



Департамент молодежной политики и общественных связей Минспорттуризма России.  
Центр тестирования и развития «Гуманитарные технологии» .

## **Методическое пособие для комитетов по делам молодежи**

**Профессиональное развитие молодежи в современных условиях**

### **Часть 2: Профориентация и построение карьеры**

Москва, 2009

## Оглавление второй части:

<b>Технологии профориентации .....</b>	<b>4</b>
Проблемы профориентации.....	4
Профессиональное освещение и информирование .....	8
Психологическая диагностика: методики профориентации .....	11
Практические методы профориентации .....	15
Практические упражнения .....	15
Профориентационные игры .....	16
Тренинги.....	16
Литература и источники.....	17
<b>Технологии трудоустройства. Занятость.....</b>	<b>19</b>
Понятие трудоустройства и занятости .....	19
Опросы работодателей.....	20
Активные и пассивные методы трудоустройства .....	22
Варианты и каналы поиска работы.....	24
Рекомендации по трудоустройству на рынке труда .....	31
Написание резюме .....	31
Сопроводительные письма .....	35
Собеседование .....	35
Литература и источники.....	38
<b>Технологии планирования и управления карьерой.....</b>	<b>41</b>
Карьера: основные понятия .....	41
Стадии развития карьеры .....	42
Типы карьеры .....	44
Карьерный возраст и карьерный путь.....	45
Карьера на современном рынке труда .....	46
Ситуации на рынке труда.....	47
Тип компаний и корпоративных культур на рынке.....	48
Современная молодежь на рынке труда .....	50
Психологический контракт на современном рынке труда.....	50
Технологии развития и построения карьеры.....	51

Карьерный успех .....	51
Методы и технологии планирования карьеры.....	52
Карьерное тестирование .....	53
Карьерное консультирование .....	56
Карьерное портфолио.....	57
Стратегии построения карьеры.....	57
Возможные трудности в построении карьеры .....	58
Литература и источники.....	59

## ТЕХНОЛОГИИ ПРОФОРИЕНТАЦИИ

### Проблемы профориентации.

**Профориентация** представляет собой систему мероприятий, направленных на выявление склонностей, способностей и индивидуальных особенностей (психологические, психофизиологические характеристики) у каждого человека для оказания помощи в выборе профессий, наиболее соответствующих его индивидуальным возможностям. Профориентация выступает как средство создания условий, позволяющих человеку полноценно реализовать свои возможности и ресурсы.

С другой стороны, **профессиональная ориентация** может также рассматриваться как система социально-экономических, социально-политических, психолого-педагогических и организационных мероприятий, направленных на формирование у молодежи готовности к сознательному выбору профессии с учетом особенностей самого человека и объективных потребностей общества и государства.

Каждому человеку рано или поздно приходится сталкиваться с выбором профессии. Этот выбор достаточно сложный, потому что нужно учитывать много различных факторов. И подчас самостоятельно принять решение бывает достаточно сложно, тем более ребенку. Вот перечень достаточно часто совершаемых ошибок на пути профессионального самоопределения (выделены и описаны Е.А. Климовым):

- 1) Одна из самых распространенных ошибок – представление о том, что выбор профессии делается только один раз и на всю оставшуюся жизнь. Есть определенное ощущение фатальности такого выбора: в нем нельзя ошибиться, иначе всю жизнь потом придется заниматься не своим делом. Но в современном обществе нам постоянно приходится сталкиваться с проблемой выбора. И, как показывает практика, наиболее успешны те, кто постоянно стремится к развитию и занимается смежными областями, а не привязан только к одному.
- 2) Другая распространенная ошибка - выбор профессии производится под прямым или косвенным влиянием товарищей. Конечно, очень важно общаться с друзьями по поводу профессии, тем более что порой советы товарищей могут быть очень полезными и адекватными, ведь Вы хорошо знаете друг друга. Однако не стоит выбирать профессию «за компанию», ведь даже если Ваш друг вполне обдуманно выбирает профессию, то это еще не значит, что и Вам данная профессия подойдет: каждому свое.
- 3) Близкая к предыдущей и не менее частая ошибка – это перенос ответственности выбора на другого человека (родителя, учителя, профессиеведа). Вся тяжесть выбора передается другому человеку по принципу: «скажите, на кого мне учиться, и я туда пойду». Отказ абитуриента от самостоятельного выбора приводит к тому, что спустя несколько лет он все равно вернется к данному вопросу или будет обвинять других, что ошиблись с советом, если не сможет добиться успеха на выбранном пути.
- 4) Перенос отношения к человеку – представителю той или иной профессии – на саму профессию. Ведь можно предположить, что в этой профессии все люди хорошие, как Ваш знакомый, но это не так. Характер людей и профессия не связаны

однозначно, и никакая профессия не сможет застраховать Вас от встречи с очень разными людьми.

- 5) Увлечение какой-то внешней или какой-то частной стороной профессии. Например, в профессии экономиста Вас привлекает возможностью достаточного заработка, однако остается в стороне то, что для этого требуется работать с документами и информацией, что может быть связано и с некоторой рутинной. Поэтому, чтобы избежать разочарования в будущем, нужно заранее представлять все тонкости работы.
- 6) Очень частая ошибка – это отождествление школьного предмета с профессией. Конечно, было бы идеально, чтобы школьный предмет помогал в профориентации, но это далеко не так. Часто преподавание в школе носит консервативный характер, когда школьников просто знакомят с достижениями данной науки, хотя сама профессиональная сфера может быть наполнена множеством разнообразных особенностей, связанных с реальными исследованиями, взаимодействием с заказчиками исследований.
- 7) Устаревшие представления о характере труда в сфере материального производства. Прежние представления о том, что это тяжелый ручной труд, часто рутинный, в неблагоприятных условиях (повышенный уровень шума, загрязненность и т.д.), перестают соответствовать реальности: труд на многих производствах автоматизируется и уже не требует больших физических и психофизических затрат.
- 8) Неумение разобраться или отсутствие привычки разбираться в своих личных качествах (склонности, способности, подготовленность). Это очень сложная задача, тем не менее, если мы не учитываем данные качества, то можем столкнуться с тем, что на достижение поставленных целей будем тратить много сил и средств, и одновременно нервов и здоровья. Подобные знания помогут ставить более адекватные цели и выбирать наиболее подходящие пути их достижения.
- 9) Незнание или недооценка своих физических особенностей и недостатков, существенных при выборе профессии. Это также чревато при постановке целей и выборе путей их достижения. Если работа потребует больших физических нагрузок и стрессоустойчивости, а Вы к такой работе не готовы, то в итоге можете получить нервные срывы и профессиональные заболевания. Вряд ли это как-то связано с удачным выбором.
- 10) Незнание основных действий, операций и порядка их выполнения при решении, обдумывании задачи о выборе профессий. Общее желание выбрать подходящую профессию реализуется посредством хаотичных действий, которые не всегда могут быть удачными. Часто важна помощь специалиста, который поможет спланировать Ваши действия.

Выделенные ошибки в итоге можно объединить в три группы: *незнание самого себя, незнание мира профессии и незнание основных правил выбора профессии*. И как следствие этих ошибок – нежелание делать этот выбор самостоятельно.

Но! Основным понятием профориентации является **профессиональное самоопределение**: это формирование внутренней готовности самостоятельно и

осознанно планировать, корректировать и реализовывать профессиональные перспективы своего развития, а не плыть по течению, ориентируясь на близких или вехи времени. По мнению психологов, *активная позиция* человека в отношении выбора профессии заключается в следующем (Н.С. Пряжников):

- 1) Готовность увидеть саму проблему самоопределения: понять, что это действительно проблема, которую необходимо решать, совершая некоторую активность
- 2) Наличие попыток решить данную проблему самостоятельно, не перекладывая ее решение на окружающих: родителей, друзей, учителей, психологов и т.д.
- 3) Готовность самостоятельно обратиться за помощью к профконсультанту, если возникает такая необходимость
- 4) Готовность выполнять определенные требования взаимодействия с профконсультантом и самостоятельно совершать определенные действия за рамками консультации (например, выполнять рекомендации специалиста)
- 5) Готовность несколько по-другому взглянуть на свою жизненную ситуацию, увидеть новые грани и новые решения
- 6) Готовность пойти на определенные внутренние компромиссы, которые сопровождают профессиональный путь человека. В реальной жизни никогда нельзя найти такую профессию, в которой были бы только позитивные для нас стороны и совершенно отсутствовали бы минусы. Нам всегда приходится мириться с отдельными сторонами профессиональной жизни ради достижения поставленных целей

Описывая цель, к которой нужно стремиться, психологи предлагают понятие «личная профессиональная перспектива». Н.С. Пряжников предлагает специальную методику, которая позволяет оценить Вашу личную профессиональную перспективу, степень ее проработанности, чтобы выделить проблемные места и проработать их подробнее. Личная профессиональная перспектива (ЛПП) учитывает все три аспекта, в отношении которых и совершаются обычно ошибки: самопознание, знание мира профессий и проработанность конкретных шагов на пути достижения цели. Но здесь затрагивается и ценностно-смысловой уровень: какова ценность работы.

Методика оценки ЛПП (Н.С. Пряжников) заключается в следующем: предлагается в свободной форме ответить на несколько вопросов.

1. Стоит ли в наше время честно трудиться? Почему?
2. Стоит ли учиться после школы, ведь можно и так хорошо устроиться?
3. Когда в России жить станет лучше?
4. Выполните задание: в течение трех минут нужно, используя три буквы «м», «н» и «с», напишите профессии, начинающиеся с этих трех букв (как можно больше). Если успеете написать 17 профессий – то это хорошо.
5. Кем бы Вы хотели стать по профессии через 20-30 лет?
6. Выделите основные этапы (от 5 до 7) на пути к своей мечте.
7. Выполните задание: назовите три самых неприятных момента, связанных с работой по выбираемой профессии, и три события, связанных с обучением в ВУЗе или колледже.

8. Что в Вас самих может помешать Вам на пути к целям (указывать просто лень – нельзя, необходимо более конкретно описать)?
9. Как Вы планируете работать над своими недостатками и готовиться к профессии (или поступлению)?
10. Кто или что могут помешать Вам в достижении целей?
11. Как Вы собираетесь преодолевать эти препятствия?
12. Есть ли у Вас резервные варианты выбора?
13. В чем Вы видите смысл своей профессиональной жизни (ради чего Вы хотите приобретать профессию и работать)?
14. Что Вы уже сейчас делаете для реализации своих планов (помимо хорошей учебы, если это уже есть)?

Оценка ЛПП производится на основании того, достаточно ли подробно и обоснованно Вы отвечаете на разные вопросы, не противоречат ли Ваши ответы на одни вопросы ответам на другие, на все ли вопросы Вы смогли ответить таким образом. Если все ответы положительные, то Ваша личная профессиональная перспектива хорошо простроена, однако такое бывает далеко не всегда.

Каждый вопрос связан с определенной сферой:

1. Осознание ценности честного труда
2. Осознание необходимости профессионального образования после школы
3. Общая ориентировка в социально-экономической ситуации в стране и прогнозирование ее изменения
4. Знание мира профессионального труда (макроинформационная структура самоопределения)
5. Выделение дальней профессиональной цели (мечты) и ее согласование с другими важными жизненными целями
6. Выделение ближайших и ближних профессиональных целей (как этапы и пути достижения дальней цели)
7. Знание конкретных выбираемых целей: профессий, учебных заведений, мест работы (микроинформационная основа выбора)
8. Представление о своих возможностях и недостатках, которые могут оказать влияние на достижение поставленных целей
9. Представление о путях преодоления своих недостатков и об оптимальных путях использования возможностей
10. Представление о внешних препятствиях на пути к целям
11. Знание о путях преодоления внешних препятствий
12. Наличие системы резервных вариантов выбора (на случай неудачи по основному варианту)
13. Представление о смысле своего будущего профессионального труда
14. Начало практической реализации личной профессиональной перспективы

Личная профессиональная перспектива является одним из восьми факторов, оказывающих влияние на выбор профессии. Наряду с ЛПП, важную роль играют также факторы: склонности человека, мнение родителей, мнение товарищей, потребности

рынка труда, информированность о профессии, уровень притязания и способности человека (Е.А. Климов).

Учитывая сказанное выше, традиционно выделяют следующие виды профориентации:

- 1) Профессиональное просвещение и информирование
- 2) Профессиональная диагностика
- 3) Профессиональное консультирование

**Профессиональное информирование или просвещение:** предоставление разнообразной информации о различных профессиях, о ситуации на рынке труда и востребованности тех или иных видов деятельности, информация о системах образования и учебных заведениях и т.д. Здесь основная цель – помочь человеку в развитии эрудиции в отношении мира профессий и системе образования.

**Профессиональная диагностика:** помощь человеку в самопознании. Это и изучение интересов человека, необходимых в профессиональной сфере, и изучение индивидуальных особенностей личности, которые могут являться профессионально важными качествами для различных профессий, и психофизиологические особенности, учет которых необходим в отдельных сферах (например, спортсмены или операторы), исследование способностей человека и его профессиональной пригодности к тем или иным видам деятельности. Основная цель этого вида профориентации – это независимая и непредвзятая оценка индивидуальности человека. Профессиональная диагностика может также разделяться на два вида: отбор и подбор. Разница этих двух видов заключается в том, что задача отбора – это необходимость выбрать на данную должность наиболее подходящего кандидата, а задача подбора – это нахождение наиболее подходящего вида деятельности для данного конкретного человека.

**Психологическая консультация:** индивидуальная помощь человеку, связанная с вопросами профессионального самоопределения, с построением личной профессиональной перспективы. Помощь психолога-консультанта может идти по следующим направлениям: информирование по вопросам, связанным с выбором профессии; диагностика индивидуальных особенностей и возможностей человека; морально-эмоциональная поддержка на пути реализации поставленных целей; а также выбор целей и принятие решений по их воплощению.

Рассмотрим каждый из видов профориентации с точки зрения применяемых методов и средств.

