**Деловая игра «КАРЬЕРА»**

**описание игры**

**Постановка проблемы, которую будет решать проект:**

Молодежь и выпускники являются основным источником трудоспособного населения, именно от них зависит, как регион будет развиваться, комфортно ли в нем будет жить, какое место он будет занимать среди других регионов. Поэтому, к данной категории наших граждан должно быть проявлено повышенное внимание, формы и методы работы с ней должны быть направлены на развитие необходимых профессиональных и личностных качеств, на реализацию мер ускоряющих процессы адаптации ее к рынку труда.

Недостаточное развитие таких личностных качеств как гибкость, умение работать на результат, умение работать в команде и других серьезно тормозит адаптацию выпускников на рынке труда, мешает им гармонично включиться в коллектив и производственный процесс, грозит выбором неправильной стратегии профессионального и личностного развития.

Государство предпринимает ряд усилий в виде дополнительных мер, но если выпускник не будет обладать необходимыми личностными качествами и навыками, то даже эти меры ему не помогут. Совершенно понятно, что воспитывать перечисленные качества и формировать навыки после выпуска уже поздно. Это надо делать во время учебы и желательно уже с первых курсов, поэтому, сегодня очень актуальны проекты и мероприятия, работающие в этом направлении.

Проект, а именно деловая игра «Карьера», работает в направлении формирования необходимых навыков и личностных качеств у студентов пермских вузов и сузов.

Суть проекта заключается в подготовке и проведении деловой игры, моделирующей рынок труда города Перми и предоставлении возможности студентам пермских образовательный учреждений с помощью игровых технологий и непосредственного участия реальных работодателей, и других участников рынка, не только разработать, но и «прожить» выбранный путь карьерного развития.

Так как проект обладает качествами и технологиями позволяющими адаптировать его под любой перечень специальностей и любую структуру рынка труда, он становиться ценным приобретением для региона, позволяющим тиражировать его на базе образовательных учреждений Пермского края.

**Цель деловой игры «Карьера»**

Сформировать у студентов высшего и среднего профессионального образования города Перми представление о региональном рынке труда, сформировать практические навыки поиска работы, трудоустройства, разработки стратегии профессионального развития и построения карьеры, дать студентам возможность оценить свои личностные качества и понять, что необходимо доработать в этом направлении.

**Участники игры:**

* Студенты пермских учреждений высшего и среднего профессионального образования в количестве 200 человек
* Работодатели: представители административных органов, предприятий и организаций, учреждений здравоохранения, социальной, культурной и образовательной сферы
* Другие участники рынка (не менее 5 - СМИ, образовательные учреждения высшего и дополнительного образования, кадровые агентства, организации, предлагающие международные стажировки, сезонную работу)

**Ход игры:**

1. Основная задача студента (соискателя), в рамках игры, трудоустроиться на максимально высокую должность, предлагаемую работодателями (количество работодателей, обладающих максимально высокими должностями, ограничено).

2. В начале игры соискателям выдается базовый набор игровых документов:

* трудовая книжка, в которой в ходе игры фиксируется опыт работы на той или иной должности;
* газета с вакансиями;
* первоначальный капитал в денежном эквиваленте (игровые деньги), который они могут вложить на второе высшее образование, в курсы повышения квалификации

В рамках игры действует собственная игровая валюта – шаг. В обороте могут присутствовать купюры 1000 шагов, 5000 шагов, 10000 шагов.

На первом этапе игры все участники условно имеют высшее профессиональное образование, т. е. обладают равными условиями на рынке труда.

3. В ходе Деловой игры у студентов есть возможность поработать с различными источниками информации о вакансиях: участники могут найти интересующие их вакансии не только в выданной им газете, но и в кадровом агентстве, центре содействия занятости студентов и непосредственно у работодателей.

* Сферы, представленные в игровой модели, разнообразны: финансовая, промышленная сферы, сфера образования, торговля и т. д. В зависимости от требований, предъявляемых работодателями, и способностей студентов, участники игры могут выбрать наиболее подходящую для себя сферу и позицию.
* Для достижения цели студентам понадобится в течение игры пройти собеседования с работодателями, результатом которых является прием на работу или отказ в приеме.
* Параллельно с работой участники могут получить второе высшее образование, пройти курсы повышения квалификации, получить дополнительное образование, что является необходимым для их дальнейшего карьерного роста. Проявив себя, показав определенные результаты, получив дополнительную квалификацию, участник может претендовать на более высокую позицию в этой же сфере, либо сменить сферу деятельности.
* Достигнув наивысшей должности в рамках игры, студент попадает в финал игры. Количество финалистов 30 человек.
* Чтобы стать победителем игры, финалист должен выиграть во 2-м этапе игры.

