

необходимо. В-пятых, нужно обучать специалистов, которые будут знать всю сущность работы системы. Сейчас эта система уже запущена, но требует четкого контроля.

Список источников и литературы:

Булдакова Т. И., Глазунов Б. В., Ляпина Н. С. Оценка эффективности защиты систем электронного документооборота // Доклады Томского государственного университета систем управления и радиоэлектроники. 2012. № 1 (25), ч. 2. С. 52–56.

Ганеева А. М., Арасланбаев И. В. Роль информатизации в современном обществе // Актуальные вопросы экономико-статистического исследования и информационных технологий: сборник научных статей: посвящается 40-летию создания кафедры «Статистики и информационных систем в экономике» Башкирского государственного аграрного университета. Уфа, 2011. С. 275–276.

Делопроизводство (организация и технология документационного обеспечения управления) / Т. В. Кузнецова, Л. В. Санкин, Т. А. Быкова [и др.]; под ред. Т. В. Кузнецовой. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. 359 с.

История делопроизводства в СССР / под ред. Я. З. Лившица, В. А. Цикулина. М.: Моск. гос. ист.-арх. ин-т, 1974. 169 с.

СЭД «Диалог» // Крымтехнологии: сайт. URL: https://krtech.ru/project/sed_dialog (дата обращения 01.12.2021).

Филенко Е. Н. Развитие понятия «документ» с внедрением новых информационных технологий // Вестник РГГУ. Серия: Документоведение и архивоведение. Информатика. Защита информации и информационная безопасность. 2008. № 8. С. 269–280.

Л. А. Гаврилюк¹

Нижнетагильский государственный социально-педагогический институт (филиал) Российского государственного профессионально-педагогического университета

УДК [331.53:005.92]+[373.5.047/.048:373.5.035]

ДОКУМЕНТАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВА УЧАЩИХСЯ СТАРШИХ КЛАССОВ

Аннотация. В данной статье рассматриваются проблемы документационного обеспечения трудоустройства старшеклассников; предлагаются методические рекомендации по формированию у них представлений о рынке труда и профессиональной карьере.

Ключевые слова: трудоустройство, старший школьный возраст, трудовой договор, резюме, деловая игра.

¹ Научный руководитель: А. В. Шемякин, кандидат педагогических наук, доцент НТГСПИ (ф) РГППУ.

Согласно действующей Программе развития образования, в которой установлены стратегические приоритеты до 2030 г., одним из важных аспектов образовательной деятельности является «формирование эффективной системы выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи, основанной на принципах справедливости, всеобщности и направленной на самоопределение и профессиональную ориентацию всех обучающихся». [Постановление Правительства РФ № 1642 от 26.12.2017]. То есть, обозначена важность профориентационной работы с подрастающим поколением.

В 2020 г. Российское движение школьников опросило подростков, с какого возраста они готовы начать трудиться. В онлайн-опросе приняли участие более 3700 школьников со всей страны от 12 до 17 лет.

34% опрошенных заявили о том, что выйдут на работу не раньше 14 лет. В 12–13 лет хотят начать подрабатывать лишь 5% школьников. 30% подростков готовы начать трудовую деятельность с 15–16 лет, 12% – в 17 лет. При этом 32% детей уже имеют опыт оплачиваемой работы [Колесникова, 2020]. Учитывая растущий интерес к трудоустройству, как подростков, так и старших школьников хотелось бы, чтобы данный процесс находился в правовом поле.

Трудовые отношения регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (далее – ТК РФ). К документам по трудовым отношениям относятся: трудовые договора (соглашения), приказы по личному составу, заявления, характеристики, трудовые книжки, личные карточки и другие документы, составляющие личное дело работника, можно выделить и резюме соискателя.

Резюме представляет сжатую краткую информацию о себе, составленную претендентом на вакантное место. Оно позволяет руководству организации предварительно ознакомиться с соискателями на вакантную должность с тем, чтобы при непосредственном контакте остановиться на одном из них.

Кроме резюме, учащиеся в старших классах должны разбираться и в других документах, необходимых для трудоустройства, и прежде всего в трудовом договоре.

Трудовой договор – это документ, отражающий основные аспекты взаимоотношений работодателя и работника. Он определяет условия работы, выполнения основных обязанностей и требования сторон. Трудовой договор всегда заключается в письменной форме и является юридическим подтверждением того, что стороны состоят в трудовых отношениях. При возникновении трудовых споров является основным документом для судебного разбирательства. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, подписывается работником и работодателем и заверяется печатью организации.