### **Профессиональное просвещение и информирование.**

Когда речь идет о знакомстве с миром профессии, то в первую очередь стоит обратиться к изучению профессиограмм и психограмм. Профессиограммы представляют собой описательно-технологические характеристики различных видов деятельности, в которых отражаются предмет и результат труда, описание профессиональной деятельности специалиста, требования к освоению профессии. Психограммы больше направлены на выделение и описание качеств человека, необходимых для успешного выполнения данной профессиональной деятельности – *профессионально важных качеств*. Помимо этого, для каждой профессии можно составить «формулу профессии», которая позволяет описать специальность через обобщенные характеристики и сравнить между собой наиболее привлекательные профессии.

«Формула профессии», предложенная Е.А. Климовым, включает в себя следующие характеристики:

- 1) Типы профессий по предмету труда: природа; техника; человек; знаковые системы; художественный образ. Например, профессия «бухгалтер» – это знаковые системы, а «повар» – это и природа, и художественный образ.
- 2) Классы профессий по целям труда: гностические (познавательные: распознать, различить, оценить, проверить); преобразовательные (обработать, переместить, организовать, преобразовать); изыскательные (изобрести, придумать, найти новый вариант, сконструировать). Например, тот же «повар» – это и преобразование, и изыскания, а «инженер-конструктор» включает все три цели.
- 3) Отделы профессий по средствам труда: ручные; механические; автоматические; функциональные (функции организма, в том числе и теоретические средства). Например, «бухгалтер» использует в работе автоматические и функциональные средства.
- 4) Группы профессий по условиям труда: бытовой микроклимат; открытый воздух; необычные; моральная ответственность; экстремальные условия. Например, у «строителя» условия труда часто связаны с открытым воздухом, а у «спасателя» – условия экстремальные.

Данная схема была расширена Н.С. Пряжниковым. Теперь она включает новые характеристики («Схема анализа профессии»):

- 1) Предмет труда: природа (животные и растения); материалы и заготовки; дети; взрослые; техника; знаковые системы (тексты, информация в компьютерах и т.д.); художественный образ.
- 2) Цели труда: контроль, оценка, диагноз; преобразовательная; изобретательная; транспортирование; обслуживание; собственное развитие.
- 3) Средства труда: ручные и простые приспособления; механические; автоматические; функциональные (речь, мимика, зрение и слух); теоретические (знания, способы мышления); переносные и стационарные средства.
- 4) Условия труда: бытовой микроклимат; большие помещения с людьми; обычный производственный цех; необычные производственные условия (особый режим влажности, температуры, стерильность); экстремальные условия (риск для жизни и здоровья); работа на открытом воздухе; домашний кабинет, лаборатория, мастерская.
- 5) Характер подвижности в труде: преимущественно сидя; преимущественно стоя; множество разнообразных движений; длительная ходьба; вынужденные статичные позы; высокая избирательная подвижность определенных групп мышц.
- 6) Характер общения в труде: минимальное общение (индивидуальный труд); клиенты и посетители; обычный коллектив (одни и те же лица); работа с аудиториями; выраженная дисциплина, субординация в труде; небольшой коллектив в замкнутом пространстве (экипажи судов, полярники, участники экспедиций).

- 7) Ответственность в труде: материальная; моральная; за жизнь и здоровье людей; невыраженная ответственность.
- 8) Особенности труда: возможность работы по совместительству; большая официальная зарплата; льготы; «соблазны» (возможность брать взятки, использовать оборудование организации); изысканные отношения; встречи со знаменитостями; частые заграничные командировки; командировки по стране; завершённый результат труда (можно полюбоваться); высокий престиж профессии; явно выраженная общественная полезность труда.
- 9) Типичные трудности и неприятности: нервное напряжение; профзаболевание; распространены мат и сквернословие; повышенный риск судимости; невысокий престиж работы; очень маленькая зарплата; общественно презираемый (осуждаемый) труд.
- 10) Минимальный уровень образования для работы: без специального образования (после школы); краткосрочные курсы; начальное профессиональное образование; среднее профессиональное образование; высшее профессиональное образование (неоконченное высшее, бакалавриат, магистратура); ученая степень (аспирантура, академия); дополнительное профессиональное образование.

Например, профессия «инженер-проектировщик в строительстве» характеризуется следующим образом: специалист работает в основном со знаковыми системами и образцами с целью изобретения нового продукта и контроля за исполнением чертежей, используя функциональные, теоретические и автоматические средства труда; работа данного специалиста чаще всего протекает в обычном бытовом микроклимате, но возможно выезда на объект (открытый воздух), она проходит преимущественно сидя и связана с общением в коллективе и иногда общением с другими службами; ответственность за жизнь и здоровье людей в работе есть, но она ярко не выражена (часто работает над проектом коллектив, а ответственность несет главный инженер проекта и архитектор). Особенности труда в данном случае: завершённый результат труда и общественная полезность. Образование – оконченное высшее.

Используя такие характеристики, Вы можете построить свой идеальный портрет профессии и потом подобрать те реальные профессии, которые в полной мере учитывали бы Ваши пожелания. Какие характеристики Вы бы включили в этот портрет?

Таким образом, составив формулу идеальной для себя профессии, Вам будет проще выбрать из всего многообразия те профессии, которые Вас в большей степени устраивают, и тем самым, сузить простор выбора и более подробно познакомиться с привлекательными вариантами. А основная информация о мире профессий в первую очередь затрагивает такие вопросы, как предмет, цели и условия труда, пути получения профессии, медицинские противопоказания, требования к личностным особенностям, актуальность выбранной профессии на рынке труда и перспективы развития. И основной вопрос: где можно найти такую информацию?

Найти описание профессий в современном мире информационных технологий не составляет труда. Например, о некоторых профессиях можно узнать в книге Романовой «99 популярных профессий» и в электронном справочнике «Энциклопедия профессий Кирилла и Мефодия», а также на многих сайтах: [www.ucheba.ru/prof](http://www.ucheba.ru/prof),

[www.proforientator.ru](http://www.proforientator.ru), [www.planetahr.ru/theme/124](http://www.planetahr.ru/theme/124), [www.e-xecutive.ru/career/trades](http://www.e-xecutive.ru/career/trades) и так далее.

Второй источник получения информации – это справочная литература и информационно-поисковые системы. Правильно составленные справочники помогают достаточно быстро найти подходящие учебные заведения и узнать краткую информацию о них. Чаще всего справочники составляются либо на основании алфавитного списка учебных заведений («Вузы России», «Выбираем специальность», «Выбираем ВУЗ» и т.д.), либо на основании списков специальностей, где под каждую специальность подбираются соответствующие учреждения образования (справочник «ВУЗы Москвы» под редакцией ЦТР «Гуманитарные технологии»). Также много полезной информации можно найти на многих сайтах: [www.znanie.info](http://www.znanie.info), [www.examen.ru](http://www.examen.ru), [www.ucheba.ru](http://www.ucheba.ru), [www.edunews.ru](http://www.edunews.ru), [www.ed.vseved.ru](http://www.ed.vseved.ru), [www.abitur.nica.ru](http://www.abitur.nica.ru). Также в интернете можно найти разнообразную информацию, связанную с подготовкой к поступлению и с дополнительным образованием ([www.abiturcenter.ru](http://www.abiturcenter.ru), [www.college.ru](http://www.college.ru)), информацию о сдаче ЕГЭ ([www.ege.edu.ru](http://www.ege.edu.ru), [www.fipi.ru](http://www.fipi.ru)), об учебных планах для различных специальностей ([www.edu.ru](http://www.edu.ru)).

Еще одним часто используемым способом является посещение Ярмарок профессий, на которых можно познакомиться с представителями различных компаний и узнать особенности работы в этих компаниях. Аналогично – существуют выставки, где представлены разнообразные ВУЗы, например, выставка «Образование и карьера», которая дважды в год проводится в Москве и Санкт-Петербурге. Такие выставки помогают сразу познакомиться с различными ВУЗами и в сжатые сроки собрать много информации.

Следующая группа методов – это практическое знакомство с миром профессии: экскурсии на предприятия и в учебные заведения, встречи со специалистами по различным профессиям, профориентационные уроки со школьниками как специальная система занятий, учебные фильмы. Такие мероприятия организуются либо самими школами, либо специальными центрами по профориентации молодежи, либо службами занятости. Свою роль в просвещении в отношении мира профессий играют и средства массовой информации (СМИ), хотя информация СМИ часто бывает искажена.

Отдельно следует отметить еще один метод – познавательные и просветительские лекции о путях решения проблем самоопределения, основная задача которых рассказать, каковы основные пути и особенности выбора профессии.

Немаловажной является также информация о востребованности различных специальностей, особенно в Вашем регионе. Такую информацию должны предоставлять службы занятости и центры профориентации молодежи. С другой стороны, такую информацию можно найти и на некоторых сайтах: многие компании проводят подобные исследования и составляют рейтинги профессий, а также рейтинги учебных заведений. Например, рейтинги колледжей и ВУЗов, рейтинги востребованности профессий можно найти на сайтах: [www.ucheba.ru](http://www.ucheba.ru), [www.superjob.ru](http://www.superjob.ru), [www.hh.ru](http://www.hh.ru), [www.rating.rbc.ru](http://www.rating.rbc.ru) и других.

И один из самых важных источников информации – это непосредственное взаимодействие с психологами-профконсультантами, школьными учителями, родителями и близкими, знакомыми, преподавателями учебных заведений (например, на Дне открытых дверей ВУЗа) и специалистами профессий, которые Вас интересуют.

### **Психологическая диагностика: методики профориентации.**

Основной вопрос, решаемый с помощью данной группы методов – это самопознание. Как уже отмечалось выше, существуют психogramмы, в которых описываются основные профессионально важные качества, которыми должен обладать успешный специалист в

данной области. Однако, помимо профессионально важных качеств, в первую очередь важны именно Ваши интересы и склонности – они определяют основное направление профессионального развития. Отсутствие интереса к самой профессии часто приводит к тому, что человеку очень трудно развиваться в данной области, поскольку постоянно нужно себя заставлять, идти вперед через силу. Вряд ли это вписывается в понятие «удачный профессиональный выбор».

Но и одних интересов бывает мало, поскольку свою лепту в успешность деятельности также вносят наши способности и возможности, причем что-то мы можем развить (например, внимание и память, логические способности), а что-то – нет (психофизиологические особенности и свойства нервной системы). В некоторых профессиях есть еще и ограничения по здоровью, что является серьезным критерием для выбора профессии (как бы Вы не хотели быть ветеринарным врачом, если у Вас аллергия на животных, то вряд ли это будет возможным).

Чаще всего получается так, что человек, стоящий перед профессиональным выбором, не знает себя настолько хорошо, чтобы судить о подходящих для него профессиях. И в данном случае всегда можно обратиться за помощью к профессионалам. Что касается психологических и психофизиологических характеристик, то их оценку лучше доверить специалистам, несмотря на то, что очень многие методики сейчас можно найти на различных сайтах. Дело в том, что только специалист может подобрать подходящие и достоверные методики диагностики и поможет Вам разобраться в полученных результатах, расставив некоторые акценты, позволяющие лучше понять то, что получилось.

В качестве *методов профессиональной диагностики* используются следующие: беседы-интервью закрытого (предлагаются варианты ответа) и открытого типа (ответ в любой форме), различные опросники, методы наблюдения (можно использовать и данные самонаблюдения), сбор информации от знакомых, родителей, учителей, друзей и других специалистов, психофизиологические обследования, игровые и тренинговые ситуации, наблюдение в трудовой деятельности и многие другие.

Когда речь идет о психологической диагностике, то предполагается некоторый срез ситуации: оценка того, что актуально на сегодняшний день. Однако все методики профориентации можно разделить на две большие группы:

- 1) Собственно диагностические: оценивается сложившаяся ситуация и выдаются рекомендации на основе полученных выводов (рекомендации могут носить и корректирующий характер: что нужно изучить, развить, учесть для достижения желаемых целей)
- 2) Активизирующие: основная задача этих методов – запустить процесс размышления на тему профессионального выбора и научить человека средствам для самостоятельных действий

Рассмотрим диагностические методики, которые достаточно часто применяются для оценки интересов, склонностей, способностей и возможностей человека.

Один из самых распространенных отечественных тестов – это «Дифференциально-диагностический опросник», предложенный Е.А. Климовым. Методика предназначена для оценки интересов человека по отношению к разным типам профессий. Предлагает попарно сравнивать различные виды деятельности, каждый раз выбирая только один из пары (отмечая «+»). Например, что Вы больше предпочитаете: лечить животных или выполнять вычисления и расчеты. По специальной таблице подсчитывается количество плюсов для каждой из пяти сфер (человек – человек, человек – техника, человек –

природа, человек – знаковые системы, человек – художественный образ). Набравшая большее количество «+» и считается наиболее подходящей профессиональной областью. Время выполнения неограниченно.

Другой распространенный тест – это «Карта интересов». Есть разные варианты этого опросника. Основная идея заключается в том, что выделяются различные сферы профессионального труда (24 или 29 сфер), например, биология, география, геология, медицина, легкая и пищевая промышленность, физика, химия, техника, электро- и радиотехника, строительство, транспорт, авиация, военные специальности, спорт, журналистика, педагогика и другие. Определяется степень предпочтения данных сфер. Предлагается ответить на вопросы: «Хотели бы Вы выполнять определенную деятельность», например, знакомиться с жизнью растений и животных или самостоятельно писать стихи и прозу. При ответе каждый вопрос нужно оценить по системе: «++» – очень нравится; «+» – просто нравится; «0» – нейтральное отношение; «-» – не нравится; «--» – очень не нравится. И если какие-то сферы получили одинаковое количество плюсов, то выбирается та, где меньше минусов. Итог работы – предпочитаемая сфера профессиональных интересов.

Тест Дж. Голланда (Холланда). Данный тест также направлен на выбор наиболее подходящих сфер профессионального труда, но сам автор исходит из предположения, что можно выделить шесть основных типов личности, а каждому типу личности свойственно выбирать определенные типы профессий. Именно это будет служить гарантией того, что человек будет успешен в работе и удовлетворен ею. Предлагается список пар профессий, необходимо из каждой пары выбрать ту специальность, которая наиболее привлекательна. Подсчет плюсов по ключу позволяет определить преобладающий профессиональный тип (и соответственно, тип личности): реалистический, интеллектуальный, социальный, артистический, предприимчивый, конвенциональный.