2-й этап заключается в том, что финалисты выступают перед остальными участниками и жюри (представители работодателей) с самопрезентацией на тему «Я претендую на должность Мера города (поселения)» (город (поселение) определяется посредством жеребьевки, на каждую территорию претендует 3 финалиста). Представители территорий помогают игрокам составить презентации. Жюри выбирает лучшего претендента. Выигравшие участники готовят самопрезентацию «Я - губернатор Пермского края!». Жюри выбирает самого достойного участника, который является победителем Игры.

4. В конце деловой игры проводится рефлексия, где у участников есть возможность задать вопросы работодателям, экспертной комиссии, обсудить различные стратегии подведения на рынке труда, проанализировать ошибки, которые они допустили в ходе игры.

**План игры:**

1. Встреча представителей работодателей
2. Инструктаж представителей работодателей (30 минут)
3. Регистрация студентов-участников игры
4. Инструктаж студентов-участников игры (30 минут)
5. Основная часть игры:

Взаимодействие участников с рынком труда: выбор рабочего места студентом, прохождение собеседования у работодателя, трудоустройство на рабочее место студентом/отказ в трудоустройстве, получение второго высшего образования, получение дополнительного образования, смена рабочего места, повышение по карьерной лестнице и так далее.

**Временной регламент:**

Длительность основной части игры - 6 игровых лет = 1 час, 35 минут

1, 2 и 3 года трудоустройства - 20 минут (студент, после того как трудоустроился на предприятие, обязан через год, т.е. 20 минут, прийти на предприятие и сказать о его дальнейших планах - продолжение работы на предприятии, смена рабочего места, дополнительное собеседование на более высокую должность),

4 и 5 года– 15 минут,

6 год – 5 минут.

Длительность кратковременных курсов - 3 игровых месяца = 5 минут

Получение второго высшего образования - 2 игровых года = 40 минут

Подведение итогов игры 30 минут.

Финальный конкурс длится 1 час 30 минут.

Награждение финалистов и победителя игры, благодарственные слова (30 минут)

**Инструкция для работодателей (действия в рамках игры):**

* Представители организаций и территорий моногородов/поселений базируются на разных площадках
* Работодатель обладает вакансиями (количество вакансий обсуждается заранее с организаторами) низкого, среднего и высокого уровня:

- Вакансии низкого уровня - рабочие вакансии, производственные, обслуживающие

- Вакансии среднего уровня - управленческие вакансии, управление на уровне отделов (заведующий складом, начальник отдела)

- Вакансии высокого уровня - управленческие вакансии, управление на уровне организации (директор, генеральный директор)

* Работодатель проводит собеседование со студентом, претендующим на вакансию (собеседование проходит по форме удобной для работодателя); работодатель трудоустраивает студента (в том случае, если студент удовлетворяет требованиям, предъявляемым к вакансии - дополнительное образование, опыт работы, курсы повышения квалификации, второе высшее образование). Работодатель вправе отказать в трудоустройстве, если студент не удовлетворяет требованиям
* Трудоустроившийся студент может претендовать на более высокую должность предприятия, на котором он работает
* Работодатель вправе уволить работающего участника в том случае, если на должность появился более перспективный сотрудник (особенность - работодатель может уволить только тогда, когда уже работающий студент-участник игры информирован об увольнении, уже работающий студент вправе побороться за должность в виде дополнительного собеседования)

**Ожидаемые результаты:**

* сформировать у участников представление о современном региональном рынке труда и о возможностях молодого специалиста в нем;
* предоставить студентам многократную возможность взаимодействия с реальными работодателями, в том числе с целью попадания в кадровый резерв, временного трудоустройства, прохождения практики, стажировок или постоянного трудоустройства;
* сформировать у участников навыки выработки различных стратегий трудоустройства и создать возможность для апробирования их на практике;
* предоставить возможность пройти весь путь трудоустройства от поиска работы до максимально возможной точки карьерного роста, посредством реализации максимально приближенных к реальности моделирующих кейсов, дать возможность участникам найти места для практик, постоянного и временного трудоустройства среди работодателей
* научить (с помощью компетентных специалистов в области психологии) преодолевать психологические барьеры при трудоустройстве.
* сформировать для партнеров базу данных студентов привлекательных с точки зрения включения их в каровый актив, практики, временное трудоустройство, постоянное трудоустройство.

**Предлагаемые критерии оценки проекта:**

Эффективность проекта в целом оценивается по результатам анализа отзывов и анкет всех категорий участников, а именно: партнеров, студентов, студенческого актива

Участники (студенты) анкетируются в начале и конце проекта, на основе анализа анкет оценивается результативность проведенного мероприятия. В анкетах присутствуют вопросы, демонстрирующие изменение во взгляде респондента на свои возможности, ожидания, планы в направлении стратегии профессионального развития.

Для партнеров тоже разрабатывается анкета входная и выходная, которая может подтвердить или опровергнуть ожидания партнера от проекта. Партнеры дополнительно оценивают проект по количеству участников, которых они готовы взять в кадровый резерв, на практику и трудоустроить.