Следует обратиться к статье 65 ТК РФ «Документы, предъявляемые при заключении трудового договора», в которой обозначены следующие документы: паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; трудовая книжка и (или) сведения и трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой

договор заключается впервые; документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального учета, в том числе в форме электронного документа; документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу; документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний; справку о наличии (отсутствии) судимости). [ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ].

В то же время вопросы трудоустройства и его документационного обеспечения не включены в школьную программу. Единственное, что рассматривается на уроках обществознания – базовые понятия и правоотношения в сфере труда.

Проблему формирования представлений о документационном обеспечении процесса трудоустройства можно решить, применяя на уроках обществознания в старших классах игровой метод. Внедрение в практику игровых методик напрямую связано с рядом общих социокультурных процессов, направленных на поиск новых форм социальной организованности и культуры взаимоотношений между учителем и учащимися [Нисимчук, 1991, с. 45].

В качестве подходящей игровой модели рассмотрим разработку игры «Трудоустройство» И.Н. Гореловой и Н.С. Морозовой, которую автор адаптировал для проведения в 11 классе во время урока по теме «Занятость и безработица» [Горелова, Морозова, 2006, с. 57].

Данная игра формирует у школьников представления об этапах трудоустройства и их последовательности, основных документах при приеме на работу. Также школьники овладевают понятиями «работа», «вакансия», «собеседование», «работник», «работодатель», «соискатель», «биржа труда». Педагог в свою очередь создает условия для переживания учащимися устройства на работу как при согласии работодателя, так и при его отказе. Также формируются практические навыки и умения, необходимые при построении профессиональной карьеры.

Цель моделирования состоит в том, чтобы игрок приобрел навыки поиска работы, составления резюме, работе с посредниками на рынке труда, прохождении собеседований и заключении трудового договора. Объектом моделирования является рынок труда города N, который представлен следующими активными субъектами: работодателями, соискателями, посредниками: службой занятости, СМИ и кадровыми агентствами. Предполагается, что учащиеся в ходе игры выступают в роли этих субъектов, которые ведущий (учитель) должен распределить.

По предложенной схеме (рисунок 1) можно легко составить описание роли каждого субъекта рынка труда, необходимые квазидокументы, исходные данные, инструкции. Например, работодатель должен располагать информацией о своей организации, вакансиях, их требованиях, передавать их посредникам по мере необходимости, проводить собеседование с кандидатом и предлагать ему заполненный трудовой договор. Основная задача работодателя – заполнить вакансии наиболее подходящими работниками. Данные о вакансиях могут быть

предоставлены либо в качестве вводного задания организаторами игры, либо могут быть созданы самими работодателями на первом этапе игры.