Московский областной центр профориентации молодежи предложил еще один вариант профориентационной методики – «Матрица выбора профессии». Необходимо выбрать привлекательный объект деятельности (всего 10 объектов) и привлекательный вид деятельности (всего 10 видов). А дальше предлагается матрица соотношения объекта и вида деятельности, по которой можно определить примеры профессии, наиболее подходящих человеку.

Помимо диагностики профессиональных интересов, существуют различные методики для оценки способностей и личностных особенностей каждого человека. Таких методик достаточно много, причем каждая из них имеет свои специальные цели и задачи. Однако самостоятельный выбор неспециалистом наиболее подходящих методик для оценки способностей и индивидуальных особенностей сопровождается большим числом трудностей, поэтому для решения данных вопросов лучше обращаться к специалистам. Особенно это связано с оценкой психофизиологических возможностей. В любом психологическом центре, любой школьный психолог, психологи служб занятости и центров профориентации всегда готовы будут помочь Вам выбрать подходящие методики и помочь Вам оценить Вашу готовность и возможности выполнять различные профессиональные задачи.

Некоторые центры используют для данных целей свои разработки и тесты профориентации. И если уже указанные тесты можно применять для различных возрастов (как правило, старшеклассники и взрослые люди), то существуют программы, учитывающие различный возраст участника психологической диагностики, поскольку обычно решаются разные задачи. Например, Центром тестирования и развития «Гуманитарные технологии» разработаны комплексные программы профориентации. Можно выделить три основные группы тех, кто заинтересован в профориентации:

- 1) Школьники и абитуриенты. Основные вопросы связаны с выбором профессии и поступлением в учебное заведение. Предлагаемая программа «Профориентатор»
- 2) Студенты и молодые специалисты. Основные вопросы связаны с выбором специализации, трудоустройством, началом карьерного пути. Предлагаемая программа «Профкарьера»
- 3) Взрослые люди. Основные вопросы связаны со сменой профессии и карьеры. Предлагаемая программа «Профконсультант»

Эти программы позволяют провести комплексную оценку интересов (мотивации), способностей и личностных особенностей человека, а результатом данных тестов являются списки наиболее подходящих профессий или должностей (включая и итоговый список), профильные направления развития и рекомендации по развитию тех сфер, которые необходимы для успешной деятельности в выбранной сфере. Но применение данных тестов возможно только в сочетании с беседой с профессионалом-психологом. На сайтах Центра ([www.proforientator.ru](http://www.proforientator.ru) и [www.profkonsultant.ru](http://www.profkonsultant.ru)) Вы можете найти различные демонстрационные версии указанных тестов, а сайт [www.teletesting.ru](http://www.teletesting.ru) позволит Вам найти представительства Центра в Вашем регионе. В данных представительствах Вы также сможете пройти полные версии данных программ и получить консультацию специалистов.

Другой тип диагностики – активизирующие методы. Их отличительная особенность заключается в том, что основная задача – запустить процесс осмысления своего профессионального пути, профессиональных выборов, а также обучить человека средствам профессионального самоопределения. Эти методики относятся уже не к самой по себе диагностике, а скорее к методам психологической поддержки профессионального самоопределения и помощи в конкретном выборе (схемы альтернативного выбора, построение системы различных вариантов действий). Активизирующие методы предполагают организацию совместного с клиентом рассмотрения различных профориентационных проблем, причем консультант не дает готовые решения, а обучает использовать различные средства для самоопределения.

Достаточно распространены активизирующие опросники. Н.С. Пряжников предлагает целый арсенал таких методик. Главная цель активизирующих опросников – стимулирование размышлений о собственных перспективах личностного и профессионального самоопределения, поэтому не стоит относиться к ним, как к диагностическим, дающим объективные данные об изучаемом человеке.

Рассмотрим примеры некоторых таких опросников.

Профориентационная методика «Перекресток». Методика включает две основные части: первая часть – определение наиболее предпочтительных «предметов труда» и «средств труда», что позволяет уточнить наиболее привлекательные профессии (используется специальная таблица); вторая часть – вспомогательная и позволяет определить наиболее привлекательный «уровень профессионального образования» и желаемый «уровень самостоятельности в труде», это дает возможность соотнести *претензии* человека и его *готовность самостоятельно, инициативно и творчески реализовать* свои претензии (также по специальной таблице). Для определения предпочтительных вариантов работы используются специальные вопросники, причем необходимо оценить степень привлекательности различных сфер деятельности, видов деятельности и т.д. по 5-балльной системе («0» используется, если совершенно не интересно этим заниматься). Используя специальные ключи, подсчитывается балл

привлекательности по каждой сфере. Полученная информация позволяет определить как наиболее привлекательные области, так и явно отвергаемые.

Активизирующий опросник «За и против». Включает три самостоятельные методики: «За и против – 1» (предназначен для выявления предпочтительных групп профессий); «За и против – 2» (для выявления наиболее развитых групп качеств – готовность выполнять различные профессиональные действия) и «За и против – 3» (для выявления предпочтительных профессиональных ценностей). Все вопросы оцениваются по шкале от 0 до 5 баллов. Цель обобщения всех трех методик – определение соответствия между привлекательными группами профессий (20 групп), сформированностью тех или иных качеств человека и ценностями труда, предпочитаемыми данным человеком. Все это позволяет не только выявить наиболее привлекательные для данного клиента группы профессий, но и ориентировочно оценить, насколько эти профессии выбираются с учетом развитости качеств клиента, а также, насколько эти профессии позволят ему реализовать свои основные смыслы и ожидания от данного труда.

Методика «Будь готов!». Основная задача – осознать уровень своей готовности к различным видам профессионального труда. Методика представляет собой перечень трудовых действий, в отношении которых нужно оценить свою готовность выполнять эти действия по 10-балльной шкале. Проставленные баллы по каждому вопросу переводятся по ключу в систему плюсов, минусов и нулей. Далее из списка предложенных профессий (72 профессии) выбираются наиболее интересные, и в отношении них рассчитывается балл готовности к данной профессии.

Карточная методика – профессьянс «Формула 5». Предназначена для поиска или уточнения наиболее привлекательных профессий (или группы профессий), а также для знакомства с основными характеристиками профессионального труда. Предлагается работа с карточками, которые связаны с предметами труда, целями и средствами, условиями и особыми условиями работы. Необходимо разложить карточки, согласно предлагаемой схеме, и выбрать наиболее привлекательные, из которых потом и складывается формула профессии. В процессе работы с методикой обсуждаются различные аспекты выбора профессии: «могу – не могу», «хочу – не хочу», противоречия в соотношении пяти компонентов профессии. И необходимо прекрасное знание мира профессий, чтобы в дальнейшем подобрать под данную формулу конкретные примеры профессий.

Существует множество разнообразных активизирующих методик, которые разработаны Н.С. Пряжниковым и предложены в его книге «Профориентация в школе».

### **Практические методы профориентации.**

К основным практическим методам профориентации традиционно относятся различные практические упражнения, связанные с выбором профессий, профориентационные игры, тренинговые занятия. Рассмотрим подробнее каждый метод.

**Практические упражнения.** Основная задача – попробовать различные профессиональные сферы деятельности на практике. Для данных целей школами и различными организациями по работе с молодежью организуются кружки и клубы по профессиональным интересам; проводятся специальные занятия в цехах учебно-производственных комбинатов (начальная профессиональная подготовка и дополнительные профильные занятия); практика и работа на предприятиях во время школьных каникул; участие в волонтерской деятельности. Подобные программы могут организовывать и проводить учебные заведения, центры профориентации молодежи, службы занятости.

**Профориентационные игры.** Основные задачи данного типа игр: определение перспективных жизненных и профессиональных целей; анализ и осмысление профессиональных перспектив; управление личным профессиональным планом; побуждение участников к осознанному выбору профессии; развитие профессионально важных качеств. Игра помогает вызвать естественный интерес к профессиональному самоопределению и сформировать положительную мотивацию и активность в процессе выбора профессии. Она помогает смоделировать реальные ситуации выбора профессии и хорошо запоминается. Важно, что именно игры помогают имитировать личную профессиональную перспективу человека (или ее отдельные компоненты). Такие игровые способы профориентации проводятся в школах и центрах профориентации молодежи, психологических центрах.

Например, Н.С. Пряжниковым предлагается игра «Профконсультация», задача которой – смоделировать процесс построения школьниками личных профессиональных перспектив. Ведущий предлагает группе разыграть ситуацию, где один-два «консультанта» беседуют с «учащимся» и его «родителем» по поводу дальнейшей судьбы «ребенка», после окончания школы. Участники распределяют роли, причем каждый должен побывать в роли «ученика». При этом каждый «ученик» может представить свою реальную ситуацию, но может сыграть и воображаемого ученика, вплоть до изображения представителя противоположного пола (мальчик играет свою сверстницу или наоборот). Основная задача игры – не решить проблемы других, а научиться анализировать различные ситуации профессионального самоопределения. В основе такого обсуждения лежит разбор ситуации по ключевым пунктам, которые входят в понятие личной профессиональной перспективы. Завершается каждое проигрывание тем, что участники высказывают свои пожелания данному «учащемуся», а «учащийся» соглашается или не соглашается с ними. Важно при этом, чтобы каждое мнение как-то обосновывалось, т.е. ведущий должен следить за тем, чтобы эти высказывания и пожелания были не столько эмоциональными и интуитивными, сколько разумными. Возможны и другие варианты проведения данной игры.

Узнать о других профориентационных играх Вы можете на сайте [www.trepsy.net/prof/](http://www.trepsy.net/prof/) и в методических пособиях (например, [4]).

**Тренинги.** Профориентационные игры часто являются частью тренинга. Тренинг – это краткосрочное мероприятие, предполагающее обучение одного человека или небольшой группы с целью формирования личностных и/или деловых навыков, умений.

Работа любой тренинговой группы обязательно характеризуется рядом специфических принципов:

- 1) Принцип активности: участники вовлекаются в активную деятельность, выполняя различные задания, которые предлагает ведущий.
- 2) Принцип исследовательской творческой позиции: участники тренинга открывают новые идеи и решения, взаимодействуя с другими людьми, в процессе работы группы решаются различные проблемные вопросы и ситуации
- 3) Принцип осознания поведения: поведение участника тренинга осознается им. В первую очередь, этому способствует обратная связь от других участников тренинга, которая позволяет посмотреть на себя со стороны
- 4) Принцип партнерского поведения: это такое поведение, когда мы учитываем интересы, чувства, переживания и эмоции других участников взаимодействия, что

создает доверительную и безопасную атмосферу, позволяя участникам тренинга экспериментировать со своим поведением, не опасаясь ошибок.

Все эти принципы помогают сделать работу в тренинговой группе плодотворной и развивающей. Существует огромное многообразие различных тренингов, в зависимости от задач, которые ставят перед собой участники тренинга. Это и тренинги личностного роста и самопознания, и тренинги, направленные на развитие определенных навыков или способностей.

В отношении профориентации часто тренинги используются в качестве способа развития способностей и профессионально важных качеств человека, необходимых ему для успешного освоения выбранной сферы труда: тренинги общения, тренинги уверенности в себе, тренинг тайм менеджмента (управление временем) и многие другие. Например, тренинг «Психологический театр» (Центр тестирования и развития «Гуманитарные технологии», [www.psyliner.ru](http://www.psyliner.ru)) направлен на понимание разных сторон человеческого поведения: какие «маски» носят люди, какие роли играют, а с другой стороны, как разобраться в своих чувствах и эмоциях, как стать более уверенным в отстаивании своего мнения и научиться говорить «Да» и «Нет» тогда, когда это нужно. А тренинг «Внимание-сила» позволяет научиться методам привлечения внимания к определённым объектам, осознать значимость внимания и узнать о факторах, которые на него влияют, научиться пользоваться методикой ухода от помех. Это уже пример тренинга навыков.

Проведение тренингов – это одна из основных задач разнообразных психологических центров, однако в школе такие мероприятия также могут проводиться силами школьных психологов. Познакомиться с различными программами тренингов Вы также можете на сайтах: [www.samopoznanie.ru](http://www.samopoznanie.ru), [www.psyliner.ru](http://www.psyliner.ru), [www.ippli-genesis.ru/train/psysozvezdie/](http://www.ippli-genesis.ru/train/psysozvezdie/) и многих других.

#### **Литература.**

1. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. - Ростов-на-Дону: Феникс, 1996.
2. Пряжников Н.С. Активные методы профессионального самоопределения. - М.: МГППИ, 2001.
3. Пряжникова Е.Ю., Пряжников Н.С. Профориентация. – М.: Академия, 2007.
4. Пряжников Н.С. Профориентация в школе: игры, упражнения, опросники (8-11 классы). - М.: ВАКО, 2005.

#### **Интернет-источники.**

*Мир профессий*

[www.uceba.ru/prof](http://www.uceba.ru/prof)

[www.proforientator.ru](http://www.proforientator.ru)

[www.planetahr.ru/theme/124](http://www.planetahr.ru/theme/124)

[www.e-xecutive.ru/career/trades](http://www.e-xecutive.ru/career/trades)

*Выбор учебных заведений и подготовка к поступлению*

[www.znanie.info](http://www.znanie.info)

[www.examen.ru](http://www.examen.ru)

[www.uceba.ru](http://www.uceba.ru)

[www.edunews.ru](http://www.edunews.ru)  
[www.ed.vseved.ru](http://www.ed.vseved.ru)  
[www.abitur.nica.ru](http://www.abitur.nica.ru)  
[www.abiturcenter.ru](http://www.abiturcenter.ru)  
[www.college.ru](http://www.college.ru)  
[www.ege.edu.ru](http://www.ege.edu.ru)  
[www.fipi.ru](http://www.fipi.ru)  
[www.edu.ru](http://www.edu.ru)

*Рейтинги профессий и учебных заведений*

[www.ucheba.ru](http://www.ucheba.ru)  
[www.superjob.ru](http://www.superjob.ru)  
[www.hh.ru](http://www.hh.ru)  
[www.rating.rbc.ru](http://www.rating.rbc.ru)

*Психологические тесты*

[www.proforientator.ru](http://www.proforientator.ru)  
[www.profkonsultant.ru](http://www.profkonsultant.ru)  
[www.azps.ru/tests/](http://www.azps.ru/tests/)  
[www.vsetesti.ru/](http://www.vsetesti.ru/)

*Профориентационные игры и тренинги*

[www.trepsy.net/prof/](http://www.trepsy.net/prof/)  
[www.samopoznanie.ru](http://www.samopoznanie.ru)  
[www.psyliner.ru](http://www.psyliner.ru)  
[www.ippli-genesis.ru/train/psysozvezdie/](http://www.ippli-genesis.ru/train/psysozvezdie/)

## ТЕХНОЛОГИИ «ТРУДОУСТРОЙСТВА». ЗАНЯТОСТЬ.

**Трудоустройство** представляет собой систему мероприятий, проводимых государственными органами и общественными организациями в целях содействия населению в подыскании, направлении и устройстве на работу в соответствии с призванием, способностями, профессиональной подготовкой, образованием и с учетом общественных потребностей. В широком смысле понятие «трудоустройство» объединяет все формы трудовой деятельности, включая и самостоятельное обеспечение себя работой.

