

Телефоны (дом., моб., раб.), e-mail:

ЦЕЛЬ	Получение должности: (кем хотели бы работать). Желаемый уровень зарплаты: от ... (руб.) Другие требования (страховка, оформление социального пакета, командировки и т. п.)
ОПЫТ РАБОТЫ	Начиная с последнего места работы. ⁷ Дата Должность Предприятие, город Основные обязанности
ОБРАЗОВАНИЕ	Даты поступления и окончания. Заполнить так же, как и опыт работы: вверху последнее законченное учебное заведение (или то место, где Вы еще учитесь на данный момент). Дата Учебное заведение Факультет, специальность
ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ	Тренинги, курсы, семинары и т. д. Даты, названия и номера сертификатов, если таковые имеются
ЛИЧНЫЕ ДАННЫЕ	Дата рождения Семейное положение: женат, не женат/замужем, не замужем Состав семьи (муж, жена, дети)
ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ	<ul style="list-style-type: none">• владение ПК (перечисление программ);• наличие водит. удостоверения, личного автомобиля;• опыт работы с оргтехникой и спецтехникой;• знание языков.
ЛИЧНЫЕ КАЧЕСТВА	Ответственность, коммуникабельность и т. д.

⁶ Образец резюме, бланк с сайта www.progesume.ru.

⁷ Текст, не выделенный в таблице жирным шрифтом, является пояснением, в заполненной форме резюме этот текст отсутствует.

ПРИЛОЖЕНИЕ К РЕЗЮМЕ⁸

ул. Первомайская, д. 1, кв. 2,
г. Курган, 640026

Телефон 8(352)256-22-22;
8-912-831-11-12

Факс нет

Электронная
litvinenko@mail.ru

почта

Литвиненко Елена Владимировна

- Сведения о себе**
- Год и место рождения: 12.06.1970
 - Национальность: русская
 - Семейное положение: замужем
 - Дети: дочь
 - Родители: Литвиненко Владимир Юрьевич, Литвиненко Дарья Васильевна
- Цель** директор по маркетингу
- Образование** [1988-1993] ГОУ ВПО «Московский государственный институт экономики»
Московская обл., Москва
кандидат экономических наук
- 1993-1996 – аспирантура
- Награды** За профессионализм!
За многолетнюю безупречную работу!
- Интересы и увлечения** Классическая музыка, живопись
- Знание языков** Английский (владею свободно), немецкий (читаю и перевожу)
- Опыт работы** [1993-2004] ООО «Суперсвежесть»
Курганская обл., г. Курган
директор по маркетингу
- 1998-2004 – директор по маркетингу компании ООО «Суперсвежесть»
 - 1993-1998 – заместитель директора по маркетингу компании ООО «Суперсвежесть»

⁸ Образец стандартного резюме, бланк можно создать и заполнить при помощи текстового редактора MS Word через меню Файл/Создать/На моем компьютере/Другие документы/Мастер резюме. С помощью мастера резюме можно создать различные по типу и оформлению резюме.

ПРИЛОЖЕНИЕ Л СОПРОВОДИТЕЛЬНОЕ ПИСЬМО

Лебединскому Александру Владимировичу,
вице-президенту по маркетингу
компании ООО «Продукты и напитки»

Здравствуйтесь, уважаемый г-н Лебединский!

Мой хороший приятель, Сергей Юрьевич Пономарев, сообщил вчера, что Вам требуется директор по маркетингу. У меня есть двойной повод написать Вам сегодня это письмо: во-первых, хочу сообщить Вам, что меня чрезвычайно заинтересовала эта работа, и во-вторых, как мне кажется, моя квалификация позволяет рассчитывать на получение этого места.

Как будет видно из прилагаемого к этому письму резюме, я располагаю более чем 10-летним опытом работы в маркетинге, причем практически все эти годы я проработала в пищевой промышленности. По сути, вся выполнявшаяся мною работа большей частью соответствует основным функциям предлагаемой вами вакантной должности.

Кроме того, я неплохо знакома с деятельностью компании «Продукты и напитки», поскольку имела дело с рядом Ваших торговых представителей несколько лет тому назад, когда работала в фирме «Суперсвежесть». Немало слышана о царящей у Вас динамичной и деловой атмосфере, а также о том, как высоко Вы цените умение своих сотрудников работать в коллективе и их преданность фирме.

Мне кажется, я располагаю именно этими и многими другими положительными качествами, и поэтому хотела бы просить Вас о личной встрече, в ходе которой я могла бы рассказать Вам о том, какую пользу способна принести Вашей фирме, работая в указанной должности.

Мое резюме свидетельствует также о том, что я не работаю в течение последних шести лет в основном потому, что мне хотелось ограничиться внештатной работой, пока моя дочь не пойдет в школу. Теперь, когда она приступила к учебе, я готова целиком посвятить себя работе.

Благодарю Вас за интерес и внимание, проявленные к моему письму, и надеюсь получить от Вас ответ на мое предложение.

С уважением,
Литвиненко Елена Владимировна
Тел. 8(352) 299-99-99

ДЛЯ ЗАМЕТОК

Менщикова Инесса Юрьевна

ПСИХОСОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА В СЛУЖБАХ ЗАНЯТОСТИ

Программа и планы семинарских занятий
для студентов специальности 040101 «Социальная работа»

Редактор А. С. Мокина

Подписано в печать	Формат 80 x 64 1/16	Бумага тип. №1
Печать трафаретная	Усл. печ. л. 2,0	Уч.-изд. л. 2,0
Заказ	Тираж 50	Цена свободная

Редакционно-издательский центр КГУ.
640669, г. Курган, ул. Гоголя, 25.
Курганский государственный университет.