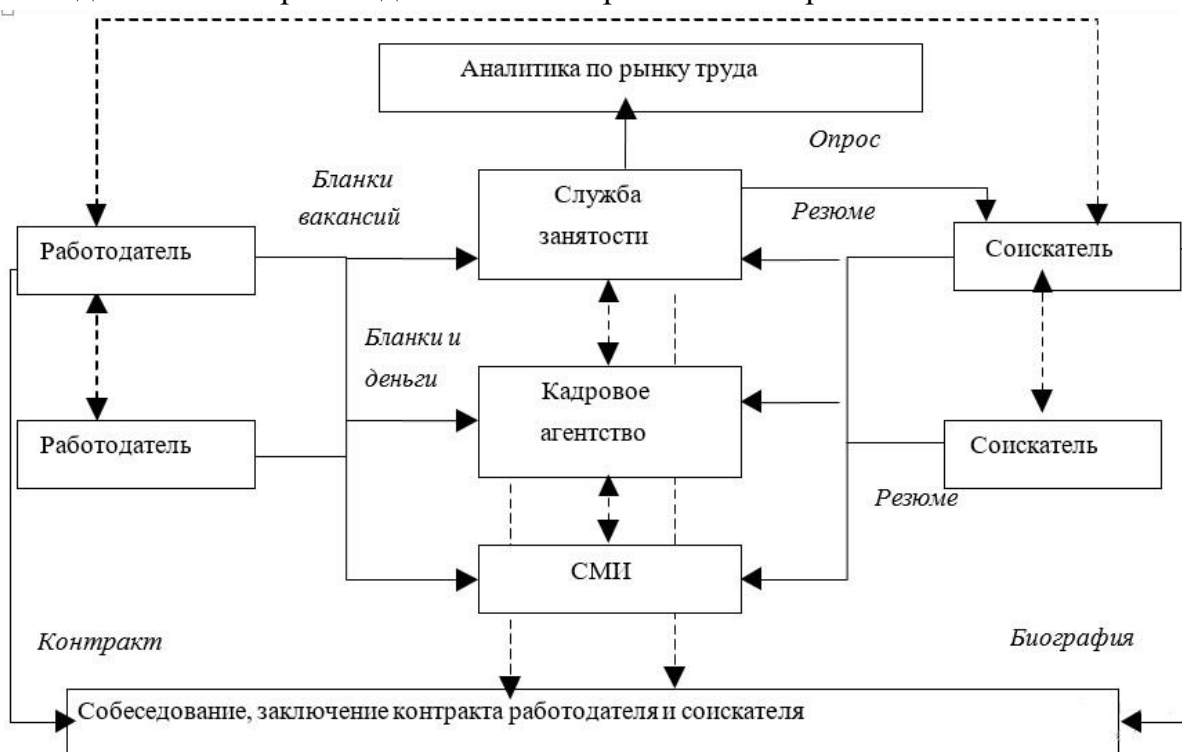


Рисунок 1. Информационно-логическая схема игры «Трудоустройство»

Поиск сотрудников может осуществляться четырьмя способами: самостоятельно (не рекомендуется из-за большого количества времени и усилий работодателя), через СМИ (дать объявление), через службу занятости и через кадровые агентства (подать бланки поиска персонала). Отношения между кадровым агентством и работодателем усложняются еще и тем, что кадровое агентство берет плату с работодателя, подавшего заявку на поиск и первичный отбор кандидатов на вакансии.

Работодатель также может обмениваться информацией со своими конкурентами относительно поисков персонала, но не обязан это делать.

Роль соискателя работы включает получение или написание собственного игровой биографии, составление резюме на основе своей биографии и предоставление информации о себе тремя способами: через службу занятости, через кадровое агентство и через СМИ. Первые два канала наиболее выгодны, потому что там игрок может получить информацию о составлении резюме, способах его оформления и т. д. Далее кандидат готовится к собеседованию со своим потенциальным работодателем. В случае успешного прохождения собеседования кандидат подписывает контракт и становится работником; в то же время это поможет своей фирме найти персонал.

Основная задача соискателя – найти работу. Чтобы соответствовать требованиям работодателя, кандидат может повышать свою квалификацию или приобретать новые навыки на курсах, организованных посредниками. Результаты обучения подтверждаются сертификатом.

Роль кадрового агентства заключается в оказании помощи кому-то из субъектов рынка труда: работодателю или соискателям работы. От того, кому оказывает услуги агентство, зависит и то, кто ему платит. Услуги агентства носят информативный характер: оно консультирует соискателей по поводу рынка труда, вакансиях, работодателях, помогает составлять резюме, предоставляет работодателю информацию о наиболее подходящих кандидатах на вакантные места и т. д.

Роль службы занятости также заключается в предоставлении посреднических, информационных и обучающих услуг, но значительная часть времени в службах занятости будет тратиться на исследования рынка труда – опросы обратившихся к ней граждан, заполнение соответствующих анкет.

Документальное оформление игры «Трудоустройство» включает в себя проспект игры, инструкции по заполнению анкет и бланков, а также касающиеся действий агентов рынка труда. В пакет квазидокументов для проведения игры входят бланки биографий, исходные данных предприятий (работодателей), сертификаты о повышении квалификации, квитанции и чеки, контракты, образцы резюме, договоров на оказание услуг кадровыми агентствами и службой занятости.

Результативность игры, которая призвана смоделировать документационное обеспечение трудоустройства, зависит и от того, насколько учащиеся «вживутся» в игровой процесс. Поэтому заранее необходимо продумать организационные и психологические аспекты проведения игры, чтобы не допустить её симуляции участниками. Однако, именно игровое сопровождение ознакомления старшеклассников с трудоустройством позволит им приобрести полезный опыт работы с трудовыми документами и сделать уже после в реальной жизни этот процесс более успешным.

Список источников и литературы:

Горелова И. Н., Морозова, Н. С. Деловые игры в экономике. Омск: Изд-во Омск. гос. техн. ун-та, 2006. 47 с.

Колесникова К. Треть российских подростков готова подрабатывать с 15–16 лет // Российская газета. 2020. 03 дек. URL: <https://rg.ru/2020/12/03/30-rossijskih-podrostkov-hotiat-podrabatyvat-s-15-16-let.html> (дата обращения: 10.02.2022).

Нисимчук А. С. Экономическое образование школьников: книга для учителя. М.: Просвещение, 1991. 127 с.

Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»: Постановление Правительства РФ от 26.12.2017 № 1642: ред. от 24.12.2021, с изм. и доп., вступ. в силу с 06.01.2022 // КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_286474/cf742885e783e08d9387d7364e34f26f87ec138f/ (дата обращения: 10.02.2022).

Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 10.02.2022).