Занятость – понятие более широкое, чем трудоустройство. Согласно законодательству, **занятость** понимается как «деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход». Понятие «занятость» включает как непосредственно трудовую деятельность, так и учебу, службу в армии, ведение домашнего хозяйства (фермерство), уход за детьми и престарелыми. Трудоустройство предшествует трудовой занятости и обеспечивает ее. Занятость может быть полной или неполной.

В настоящее время, наряду с традиционными вариантами занятости (работа по трудовой книжке и работа по совместительству), появляются новые варианты деятельности: фриланс и аутсорсинг (или лизинг).

**Фриланс** – это удаленная работа, не требующая постоянного присутствия специалиста на рабочем месте. Как правило, фрилансеры нанимаются только для выполнения определенного перечня работ. Фриланс распространен в таких сферах деятельности, как журналистика, программирование, дизайн, переводы. Такой специалист отвечает только за свои действия и самостоятельно планирует свою работу. Но есть и минусы: отсутствие социальных гарантий и нестабильность заработка, приходится самостоятельно оплачивать все расходы, отсутствие оплачиваемого отпуска и необходимо самостоятельно вести бухгалтерию и платить налоги.

**Аутсорсинг или лизинг** в области управления персоналом строятся по следующей схеме (кадровые агентства): соискатель оформляется в штат агентства, но работает в другой компании в качестве внештатного сотрудника. После завершения проекта соискатель остается в штате агентства, но направляется в другую компанию. Плюсы такой схемы заключаются в том, что стаж работы не прерывается, сотрудник имеет двойное оформление: по трудовой книжке (агентство) и по трудовому договору (компания). При этом опыт работы такого сотрудника может быть очень богатым.

Каждый человек имеет право на трудоустройство, причем государственные службы занятости обязаны оказывать бесплатное содействие трудоустройству граждан. Различные правовые отношения регулируются законом «О занятости населения в Российской Федерации» и «Трудовым кодексом Российской Федерации». Так, например, в данных документах отражены полномочия органов власти в области обеспечения занятости населения. Например, за государственной службой занятости закреплены следующие направления деятельности:

- 1) оценка состояния и прогноз развития занятости населения, информирование о положении на рынке труда;
- 2) разработка и реализация программ, предусматривающих мероприятия по содействию занятости населения, включая программы содействия занятости граждан, находящихся под риском увольнения, а также граждан, испытывающих трудности в поиске работы;

- 3) содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников;
- 4) организация мероприятий активной политики занятости населения;
- 5) осуществление социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными, в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- 6) осуществление контроля за обеспечением государственных гарантий в области занятости населения.

Законодательством также определяются особенности занятости *несовершеннолетних* граждан. Так, устанавливается нижняя возрастная граница: граждане могут начинать работать с 15 лет, однако, если речь идет о подготовке к производственному труду учащихся (выполнение легкого труда без вреда здоровью и без нарушения процесса обучения, в свободное от учебы время), то с согласия родителей (усыновителя, попечителя) возможна трудовая деятельность с 14 лет. Также устанавливаются определенные ограничения в отношении занятости несовершеннолетних: запрещено привлекать данную группу к выполнению тяжелой, вредной работы, связанной с опасными условиями; подземные работы; работы, вредные для нравственного развития; ночные и сверхурочные работы; работы в выходные дни. Помимо этого, обязательными являются ежегодные медицинские осмотры за счет работодателя и ежегодный отпуск не менее 31 дня в удобное для работника время.

Можно отметить, что технологии трудоустройства будут несколько различны, если Вы являетесь *молодым специалистом* или опытным. Согласно многочисленным исследованиям, отмечается, что в настоящее время все острее звучит проблема трудоустройства выпускников ВУЗов: многие не могут найти работу по своей специальности и вынуждены менять область деятельности или становиться безработными. Причин может быть множество, вот лишь некоторые из них:

- 1) выбор профессии без внутреннего интереса к ней: в процессе обучения студент понимает, что данная деятельность ему не подходит, но, тем не менее, заканчивает ВУЗ, чтобы получить диплом (проблема профориентации)
- 2) незнание основ технологий трудоустройства, что приводит к совершению ошибок на разных этапах трудоустройства (проблема содействия трудоустройству)
- 3) незнание другой стороны «баррикады»: что ищет работодатель

Ваши действия в первом случае рассмотрены в предыдущей главе. Два остальных случая будут рассмотрены в этой главе. Рассмотрим сначала представления работодателей о «молодых специалистах».

***Молодой специалист глазами работодателей.*** Центр тестирования и развития «Гуманитарные технологии» провел несколько опросов, чтобы изучить как критерии отбора для молодых специалистов (2008 год), так и оценить специфику трудоустройства выпускников, как она представляется ВУЗами и работодателями (2009 год).

**Опрос 2008 года** ([www.profkonsultant.ru](http://www.profkonsultant.ru)). Согласно полученным данным, около 82% принявших в исследовании работодателей указывают на наличие явной потребности в молодых специалистах, причем 37% отметили сильную потребность в этой категории сотрудников. Причем если отдельно посмотреть на данные по крупным и небольшим компаниям, то можно отметить, что наиболее актуальна потребность в молодых кадрах у крупных компаний (52% против 31% для небольших компаний). Небольшие компании

отмечают свою заинтересованность в молодых специалистах, но указывают, что она пока на среднем уровне (49% против 26% для крупных компаний). К сожалению, в период кризиса небольшие компании начинают все больше отказываться от этой категории сотрудников, поскольку программы привлечения молодых кадров достаточно затратны. Однако это скорее повод повышать свою конкурентоспособность и стремиться к развитию.

Другой вопрос, который затрагивался в исследовании, - это методы, используемые работодателями для подбора молодых специалистов. Большинство компаний предпочитает использовать свои собственные силы (внутренний HR-отдел). Этим крупные и небольшие компании существенно не отличаются друг от друга. С другой стороны, есть методы, которые чаще представлены в крупных компаниях: сотрудничество с Центрами содействия трудоустройству ВУЗов, организация практики и стажировок на базе компаний, а также проведение совместных с учебными заведениями целевых программ обучения. Таким образом, крупные компании готовы использовать большие ресурсы для привлечения молодых специалистов. Небольшие компании чаще ограничиваются либо собственными силами, либо организуют у себя стажировки. Остальные варианты являются достаточно сложными и дорогостоящими. Внешние рекрутинговые агентства для привлечения молодых специалистов используются редко.

Среди методов отбора и оценки молодых специалистов наибольшей популярностью пользуются традиционные способы: анализ резюме (70% компаний) и проведение собеседований (97% компаний). Однако можно столкнуться и с тестированием или специальными упражнениями для оценки (около 30% компаний), которые позволяют в полной мере оценить деловые компетенции и личностный потенциал молодых специалистов. А ведь именно этот критерий является ведущим при отборе данных специалистов: 75% компаний отмечают его значимость. А само образование кандидата, его уровень и качество занимает только второе место в списке критериев (63% компаний учитывают этот критерий). Такие критерии, как наличие профессионального опыта, знание отрасли и спецификации компании, а также соответствие молодого специалиста корпоративной культуре компании, являются важными только для одной трети опрошенных компаний. Среди дополнительных критериев отбора выделяются уровень компьютерной грамотности и наличие дополнительного образования или специализации. А вот уровень успеваемости в ВУЗе интересует только 27% компаний, поэтому отличники практически не имеют особого преимущества при трудоустройстве.

Какие же деловые компетенции ценятся больше всего среди работодателей? Ведущую роль занимают такие компетенции, как мотивация достижения, организованность, ориентация на развитие, коммуникабельность, ориентация на клиента. Именно эти характеристики включаются в портрет успешного специалиста по представлениям большинства работодателей (более 60% компаний отмечают значимость). Второе место по приоритетности (30-60%) занимают характеристики: стрессоустойчивость, командность, аналитичность, гибкость, нормативность. Это, скорее, фоновые характеристики: их наличие желательно, но не обязательно в большинстве случаев. А вот лидерство занимает самое последнее место (16%): на первом этапе развития карьеры это качество не является значимым. Основной упор делается на ответственность, работоспособность и моральные качества (этичность, порядочность, лояльность), а вот пассивность и лень будут очень сильно мешать трудоустройству молодого кандидата.

Таким образом, представленные результаты помогают лучше понять идеальное представление о молодом специалисте среди работодателей. И для поиска своего идеала

компании готовы прибегать к разнообразным методам, вкладывая в это дело достаточные средства.

Насколько совпадает представление о выпускниках и особенностях их трудоустройства у работодателей и ВУЗов – **опрос 2009 года** ([www.profkonsultant.ru](http://www.profkonsultant.ru)). Как показывают результаты опроса, ВУЗы часто переоценивают потребность компаний в молодых специалистах. Особенно это касается представлений ВУЗов относительно крупных российских коммерческих компаний. Однако и компании, и ВУЗы достаточно согласованно оценивают заинтересованность в молодых специалистах у государственных организаций, крупных иностранных и небольших российских коммерческих компаний. Хотя сравнение ожиданий ВУЗов в 2007 и в 2009 годах показывает, что ВУЗы адаптируют свои ожидания относительно положения на рынке труда.

Как показывают результаты опроса, ВУЗы часто не имеют четкой картины относительно основных требований работодателей по отношению к выпускникам, недооценивая роль деловых компетенций. Тем не менее, и ВУЗы, и работодатели одинаково оценивают зарплатные возможности выпускников, структуру востребованных профессиональных позиций на рынке труда, а также имеют одинаковое представление о личностных компетенциях, важных в работе и трудоустройстве.

В отношении ситуации содействия трудоустройству тоже можно отметить некоторые особенности: часто выпускники несколько озадачены ситуацией трудоустройства, но большого беспокойства не проявляют; улучшается профориентационная работа в ВУЗах. Но с другой стороны ВУЗы меняют программы содействия трудоустройству своих выпускников: все еще активно организуются стажировки и практики, различные варианты содействия с работодателями (конференции и выставки), программы дополнительного образования, целевая подготовка студентов; мало проводится программ, связанных с проведением тренингов по трудоустройству и развитию личностных компетенций; все меньше усилий прилагается к непосредственному трудоустройству выпускников, созданию баз данных, проведению исследований рынка труда.

В связи со сложившейся ситуацией все больше активность в отношении непосредственно трудоустройства переключается на плечи самих выпускников.

### **Активные и пассивные методы трудоустройства.**

Прежде чем приступить к поиску работы, стоит разобраться в том, что может помочь в поиске, а что помешать. И в первую очередь важно развеять некоторые мифы, которые могут сопровождать этот процесс ([www.rabota.ru](http://www.rabota.ru)).

Один из самых распространенных мифов – *наличие «блата»*. Но важно разводить два понятия: непосредственно «блат» (берут «хорошего человека») и профессиональные связи. Работодатель всегда заинтересован в получении результата и в достижениях, развитии компании, поэтому важнее профессионалы, чем просто «родственники». Другое дело – наличие профессиональных связей: это действительно важный капитал. Профессиональные связи – это Ваши коллеги, начальники, партнеры, которые ценят Вас, знают Ваши способности и возможности и готовы звать Вас за собой, рекомендовать и продвигать. И именно это ресурс можно и нужно использовать при трудоустройстве.

Другой миф – *«образование решает все»*. Конечно, прекрасный диплом выступает как залог карьерного развития, но этого зачастую недостаточно. Своими знаниями нужно еще уметь распорядиться. Если диплома нет, то потребуются потратить больше сил на пути к заветной цели, но все-таки только «корочки» не смогут решить многие проблемы и гарантировать Вам трудоустройство. Как показали приведенные выше результаты опроса

работодателей, образование занимает не самое главное место в критериях отбора молодых специалистов.

Еще одно заблуждение – *«отправлять резюме нужно, только если соответствуешь всем параметрам»*. Это совершенно не обязательно, поскольку работодатель в описании вакансии пытается учесть все пожелания к будущему сотруднику, однако готов пойти на компромисс и в чем-то уступить. У Вас же такая же ситуация, когда Вы ищете идеальную профессию или работу: поскольку идеальной нет, то на некоторые уступки Вы готовы идти.

*«Крайне сложно устроиться без опыта работы: такие сотрудники никому не нужны»* - следующий миф. Во-первых, есть области, в которых с удовольствием набирают сотрудников без опыта работы, например, там, где практикуются особые техники продаж: всегда легче научить человека, чем переобучить (общее правило для обучения в любой деятельности). К тому же, как показывают опросы, работодатели готовы принять молодых специалистов прямо со студенческой скамьи, предлагая различные варианты практик и стажировок, с тем расчетом, чтобы вырастить специалистов под интересы своей компании.

*«Интернет – это большая помойка и приличную работу там найти нельзя»*. Несомненно, что в Интернете содержится огромный объем информации, причем часть этой информации просто не соответствует действительности. Но, как показывают факты, достаточно много людей находят работу именно через Интернет. Причем данный ресурс позволяет не только воспользоваться работными сайтами, которые реально помогают с поиском, но и зайти на сайты компаний, которые Вас интересуют, чтобы получить дополнительную информацию о самих компаниях и следить за вакансиями, которые компания выставляет на собственном сайте.

*«Важно иметь одно хорошее резюме»*. На самом деле рекомендуется иметь одно основное резюме и несколько дополнительных, составленных под каждую отдельную вакансию (в одном нужно что-то убрать, в другом наоборот добавить в зависимости от вакансии), а в идеале – резюме должно быть столько, сколько вакансий Вы рассматриваете. Ведь вакансии и резюме под вакансию должны быть взаимодополняемыми, создавать диалог: резюме отвечает на «вопросы и запросы» вакансии.

И еще один миф – *«если не ответили в течение недели, значит, это отказ»*. Вы отправили резюме или даже сходили на собеседование. И теперь ждете ответа, а его все нет. Как понять такую ситуацию? На самом деле решения в различных компаниях принимаются по-разному в зависимости от того, как срочно нужен новый сотрудник. К тому же менеджеры по подбору персонала могут быть просто очень сильно загружены работой. Поэтому в таких ситуациях рекомендуется сразу уточнить, когда ждать решения и запастись терпением, при этом продолжая знакомиться с другими вариантами.

Итак, когда рассмотрены основные мифы трудоустройства, необходимо переходить к самому поиску. Различают два основных типа методов трудоустройства по степени активности кандидата:

- 1) активные методы, например, когда Вы занимаетесь рассылкой резюме по вакансиям, ищете непосредственные контакты с работодателем (через Ярмарки вакансий или путем заполнения анкет на сайтах работодателей) и т.д.
- 2) пассивные методы: применяются в том случае, если Вы в данный момент работаете, но подумываете о том, чтобы сменить компанию, например, пассивные методы при работе с Интернетом – это размещение резюме на сайтах,

посвященных поиску работы. Вы не принимаете в данный момент времени активных мер по поиску работы.

Рассмотрим основные варианты поиска работы (материалы «Энциклопедия карьеры»: [www.careerbook.ru](http://www.careerbook.ru); «E-prof - Журнал»: [www.e-prof.ru/jurnal/shkola\\_soiskatelya/](http://www.e-prof.ru/jurnal/shkola_soiskatelya/)).

**Знакомые и коллеги.** Это один из самых надежных и традиционных способов трудоустройства. Близкий человек, имеющий возможности трудоустройства, поможет Вам гораздо быстрее, чем все остальные способы. Если Ваш знакомый работает в какой-либо компании, то он гораздо раньше узнает об открытии вакансии, нежели эта вакансия появляется на сайте в Интернете – и это реальное Ваше преимущество перед другими кандидатами, которых в итоге может больше и не быть. К тому же, как мы уже указывали ранее, профессиональные связи помогут Вам получить дополнительные рекомендации при устройстве в компанию. И часто искать работу через «своих» психологически легче. Сохраняйте дружеские отношения и поддерживайте контакты с сотрудниками отделов кадров бывших работодателей – они тоже могут помочь Вам в поисках новой работы.

**Выход на интересующего работодателя напрямую.** Один из действенных способов поиска работы – непосредственные прямые контакты с работодателем. Составьте список наиболее привлекающих Вас компаний. Для этого полезным будет знакомство с отраслевыми рейтингами (национальные и международные) и рейтингами компаний-работодателей, при этом обращайте внимание не только на лидеров отрасли, но и на динамично развивающиеся компании (в них легче найти работу, поскольку чаще открываются новые вакансии). Когда список будет готов, то следующий шаг – это контакты с отделом кадров: необходимо узнать, есть ли или появятся ли в ближайшем будущем вакансии по Вашему профилю работы, ведь не всегда компания ищет сотрудников активно, нужные люди могут приходиться сами (особенно если компания успешная). Часто бывает так, что работодатели проводят дни открытых дверей, участвуют в выставках, организуют презентации, рассчитанные на привлечение будущего персонала, размещают вакансии на своих собственных сайтах, которые отсутствуют на сайтах, посвященных поиску работы. Информация обо всех указанных мероприятиях, как правило, размещается на сайте компании, там же можно найти и контактную информацию (адреса и телефоны отделов кадров), сведения о проводимых компанией стажировках и условиях работы в компании, а форум (если он есть) позволит задать любой интересующий Вас вопрос менеджеру по подбору персонала. Все это будет крайне полезно Вам, если Вы знаете, где хотели бы работать. И всякий раз, когда Вы отправляете резюме, обязательно перезвоните и убедитесь, что Ваше резюме получено. Уточните про допустимые виды занятости и соглашайтесь даже на такие варианты, как «фриланс» или контракт, поскольку это поможет Вам в последующем перейти на полный день (если появляются новые вакансии, то скорее работодатель переведет Вас в штат, поскольку уже знает Ваши возможности и способности, нежели будет искать нового сотрудника – как показывает практика, это проще всего для работодателя). Узнать о компаниях Вам также помогут деловые СМИ (газета «Ведомости»: [www.vedomosti.ru](http://www.vedomosti.ru); газета «Коммерсантъ»; журнал «Эксперт», деловой портал [www.slon.ru](http://www.slon.ru)), справочники с каталогами работодателей («Справочник карьериста»: [www.career-guide.vedomosti.ru](http://www.career-guide.vedomosti.ru); энциклопедия «Карьера»: [www.e-career.ru](http://www.e-career.ru) и [www.careerbook.ru](http://www.careerbook.ru); сайт [www.vedomostivuz.ru](http://www.vedomostivuz.ru)), социальные сети ([www.livejournal.com](http://www.livejournal.com), [www.vkontakte.ru](http://www.vkontakte.ru)).

**Ярмарки вакансий и дни карьеры.** Один из способов напрямую встретиться с компанией-работодателем – это посещение специальных мероприятий, которые часто называются ярмарками вакансий, днями карьеры, презентациями компаний. Эти

мероприятия позволяют Вам пообщаться с представителями компаний, завести полезные профессиональные знакомства, узнать свежую информацию о компании, а также предложить свои услуги и идеи. К тому же посещение таких мероприятий порой экономит Ваше время – за время одного такого мероприятия (например, один день) Вы можете получить много полезной информации о разных компаниях. Но учитывает, что ярмарки вакансий ориентированы, как правило, на массовый подбор персонала среднего и низшего звена, набор молодых специалистов (дни карьеры часто организуют на своей базе центры карьеры при учебных заведениях).

Обычно конференции и презентации проходят круглогодично, а сами ярмарки вакансий и дни карьеры проводятся два раза в год: весной и осенью. Существуют общегородские мероприятия, например выставка «Образование и карьера»: на ней представлены и учебные заведения, и компании-работодатели. С другой стороны, существуют и межвузовские мероприятия, и выставки на базе определенного ВУЗа. Различия в том, какие компании представлены на таких мероприятиях: на общегородских выставках представлены компании из разнообразных сфер деятельности, а в ВУЗ приезжают представители компаний из определенной области: например, Дни карьеры в МФТИ собирают компании, специализирующиеся на технических областях, а также IT-компании. Посещение дней карьеры наиболее эффективно для узких специалистов в данной области.

Можно выделить следующие преимущества ярмарок вакансий:

- 1) большое число компаний-работодателей сразу в одном месте: Вы можете за один день узнать о ведущих компаниях и их условиях трудоустройства;
- 2) личное общение с представителем компании позволит Вам задать все интересующие Вас вопросы и получить дополнительную информацию о компании, к тому же достаточно высока вероятность того, что если Вы попадете на собеседование в компанию, то разговаривать с Вами будет тот же человек, что был на выставке;
- 3) достаточно часто на ярмарках предоставляется возможность сразу же оставить свое резюме или заполнить анкету-заявку – прекрасный шанс заявить о себе работодателю, иногда Вы можете сразу пройти интервью и получить приглашение на собеседование;
- 4) такие мероприятия очень часто сопровождаются дополнительными семинарами, мастер-классами, тренингами и бизнес-играми по отдельным аспектам трудоустройства и построению карьеры (планирование карьеры, написание резюме, прохождение собеседования) – это дает Вам возможность получить дополнительные знания и навыки по технологиям трудоустройства.

Конечно, у таких мероприятий есть и свои недостатки: например, зачастую одни и те же компании являются участниками данных мероприятий; информация часто дублируется с той, что можно получить и на сайте компании в открытом доступе; очень сложно заявить о себе и остаться в памяти представителя компании, когда вокруг много других кандидатов; иногда компании участвуют в таких мероприятиях, чтобы просто заявить о себе, но не проводят набора персонала. Однако все эти недостатки не могут перекрыть пользы от посещения данных мероприятий. Но важно правильно

подготовиться к посещению ярмарок вакансий, чтобы получить максимальную пользу, а не потратить время впустую.

Подготовка заключается в первую очередь в построении четкой цели (что Вы хотите получить от данного мероприятия) и планировании конкретных шагов к ее достижению (планирование конкретных действий). Сначала нужно собрать информацию о самой выставке: какого уровня эта выставка (подробную информацию о выставках можно найти в Интернете: например, сайты [www.e-Graduate.ru](http://www.e-Graduate.ru) или [www.znanie.info](http://www.znanie.info)), кто является организатором и какие участники заявлены в программе (выделите наиболее привлекательные компании: обычно организаторы выставок заранее оповещают на своих сайтах о списке участников). Далее необходимо собрать информацию о данных компаниях из открытых источников и составить список вопросов, ответы на которые Вы не смогли найти: выставка предоставляет прекрасные возможности узнать такую информацию из первых рук. Оцените деловую часть программы (семинары, тренинги, презентации): необходимо спланировать время таким образом, чтобы посетить все интересующие Вас мероприятия. Уточните, требуется ли регистрация для участия в таких мероприятиях (это может быть одним из этапов отбора в компанию). Составьте резюме и распечатайте его в нескольких экземплярах, причем в некоторых из них укажите желаемые позиции, а в других оставьте пустое поле, чтобы вписать позицию на месте. Обязательно уточните e-mail представителя компании, на который можно продублировать резюме: в условиях выставки распечатанное резюме может потеряться. Если Ваша профессия в данный момент не востребована, то посмотрите смежные варианты. А может стоит присмотреться к новой сфере, в которой Ваши навыки также могут быть с успехом применимы. И, конечно, уделите внимание своему внешнему виду при посещении выставки: оденьтесь в деловом, аккуратном стиле. Это поможет Вам произвести приятное впечатление и повышает Ваши шансы попасть на следующие этапы отбора.

В целом посещение ярмарок и дней карьеры позволит Вам получить представление о рынке труда на сегодняшний день и, возможно, более четко определиться, в какой сфере Вы хотели бы развиваться и чем заниматься. Вы будете лучше ориентироваться в различных предложениях и сможете выбрать наиболее подходящие Вам.

**Кадровые агентства и центры занятости.** Если у Вас возникают сложности в самостоятельном поиске работы, то Вы всегда можете обратиться за помощью к профессионалам. Как правило, такие организации имеют собственные базы и помогут Вам в подборе подходящей вакансии. И даже если вакансии не окажется в данный конкретный момент, то Ваши данные также будут внесены в базу. Как только появится подходящая вакансия – с Вами свяжутся. Однако работа службы занятости и кадровых агентств различается, хотя основные функции, которые выполняются – схожи.

Обязанности служб занятости определяются законодательством, и услуги оказываются бесплатно. Основные обязанности мы уже указали ранее. Рассмотрим особенности работы кадровых агентств.

Кадровые агентства более свободны в выборе оказываемых клиентам услуг. Работа кадровых агентств оплачивается, как правило, работодателями. Если сотрудники агентства нашли подходящую для Вас вакансию, то Вам помогут составить хорошее резюме и понравиться работодателю: агентство заинтересовано в том, чтобы закрыть позицию. Однако не стоит забывать, что Вы у агентства не единственный, поэтому не только Вас агентство будет представлять работодателю.

У данного способа поиска работы есть также свои преимущества:

- 1) услугами кадровых агентств чаще всего пользуются иностранные компании, поскольку это принято на Западе;

- 2) с целью экономии времени собственной службы персонала некоторые крупные отечественные компании также обращаются за помощью в агентства;
- 3) существуют специализированные кадровые агентства (для решения отраслевых задач), у которых есть обширные базы данных успешных специалистов. Отраслевые компании часто обращаются в такие агентства, поскольку их специалисты по подбору персонала хорошо разбираются в отдельных сегментах рынка и могут быстро найти нужных профессионалов;
- 4) некоторые, но стабильные компании обращаются в кадровые агентства, чтобы сэкономить деньги на зарплатах собственной службы персонала;
- 5) часто работодатели обращаются в агентства, чтобы закрыть или достаточно сложные вакансии, или срочные, или массовые вакансии;
- 6) иногда через агентства решаются задачи скрытого поиска важных сотрудников (заменить сотрудника, который еще работает в компании, или скрыть сам факт поиска сотрудников от конкурентов);
- 7) услугами агентства пользуются, если требуется набрать временный персонал. Для соискателя это дает возможность получить опыт работы в известных компаниях, а при условии успешной работы – перейти в штат компании.

Поиск работы через кадровые агентства может быть достаточно выгодным. Так, например, само собеседование, которое Вы проходите в кадровом агентстве, может рассматриваться как своеобразный тренинг: Вам помогут разобраться в ситуации на рынке труда, уточнить реально возможный уровень зарплаты, а также укажут на ошибки при прохождении интервью и помогут исправить резюме. К тому же, если речь идет о хорошем кадровом агентстве, то Вы можете рассчитывать на поддержку на всем пути Вашего трудоустройства и адаптации на новом месте работы. Само агентство часто выступает гарантом того, что работодатель выполнит свои обязательства перед кандидатом. Но стоит учитывать, что и среди кадровых агентств есть свои специализации: а) по отраслям, группам профессий или отдельной сфере деятельности; б) по уровню подбираемого персонала (только молодые специалисты или только руководители высшего звена), и, соответственно, различия коснутся характера подбора; в) по характеру отношений с работодателем (постоянный персонал или временный).

При работе с кадровым агентством существуют свои правила, которые помогут Вам с выгодой использовать Ваше сотрудничество. Во-первых, важно правильно выбрать агентство: изучите его профиль, уровень закрываемых вакансий, имидж агентства на рынке труда. Во-вторых, при личной встрече выясняйте максимум информации о вакансии: описание, должностные обязанности, необходимые навыки и знания, профиль деятельности, информация о самой компании. Резюме отправляете на каждую вакансию отдельно, причем после отправки резюме на конкретную вакансию, позвоните, чтобы уточнить, получено резюме, а если Вы не прошли на данную вакансию, то узнайте, почему, если Ваш рекрутер готов об этом говорить. Обязательно тщательно готовьтесь к собеседованию, потому что рекрутер оценивает не только Ваши профессиональные компетенции, но и личностные особенности, и умение вести беседу. Постарайтесь, чтобы Вас запомнили, тогда велика вероятность, что даже если Вы не пройдете на данную

вакансию, Ваш консультант предложит Вам другие варианты или порекомендует Вас своему коллеге. При любых изменениях Вашей профессиональной жизни (дополнительное образование, новая сфера деятельности) необходимо обязательно информировать агентство, высылаю им обновленное резюме.

Примеры кадровых агентств: компания АНКОР ([www.ancor.ru](http://www.ancor.ru)), А-Класс Рекрутмент ([www.aclass.ru](http://www.aclass.ru)), агентство Kelly ([www.kellyservices.ru](http://www.kellyservices.ru)), агентство s2b Personnel ([www.s2b.ru](http://www.s2b.ru)).

**Интернет и СМИ.** Для поиска работы можно воспользоваться и ресурсами Интернета и СМИ. Среди таких ресурсов можно выделить несколько групп и направлений: универсальные «работные» сайты, сайты для поиска удаленной работы или фриланса, социальные сети и профессиональные сообщества, метапоисковые системы по теме «работа», поисковые системы интернета, СМИ и их интернет-сайты.

*Универсальные «работные» сайты.* Это направление развито очень хорошо. Такие сайты предлагают сервисы для работодателей по поиску персонала и для соискателей по поиску вакансий. Часто на таких сайтах также размещается полезная информация по вопросам профориентации и трудоустройства. Такие сайты бывают двух типов: универсальные (собраны вакансии из самых разнообразных областей рынка труда) и специализированные (отдельные отрасли или категории специалистов). Например, среди универсальных сайтов достаточно часто выделяются: [www.hh.ru](http://www.hh.ru), [www.superjob.ru](http://www.superjob.ru), [www.rabota.ru](http://www.rabota.ru), [www.job.ru](http://www.job.ru), [www.joblist.ru](http://www.joblist.ru), [www.rabota.mail.ru](http://www.rabota.mail.ru) и многие другие. Специализированные сайты:

- 1) по отраслям: банки ([www.bankir.ru](http://www.bankir.ru)), медиабизнес ([www.onair.ru](http://www.onair.ru)), ТЭК ([www.oilcapital.ru](http://www.oilcapital.ru)), маркетинг ([www.reclama.ru](http://www.reclama.ru) (форум), [www.4p.ru](http://www.4p.ru), [www.sostav.ru](http://www.sostav.ru)), фармацевтика ([www.pharmpersonal.ru](http://www.pharmpersonal.ru), [www.remedium.ru](http://www.remedium.ru)), службы персонала ([www.hrm.ru](http://www.hrm.ru));
- 2) по категориям – для молодых специалистов: [www.futuretoday.ru](http://www.futuretoday.ru), [www.career.ru](http://www.career.ru), [www.e-graduate.ru](http://www.e-graduate.ru), [www.grp-s.ru](http://www.grp-s.ru), [www.jobfair.ru](http://www.jobfair.ru), [www.stood.ru](http://www.stood.ru).

Большинство таких сайтов бесплатны, а вот если Вам предлагается платный сайт, то здесь стоит быть осторожным – они могут оказаться ненадежными.

*Удаленная работа и фриланс.* Такой вид трудовых отношений достаточно активно развивается, поскольку работодателю это выгодно: фрилансеру не нужны место в офисе, социальные премии и гарантии, не надо платить налоги и т.д. Вы также можете самостоятельно распоряжаться своим временем и работать там, где Вам удобно. Существует специализированные сайты для трудоустройства специалистов, желающих работать на таких условиях: [www.free-lance.ru](http://www.free-lance.ru), [www.weblancer.net](http://www.weblancer.net), [www.kadrof.ru](http://www.kadrof.ru), [www.vakant.ru](http://www.vakant.ru).

*Социальные сети и профессиональные сообщества.* В последнее время данный ресурс стал использоваться не только для общения между бывшими одноклассниками и просто знакомыми, но и для поиска работы. К тому же активно развиваются ресурсы для организации профессиональных кругов и сообществ ([www.moikrug.ru](http://www.moikrug.ru)). Даже традиционные социальные сети ([www.odnoklassniki.ru](http://www.odnoklassniki.ru), [www.vkontakte.ru](http://www.vkontakte.ru)) позволяют найти вакансии только за счет того, что в них принимает участие достаточно большое количество людей. Еще более эффективные – сайты профессиональных сообществ: [www.e-xecutive.ru](http://www.e-xecutive.ru), [www.linkedin.com](http://www.linkedin.com), [www.professionali.ru](http://www.professionali.ru) и профессиональные сообщества Живого Журнала ([www.community.livejournal.com](http://www.community.livejournal.com)).

*Метапоисковые системы по теме «работа»:* здесь собраны списки актуальных вакансий: [www.100rabet.ru](http://www.100rabet.ru) (информация с крупнейших работных порталов по 90 городам

России), [www.ulov-umov.ru](http://www.ulov-umov.ru) (вакансии по городам России и странам Балтии и части бывшего СНГ).

*Поисковые системы Интернета.* Данные системы не специализируются на предложениях вакансий, но помогают найти актуальные вакансии, размещенные на самых разнообразных сайтах: сайты работодателей, сообщества, личные страницы. Поиск здесь ведется по ключевым словам (профессия, должности, обязанности, зарплатные ожидания). Крупные поисковые системы: [www.yandex.ru](http://www.yandex.ru), [www.google.ru](http://www.google.ru), [www.aport.ru](http://www.aport.ru), [www.rambler.ru](http://www.rambler.ru) и другие.

*СМИ и их интернет-сайты.* Это тоже полезный источник информации при поиске работы. Помимо размещения на них объявлений о вакансиях, в СМИ можно найти достаточно много полезной информации о самой компании (примеры изданий мы уже указывали ранее). В СМИ часто бывают отражены и различные вопросы карьеры. Как и сайты в Интернете, издания СМИ также можно разделить на универсальные и специализированные. Среди универсальных достаточно распространенными являются «Из рук в руки» ([www.irr.ru](http://www.irr.ru)), «Работа для Вас» ([www.rabota.ru](http://www.rabota.ru)), «Работа и зарплата» ([www.zarplata.ru](http://www.zarplata.ru)). Однако эти издания больше ориентированы на вакансии в сфере обслуживания, розничной торговле, административной и вспомогательной службе, индустрии отдыха и развлечений. Некоторые центральные издания в определенные дни публикуют вакансии для среднего и высшего менеджмента, а также для молодых специалистов. Среди таких изданий – «Ведомости» ([www.vedomosti.ru](http://www.vedomosti.ru)), «Финанс» ([www.finansmag.ru](http://www.finansmag.ru)), «Эксперт» ([www.expert.ru](http://www.expert.ru)), «SmartMoney» ([www.smoney.ru](http://www.smoney.ru)) и другие.

*Стажировки в компаниях и целевое обучение.* Стажировки в компании - один из достаточно распространенных способов работы с выпускниками ВУЗов. Компании-работодатели, заинтересованные в молодых специалистах, готовы принимать в свои ряды старшекурсников и выпускников ВУЗов, которые могут еще не иметь достаточный опыт работы. Причем стажировки, как правило, проводятся крупными иностранными и отечественными компаниями. Это дает возможность молодому специалисту получить ценный опыт, который выгодно выделит его на фоне других выпускников. С другой стороны, стажировки являются прекрасным шансом попасть в штат такой компании, необходимо только проявить себя и заинтересовать собой компанию. Время стажировки используется работодателями для полноценной оценки кандидата, это возможность проверить его в деле. Компании предлагают различные варианты стажировок. Например, российское представительство компании Microsoft предлагает два типа программ:

- 1) «МАСН» – для выпускников ВУЗов и молодых специалистов, закончивших обучение не более 2 лет назад: программа предполагает совмещение курса тренинга и работу в одной из команд Microsoft. Тренинги проводятся по трем направлениям: продажи, маркетинг, технологии.
- 2) Летние стажировки, рассчитанные на студентов старших курсов: в течение двух месяцев можно получить опыт по тем же трем направлениям, что и предыдущая программа.

А компания Procter & Gamble (P&G) приглашает молодых специалистов для участия в 2-4-месячных проектах, предполагающих полный рабочий день. С первых же дней стажеру предоставляется возможность погрузиться в реальную атмосферу компании и самостоятельно подходить к решению поставленных задач. При этом стажерам также выплачивается достойная зарплата.

Часто программы стажировок включают, как необходимое условие, возможность поработать в разных подразделениях отдела компании, что позволят стажеру получить

более полное представление о деятельности компании и о том, какие функции сам стажер готов выполнять.

Но чтобы попасть на программу стажировки, необходимо также пройти конкурсный отбор, причем достаточно часто он будет еще более жесткий, нежели при приеме на работу. Начинается отбор с заполнения анкеты-заявления и резюме, причем важно очень внимательно и правильно заполнить соответствующие документы, поскольку уже на этом этапе отсеиваются многие кандидаты. Дальнейший отбор будет состоять из нескольких этапов. Например, в Microsoft отбор состоит из четырех основных блоков: домашнее задание, презентация, бизнес-кейс и ролевые игры/переговоры. В PricewaterhouseCoopers нужно пройти три этапа: тестирование (на способности, владение английским языком и профессионализм), деловая игра и интервью с сотрудниками отдела кадров, интервью с менеджерами и партнерами выбранного отдела. Аналогичные системы отбора в P&G и других компаниях. Кроме высоких требований в отношении владения иностранным языком, пристальное внимание уделяет оценке личностных качеств и деловых компетенций кандидата. Это самый важный капитал выпускника. А уже пройдя отбор, многое будет зависеть от того, как Вы сможете применить Ваши способности и особенности в работе.

Ознакомиться со стажировками, узнать о наборе на программы можно также на сайтах компаний или на сайтах, посвященных молодым специалистам: [www.e-graduate.ru](http://www.e-graduate.ru), [www.e-prof.ru/career/programms](http://www.e-prof.ru/career/programms), [www.career.ru](http://www.career.ru), [www.futuretoday.ru](http://www.futuretoday.ru) и другие.

*Целевое обучение.* Это учеба по направлению предприятия, учреждения, оформляемая трехсторонним договором между государственным учреждением, вузом и студентом, который после завершения учебы в вузе обязан отработать в течение трех лет в организации, направившей абитуриента на обучение. В случае отказа отработать специалист должен вернуть полную стоимость обучения.

В случае целевого обучения студент может подписать договор перед своим поступлением в вуз на "контракт" или же работодатель, которому нужны специалисты, отбирает их из уже поступивших в вуз. В таких случаях предприятие полностью оплачивает обучение своих будущих специалистов, а после окончания ими вуза берет к себе работать. Еще немаловажная деталь - ответственность студента перед работодателем заключена двусторонним договором. Целевое обучение – это вариант трудоустройства, только растянутый во времени: после окончания ВУЗа Вам гарантировано место работы. Правила набора и поступления по целевому приему определяются правилами приема в ВУЗы и законом «Об образовании». Ознакомиться с правилами целевого приема можно на сайтах ВУЗов.

Мы рассмотрели основные методы поиска работы. Они могут быть разными, у каждого есть свои плюсы и минусы. Но главное – запомните пять основных принципов эффективного поиска ([www.careerist.ru](http://www.careerist.ru)):

1. Используйте все инструменты поиска
2. Составьте грамотное резюме и сопроводительное письмо – это Ваша визитная карточка.
3. Подготовьтесь к собеседованию: второго шанса в выбранной компании может не быть.
4. Расставьте приоритеты: Ваши пожелания к будущему месту работы, Ваши цели, а также выделите то, что для Вас перспективно: престиж, уровень доходов или профессиональное развитие.
5. Повышайте Ваш профессиональный уровень.

### **Рекомендации по трудоустройству на рынке труда.**

Вы нашли подходящие вакансии, но впереди еще длительный процесс трудоустройства. Нужно написать и отправить резюме, дополнив его сопроводительным письмом, и пройти собеседование. Специалисты по карьерному консультированию предлагают различные рекомендации, сопровождающие каждый из этих шагов. Такие рекомендации Вы сможете найти практически во всех справочных материалах и интернет-источниках, посвященных трудоустройству и карьере. Рассмотрим некоторые из них.

**Рынок труда.** В первую очередь необходимо посмотреть, насколько Ваша специальность востребована на рынке труда, уровень заработной платы, какие компании представлены на рынке труда и как развиваются эти компании. Вся эта информация пригодится Вам не только в поиске работы, но и при составлении резюме, сопроводительного письма, прохождении собеседования. Например, о компании будет полезно знать следующую информацию:

- 1) Точное название и сфера деятельности (деловые СМИ как источник информации)
- 2) Возраст компании (деловые СМИ)
- 3) Доля компании на рынке, конкуренты, партнеры (деловые СМИ)
- 4) География бизнеса, филиальная сеть (СМИ и социальные сети)
- 5) Текучесть персонала (СМИ и социальные сети)

**Резюме.** Это Ваша визитная карточка для работодателя, презентация Вашего опыта. Существует два основных типа составления резюме: обратный хронологический и деятельностный (материалы энциклопедии «Карьера»).

**Обратный хронологический:** в резюме указывается список организаций, в которых Вы работали, список должностей, которые Вы занимали, перечень работ и результатов, которые Вы добились. Перечень начинается с последнего места работы или учебы. Используется, если: а) Ваша новая деятельность будет связана с прежней работой, и такой перечень поможет Вам лучше отразить Ваш карьерный рост и развитие; б) имя Вашего прежнего работодателя является важной для нового работодателя или названия организаций, где Вы работали, солидные; в) Ваша работа связана с традиционной сферой

(госструктуры или образование). А если у Вас были сложности и проблемы на предыдущих местах работы, Вы часто меняли работу, хотите сравнить направление деятельности и карьерного развития, а может, не хотите подчеркивать Ваш возраст или впервые ищете работу, то такой тип резюме лучше *не использовать*.

*Деятельностный подход.* При составлении такого резюме в первую очередь подчеркиваются Ваши особые качества, которые выделяют Вас выгодно на фоне других кандидатов. Вы можете подчеркнуть Ваши личностные особенности, которые помогут Вам успешно работать, деловые компетенции, профессиональные сертификаты или особые знания. Ваши прежние места работы и характеристики с места работы указываются, но играют второстепенную роль. Используется, когда: а) вы впервые ищете работу; б) Ваши предыдущие места работы были не связаны между собой или деятельность была временной; в) хотите сменить сферу деятельности или прежний карьерный рост Вас не устраивает, и Вы хотите подчеркнуть те способности, которые пока не были задействованы. Но не стоит обращаться к такому типу резюме, если Ваше последнее место работы было престижным, Вы хотите подчеркнуть Ваш карьерный рост на прежних местах или ранее у Вас было немного должностных обязанностей.

Обычно *структура* резюме состоит из следующих пунктов:

- 1) Желаемая позиция/ должность/ вакансия. Это первое, на что обращает внимание работодатель. Вы должны четко представлять свои задачи и запросы. Это может быть название вакансии, которую заявляет работодатель. Если Вас привлекает несколько похожих позиций, то может указать их все в заголовке (Но! не смешивайте разные позиции в одном списке: инженер, водитель, редактор). Если же одна и та же деятельность может называться по-разному, то Вы можете указать эти названия (в скобках или через «/»). А вот если не знаете название свободной вакансии, то можете указать Вашу сферу деятельности. А если это ваше первое место, и Вы готовы начать с роли помощника, то укажите в названии «стажер/ассистент» и укажите область (финансы, маркетинг и т.д.).
- 2) Фамилия, имя, отчество. Рекомендуется писать крупными буквами (14-16 кегль) по центру или с левой стороны, после позиции, на которую претендуете. Сами слова «фамилия», «имя» и «отчества» не пишутся. Только если Ваша работа требует оценки Ваших внешних данных, Вы можете приложить Ваше самое удачное деловое фото, соответствующее ситуации.
- 3) Контактная информация. Амии эти слова писать не обязательно, но выделить эту важную информацию нужно. Укажите Ваш телефон (лучше несколько), по которому с вами можно оперативно связаться; адрес электронной почты, который вы постоянно проверяете. А вот домашний адрес предоставлять желательно, но не обязательно (можно ограничиться городом проживания, районом или ближайшей станции метро, если ищете работу в своем городе). Если компания имеет филиалы и представительства в других городах, то укажите возможность/невозможность переезда. Укажите дату Вашего рождения. Часто

необходимо указывать зарплатные ожидания, но здесь нужно быть осторожным: сначала оцените, сколько Вы реально стоите на рынке труда (используйте рабочие сайты). Однако если Вы отправляете резюме непосредственно работодателю, о сумме лучше умолчать, обсудив этот вопрос на собеседовании.

- 4) Цель резюме: дополняет название должности. В данном пункте Вы можете более подробно обозначить Ваши карьерные цели: работодатель всегда ценит сотрудника, который четко знает, чего хочет и к чему стремится, и готов работать для достижения своих целей. Но не стоит писать общие фразы: «достойная» зарплата, «интересная» работа. Если вы ранее не указали позицию, на которую претендуете, то укажите ее в данном пункте.
- 5) Профессиональные компетенции, соответствующие должности, на которую претендуете. Если у Вас есть опыт работы. То желательно это вынести отдельным блоком до перечисления опыта работы. Если посылаете резюме на конкретную вакансию, то изучите описание вакансии. Используйте ключевые слова.
- 6) Образование (основное и дополнительное). Перечислите учебные заведения в обратном хронологическом порядке. По каждому месту учебы нужно указать: дату поступления и окончания (месяц/год); полное название учебного заведения и факультета; уровень образования и название специальности. Если Вы студент – укажите курс и форму обучения это позволит понять Вашу временную занятость. Если Вы выпускник, то можете указать тему Вашей дипломной работы, победы в учебных конкурсах, если это связано с Вашим профилем работы. Укажите Ваши профессиональные сертификаты и ученую степень. Тренинги и дополнительные курсы (в обратном хронологическом порядке) лучше указать после списка основного образования, если они имеют отношение к вашей профессиональной сфере.
- 7) Опыт работы. Начиная с последнего места работы, укажите по каждому месту следующую информацию: дата поступления и дата увольнения (месяц/год); наименование организации; направление деятельности организации (не более одного предложения); ключевые функциональные обязанности (4 -5 основных); приобретенные навыки, знания и умения, Ваши достижения (завершенные проекты и конкретные, цифры, показывающие Ваш вклад в развитие компании). Если Вы студент или выпускник, то можете включить в этот раздел информацию как об оплачиваемой, так и не оплачиваемой работе, вспомните те подработки, которые важны для данной вакансии.
- 8) Личные качества. Лучше указать именно те качества, которые важны и помогут Вам добиться успеха на данной позиции.
- 9) Дополнительные данные. Вы *можете* указать технические профессиональные знания, уровень владения компьютером и специальными программами, владение оргтехникой, наличие личного транспорта и водительских прав, уровень владения иностранным языком, семейное положение, наличие детей, возможность командировок.
- 10) Хобби и увлечения. Если у Вас есть полезные для Вашей работы хобби и увлечения, то можете их указать.

11) Рекомендации. В качестве рекомендателей желательно указать непосредственных начальников с предыдущих мест работы (не менее двух), которые хорошо знают Вас и Вашу работу в организации. Необходимо указать ФИО, должность и название организации, контактный телефон и электронный адрес. Если Вы выпускник ВУЗа, то можете указать в качестве поручателя декана или заведующего кафедрой. Если у Вас есть письменные рекомендации, то можете просто указать, что готовы предъявить их по требованию.

При составлении резюме избегайте делать *следующие ошибки*: наличие грамматических ошибок и опечаток; некорректная формулировка в пункте «цель» (или отсутствие пункта); не переписывайте в резюме должностные инструкции с прежних мест, лучше подчеркните ваши достижения; нечеткая хронология или ее отсутствие; неаккуратное форматирование или отсутствие структуры; недостаток квалификации или несоответствие заявленным требованиям; лишняя информация (минимизируйте информацию о личной жизни); не используйте резюме, созданное для другой позиции или устаревшее; не составляйте резюме, сфокусированное только на том, что Вы хотите (отметьте то, какую выгоду Вы можете принести работодателю); недомолвки, неправда, искажение фактов (любая неправда обязательно всплывет).

Есть и *общие требования к оформлению* резюме: слово «резюме» писать не стоит; резюме должно составлять 1-2 страницы формата А4 (3 страницы возможны, но если у вас большой опыт работы и Вы претендуете не руководящее место); не используйте редкие шрифты (они могут быть не установлены у работодателя), лучше применять Arial, Verdana, Times New Roman и 12 кегль; резюме должно быть информативно, логично структурировано и без ошибок (используйте список везде, где идет перечисление).

**Резюме на английском языке.** Есть некоторые правила, которые отличают данный вид резюме от русского варианта. Обычно резюме на английском языке состоит из 6 частей: личная информация; цель или желаемая позиция; образование; профессиональный опыт; дополнительные навыки; рекомендации. Если резюме составляет более 1 странице, то необходимо скопировать шапку документа со всеми необходимыми контактами и на вторую страницу. Личная информация (Personal information) – контактная информация (имя и фамилия, контактный телефон вместе с кодом страны и города, электронная почта). Цель или желаемая позиция (Objective) – кратко опишите работу, которой хотели бы заняться, и причины, по которым Вы подходите для этой работы. Опишите ваши достижения. Образование (Education): как и в русском варианте резюме, а также средний балл диплома, ученую степень и звания. Укажите также академические достижения и активную спортивную и общественную жизнь. Профессиональный опыт (Work experience): опишите в обратном хронологическом порядке. Описание схоже с русским вариантом, однако принято описывать не более трех последних мест работы. Студенты могут указывать стажировки, практику, работу неполный рабочий день, проекты, фриланс. Дополнительные навыки (Additional skills): знание языка, программного обеспечения, водительские права, хобби (иностранцы

компания по хобби оценивают Ваши лидерские качества и командность). Рекомендации (References): приветствуются, но обычно пишется, что Вы готовы предъявить их по требованию.

**Сопроводительные письма.** Письма, связанные с трудоустройством, бывают различными, в зависимости от Ваших целей: пробное, сопроводительное, рекомендательное, благодарственное, письмо о принятии предложения или отказе от позиции (в случае Вашего обязательно предупредите об этом работодателя). Подробнее узнать о разных вариантах писем можно в энциклопедии «Карьера» ([www.careerbook.ru](http://www.careerbook.ru)).

Рассмотрим подробнее вариант сопроводительного письма. Его основная цель – объяснить HR-менеджеру, почему Вы высылаете свое резюме на вакансию в данной компании, и указать, какая информация в резюме демонстрирует, что Вы подходящий кандидат на эту должность. Сопроводительное письмо не должно быть длиннее страницы (включая контакты), поэтому постарайтесь кратко и емко изложить всю необходимую информацию. Письмо должно быть грамотно написано, а если вы высылаете его по e-mail, то поместите его в тело письма, а не прикрепленным файлом. Структура письма, как правило, следующая:

- 1) Вступление: приветствие, интересующая Вас позиция и сведения о том, откуда Вы узнали о ней. Важно показать цель письма и заинтересовать адресата. Постарайтесь обращаться к конкретному человеку, например, к менеджеру по персоналу (контакты можно узнать у секретаря или на сайте компании).
- 2) Основная часть письма: обоснование Вашего желания работать и строить карьеру в данной компании. Вам важно показать, что Вы знаете бизнес компании, ее достижения и стратегические планы. Используйте эти знания, чтобы объяснить, почему вы хотите работать на данной конкретной должности. Опишите Ваши профессиональные и личные качества, важные для данной позиции, приведите примеры из своего профессионального или учебного опыта. Даже если не обладаете опытом, отметьте те качества, которые помогут Вам добиться успеха. Однако не стоит пересказывать ваше резюме. Старайтесь сохранить деловой тон переписки, и не стоит чрезмерно хвалить компанию.
- 3) Заключение описывает Ваш дальнейший шаг (например, позвонить через несколько дней и уточнить, дошло ли Ваше резюме). Уместно также поблагодарить адресата за время, уделенное Вам и Вашему письму. Также Вы может указать список прилагаемых документов, если он есть. Далее идет ваша подпись с контактами. В завершении используйте обороты: «с уважением» или «с наилучшими пожеланиями».

**Собеседование.** Как отмечает В. Малёшин, ведущий эксперт в области подбора персонала, обычно схема работы рекрутера с соискателем строится на основе следующих этапов: предварительный анализ анкетных данных (резюме и сопроводительное письмо), предварительное отсеивающее собеседование (часто по телефону), основное

собеседование и заполнение более подробной анкеты (собеседований может быть несколько), тестирование кандидата, проверка отзывов и личных данных по линии службы безопасности.

*Телефонное интервью* лучше всего начать с того, чтобы уточнить с каким работодателем Вы беседуете, чтобы обсуждать конкретную вакансию и настроиться на стиль беседы. Телефонные разговор – это попытка составить о Вас первое впечатление, поэтому будьте вежливы, старайтесь держать под рукой Ваше резюме и письмо и будьте правдивы. Вы можете использовать данный разговор, чтобы тоже уточнить некоторую интересующую Вас информацию: Ваши обязанности, условия работы и оплаты, когда необходимо приступить к работе и т.д. Если вакансия все еще будет Вам интересна, то постарайтесь договориться о встрече в самое ближайшее время.

В чем заключается *подготовка* к основному собеседованию? Во-первых, соберите всю возможную информацию о компании, с которой организуется встреча. Основной перечень данных мы уже указывали выше. Во-вторых, подготовьте сценарий и эмоционально настройтесь. Помните, что оценка человека происходит в первые минуты, поэтому используйте это время, чтобы создать благоприятное впечатление: Ваш стиль одежды (деловой стиль, аккуратная одежда и чистая обувь), для девушек – уместный. Аккуратный и деловой макияж. Важен также Ваш эмоциональный настрой: будьте готовы одинаково достойно принять и возможный отказ, и активный интерес. Продумайте также, какую информацию и в какой последовательности вы готовы предоставить, как ответить на «каверзные» вопросы (причины увольнения, Ваши недостатки и т.д.). Старайтесь подготовить краткие ответы и не критикуйте прежних работодателей и коллег.

Идеальная схема собеседования выглядит следующим образом (В. Малёшин):

- 1) Краткий рассказ о себе (не более 5 минут) – отрепетируйте дома перед зеркалом
- 2) Ответы на вопросы работодателя
- 3) Ваши вопросы к работодателю
- 4) Завершение интервью в ключе: «почему именно мне вы должны сделать предложение?»
- 5) Обсуждение компенсации Вашего труда и социальных гарантий
- 6) Обсуждение порядка дальнейших контактов

Ваша задача – убедить компанию принять именно вас. И для этого у Вас есть три важных козыря, о которых нужно рассказать на собеседовании: Ваши профессиональные компетенции для данной позиции, Ваши личностные качества и внутренняя мотивация, уровень оплаты соответствует Вашим требованиям и карьерные планы – схемам продвижения сотрудников в данной компании.

Тема вопросов, которые Вы можете услышать на собеседовании и какие нужно вам задать работодателю, широко раскрывается в самых разнообразных источниках, например, энциклопедия «Карьера» ([www.careerbook.ru](http://www.careerbook.ru)), сайты [www.profkonsultant.ru](http://www.profkonsultant.ru),

[www.rabota.ru/guide/career/9\\_voprosov.html](http://www.rabota.ru/guide/career/9_voprosov.html), [www.caseclub.ru/articles/asks.html](http://www.caseclub.ru/articles/asks.html) и другие карьерные сайты.

Достаточно часто Вы может столкнуться с тем, что, помимо собеседования, Вам могут предложить различные *практические задания*: описать Ваши действия в конкретной проблемной ситуации на работе (например, Вам дали выполнить задание в нереальный срок) или решить более подробный case study (разработать план проекта под определенные задачи). Такие задание могут показать Ваш стиль поведения, стиль ведения дел, скорость и качество принимаемых вами решений, Ваш профессионализм. Ваш профессионализм могут попытаться оценить и с помощью специальных тестов, упражнений и задач. Помните. Что идеальных людей не бывает, у всех есть достоинства и недостатки, поэтому просто будьте искренни, оставайтесь самим собой.

Еще один способ собеседования – это *центр оценки* (Assessment center). Цель – получить максимально достоверную и многостороннюю информацию о кандидате. Процедура длительная, она может занимать весь день и нацелена на целую группу. Вам предлагается решать различные задачи, имитирующие реальные профессиональные ситуации: индивидуальные ситуации, групповые разборы, ролевые игры. Содержание заданий зависит от требований позиции, на которую Вы претендуете. Такой способ собеседования позволяет на деле оценить Ваши деловые компетенции и личностные особенности. Примеры упражнения: мини-интервью, презентации на заданную тему, аналитические упражнения, групповые дискуссии, упражнения в конверте (материалы упражнения – это переписка сотрудников, служебные записки: собрав информацию, нужно принять решение о дальнейших действиях). Если Вам нужно пройти такой центр оценки, то запомните следующее: старайтесь проявить Ваши компетенции и не паникуйте, старайтесь концентрироваться на работе, разберитесь, что от Вас требуется, и не обращайтесь за вашей работой экспертов.

В завершение собеседования обязательно сделайте следующее: зафиксируйте полученную Вами информацию и договоритесь о правилах дальнейших контактов (кто и как сообщает о результатах); если попросили дополнительную информацию, то договоритесь, когда вы ее предоставите; поблагодарите интервьюера за уделенное Вам время, выполните свои обязательства в срок; проанализируйте свою плюсы и минусы. Что нужно учесть в дальнейшем; сделайте встречный звонок. Если Вам не позвонили в срок. Если Вам предложили работу, то уточните, когда нужно выходить на работу и какие документы принести. А дальше – адаптация в новом коллективе и карьерное развитие.

Если Вы студент и хотели бы в дальнейшем работать по специальности, то следующие рекомендации – для Вас ([www.zarplata.ru](http://www.zarplata.ru)). Во-первых, делайте ставку на ВУЗ (есть партнерские отношения с фирмами, отраслевой ВУЗ) - изучите рейтинги; во –вторых, начинайте работать по будущей специальности еще в период учебы (опыт работы, профессиональные связи, готовые проекты); в-третьих, участвуйте практиках и

стажировках в интересных для Вас фирмах, посещайте ярмарки вакансий, студенческие биржи труда, обращайтесь в центры карьеры при ВУЗах. Будьте активны.

### **Литература.**

1. Закон «О занятости населения Российской Федерации» (в ред. Федеральных законов от 20.04.1996 N 36-ФЗ, от 21.07.1998 N 117-ФЗ, от 30.04.1999 N 85-ФЗ, от 17.07.1999 N 175-ФЗ, от 20.11.1999 N 195-ФЗ, от 07.08.2000 N 122-ФЗ, от 29.12.2001 N 188-ФЗ).
2. Закон «Об образовании» (с изменениями от 24 декабря 1993 г., 13 января 1996 г., 16 ноября 1997 г., 20 июля, 7 августа, 27 декабря 2000 г., 30 декабря 2001 г., 13 февраля, 21 марта, 25 июня, 25 июля, 24 декабря 2002 г., 10 января, 7 июля, 8, 23 декабря 2003 г., 5 марта, 30 июня, 20 июля, 22 августа, 29 декабря 2004 г., 9 мая, 18, 21 июля, 31 декабря 2005 г., 16 марта, 6 июля, 3 ноября, 5, 28, 29 декабря 2006 г., 6 января, 5, 9 февраля, 20 апреля, 21 июля, 1 декабря 2007 г., 24 апреля 2008 г.).
3. Справочник карьериста 2010. [www.vedomostivuz.ru/career-guide/](http://www.vedomostivuz.ru/career-guide/)
4. «Трудовой кодекс РФ» (в ред. Федеральных законов от 24.07.2002 N 97-ФЗ, от 25.07.2002 N 116-ФЗ, от 30.06.2003 N 86-ФЗ, от 27.04.2004 N 32-ФЗ, от 22.08.2004 N 122-ФЗ, от 29.12.2004 N 201-ФЗ, от 09.05.2005 N 45-ФЗ, от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 18.12.2006 N 232-ФЗ, от 30.12.2006 N 271-ФЗ, от 20.04.2007 N 54-ФЗ, от 21.07.2007 N 194-ФЗ, от 01.10.2007 N 224-ФЗ, от 18.10.2007 N 230-ФЗ, от 01.12.2007 N 309-ФЗ, от 28.02.2008 N 13-ФЗ, от 22.07.2008 N 157-ФЗ, с изм., внесенными Постановлением Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 N 3-П, Определением Конституционного Суда РФ от 11.07.2006 N 213-О).
5. Энциклопедия Карьера: ежегодный справочник по трудоустройству и построению карьеры/ В.В. Старченко, С.Е. Захарова. – М.: «РТВ-Медиа», 2009. Сайт: [www.careerbook.ru](http://www.careerbook.ru) ([www.znanie.info](http://www.znanie.info)).

### **Интернет-источники**

#### Сайты о работе

[www.hh.ru](http://www.hh.ru)

[www.superjob.ru](http://www.superjob.ru)

[www.rabota.ru](http://www.rabota.ru)

[www.job.ru](http://www.job.ru)

[www.joblist.ru](http://www.joblist.ru)

[www.rabota.mail.ru](http://www.rabota.mail.ru)

[www.free-lance.ru](http://www.free-lance.ru)

[www.weblancer.net](http://www.weblancer.net)

[www.kadrof.ru](http://www.kadrof.ru)

[www.vakant.ru](http://www.vakant.ru)

[www.ulov-umov.ru](http://www.ulov-umov.ru)

[www.100rabot.ru](http://www.100rabot.ru)

банки ([www.bankir.ru](http://www.bankir.ru))

медиабизнес ([www.onair.ru](http://www.onair.ru))

ТЭК ([www.oilcapital.ru](http://www.oilcapital.ru))

маркетинг ([www.reclama.ru](http://www.reclama.ru) (форум), [www.4p.ru](http://www.4p.ru), [www.sostav.ru](http://www.sostav.ru))  
фармацевтика ([www.pharmpersonal.ru](http://www.pharmpersonal.ru), [www.remedium.ru](http://www.remedium.ru))  
службы персонала ([www.hrm.ru](http://www.hrm.ru));  
«Ведомости» ([www.vedomosti.ru](http://www.vedomosti.ru))  
«Финанс» ([www.finansmag.ru](http://www.finansmag.ru))  
«Эксперт» ([www.expert.ru](http://www.expert.ru)),  
«SmartMoney» ([www.smoney.ru](http://www.smoney.ru))  
«Из рук в руки» ([www.irr.ru](http://www.irr.ru))  
«Работа для Вас» ([www.rabota.ru](http://www.rabota.ru))  
«Работа и зарплата» ([www.zarplata.ru](http://www.zarplata.ru))

Кадровые агентства

[www.s2b.ru](http://www.s2b.ru)  
[www.aclass.ru](http://www.aclass.ru)  
[www.kellyservices.ru](http://www.kellyservices.ru)  
[www.ancor.ru](http://www.ancor.ru)

Социальные сети и профессиональные сообщества

[www.vkontakte.ru](http://www.vkontakte.ru)  
[www.livejournal.com](http://www.livejournal.com)  
[www.community.livejournal.com](http://www.community.livejournal.com)  
[www.e-xecutive.ru](http://www.e-xecutive.ru)  
[www.linkedin.com](http://www.linkedin.com)  
[www.moikrug.ru](http://www.moikrug.ru)  
[www.professional.ru](http://www.professional.ru)

Поисковые сайты

[www.yandex.ru](http://www.yandex.ru)  
[www.google.ru](http://www.google.ru)  
[www.aport.ru](http://www.aport.ru)  
[www.rambler.ru](http://www.rambler.ru)

Информация о компаниях (газетные издания и сайты)

газета «Ведомости»: [www.vedomosti.ru](http://www.vedomosti.ru)  
газета «Коммерсантъ»  
журнал «Эксперт»  
деловой портал [www.slon.ru](http://www.slon.ru)

Полезная информация о трудоустройстве

[www.profkonsultant.ru](http://www.profkonsultant.ru)  
[www.znanie.info](http://www.znanie.info)  
[www.vedomostivuz.ru](http://www.vedomostivuz.ru)  
[www.e-career.ru](http://www.e-career.ru)  
[www.career-guide.vedomosti.ru](http://www.career-guide.vedomosti.ru)  
[www.e-prof.ru/jurnal/shkola\\_soiskatelya/](http://www.e-prof.ru/jurnal/shkola_soiskatelya/)  
[www.rabota.ru/guide/career/9\\_voprosov.html](http://www.rabota.ru/guide/career/9_voprosov.html)  
[www.caseclub.ru/articles/asks.html](http://www.caseclub.ru/articles/asks.html)  
[www.careerist.ru](http://www.careerist.ru)

Для молодых специалистов

[www.futuretoday.ru](http://www.futuretoday.ru)  
[www.career.ru](http://www.career.ru)  
[www.e-graduate.ru](http://www.e-graduate.ru)  
[www.grp-s.ru](http://www.grp-s.ru)  
[www.jobfair.ru](http://www.jobfair.ru)

[www.stood.ru](http://www.stood.ru)  
[www.e-prof.ru/career/programms](http://www.e-prof.ru/career/programms)

## ТЕХНОЛОГИИ ПЛАНИРОВАНИЯ И УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРОЙ.

Понятие «карьеры» в профессиональной жизни человека появилось сравнительно недавно, но уже успело прочно занять свои позиции в мировосприятии практически каждого современного человека, профессионала и специалиста. Сейчас очень часто можно услышать словосочетания «успешная карьера», «построение карьеры», «планирование карьеры» и т.п. Однако, еще сравнительно недавно люди совершенно не задавались такими вопросами. В этой главе мы постараемся разобраться, что же стоит за данным понятием карьеры, как изменяются представления о профессиональной жизни человека в современном мире, с чем сталкивается человек в профессиональной жизни, стоит ли вообще планировать свою карьеру и, если да, то как лучше это делать.

### **«Карьера»: основные понятия**

**«Карьера»** (итал. *carriera* — бег, жизненный путь, поприще, от лат. *carrus* — телега, повозка). Существует множество трактовок понимания этого термина, рассмотрим несколько из них. Первое понимание термина «карьеры» используется достаточно часто, и раскрывается как «движение вверх по служебной лестнице». Отсюда же проистекают такие термины как «карьеризм» и «карьерист», отражающие стремления человека стать начальником, занять верхние ступени в служебной и социальной иерархии. Однако, такое определение раскрывает лишь небольшую часть реальной карьерной жизни людей. Второе определение раскрывает карьеру как «последовательность профессиональных ролей, которые человек осваивает в течение жизни». Действительно, если рассмотреть трудовой путь практически каждого человека, то можно увидеть, что, так или иначе, человек меняет несколько трудовых ролей, даже в рамках одной профессии. В начале пути он является учеником, осваивая азы профессии, затем переходит в статус молодого специалиста, затем становится признанным мастером – профессионалом, затем занимается обучением более молодых специалистов и так далее. При этом тот же человек может выходить на статус управляющего процессом, осваивая управленческие роли. Бывает, что человек меняет профессию, а вместе с ней и систему ролей, которые он исполняет. В конце концов, будучи нетрудоустроенным или на пенсии человек продолжает выполнять ту или иную роль, отражающую статус развития его карьеры. Как мы видим, второе определение гораздо шире и позволяет по иному взглянуть на тему профессионального развития. Но есть и третье, наиболее всеобъемлющее определение карьеры как «развития человека на протяжении всей жизни, достижения успеха и удовлетворенности, реализации себя». Данное определение уже выходит за рамки работы и позволяет приравнять понятие «успешной карьеры» к понятию «успешно прожитой жизни», не только в работе, но и в других сферах жизни человека вообще.

Почему есть смысл вести диалог о карьере, говорить о планировании и управлении карьерой самом человеком? Если вернуться всего лишь на десятки лет назад, можно было бы заметить, что такой диалог не имел бы никакого практического смысла. «Карьера» каждого человека была во много предопределена происхождением, социальным статусом и теми возможностями, в рамках которых он рождался. Работники села оставались работниками села, рабочие оставались рабочими и т.п. Развитие экономики и образования, особенно в современном мире привело к тому, что в развитой стране практически любой человек может выбрать практически любую профессию, исходя из своих уже личных интересов и потенциала. Более того, в современном мире все чаще преобладает тенденция неоднократного освоения одной профессии в течение

трудовой жизни. Так, к примеру, по прогнозам специалистов, современному рабочему за профессиональную жизнь предстоит пройти 3-4 цикла профессиональной переподготовки в рамках своей специализации, а современному управленцу – 8 циклов переподготовки с учетом примерного трудового стажа в 40 лет. И все это в рамках одной профессии! Получается, что каждому из нас предстоит учиться на одну профессию не один раз, как было раньше, а как минимум четыре раза. А если мы будем говорить о том, что за профессиональную жизнь человек может поменять ряд профессий, попробовать себя в роли специалиста и управленца, сколько же раз ему предстоит переучиваться? Немало. Все это – малая толика современных тенденций, отражающая реалии экономики и профессиональной жизни, и именно знания «теории и практики управления карьеры» позволяют грамотно подойти к решению этих задач, встающих перед каждым специалистом.

**«Стадии развития карьеры».** Принято выделять несколько периодизаций карьерного развития, рассмотрим наиболее распространенную из них.

1. Выбор профессии, подготовка к работе: до 25 лет

Этап узнавания себя и профессии, профессиональная подготовка. Основные трудности данного этапа: неумение понять себя, ограничение собственного выбора, отсутствие достоверной информации о рынке и профессиях. На этапе критически важно заниматься собственной профориентацией для формирования четких представлений о желаемом профессиональном будущем.

2. Поступление на работу в организацию, начало карьеры: от 18 до 25 лет

Этап вхождения в работу, узнавание профессии. Основные трудности: расхождение собственных ожиданий и реальности, отсутствие навыков трудоустройства. На этом этапе важно проходить курсы и методы подготовки к трудоустройству, трудовой адаптации, учиться работать в реальной практике.

3. Упрочнение позиций и достижения: от 25 до 45 лет

Этап реальных дел, достижений и развития. Начало полноценной реализации своего потенциала. Основные трудности: отсутствие достижений, содействия организации, восприятие неудач. Многие люди на этом этапе сталкиваются с ситуациями, когда осознают невозможность добиться на работе того, чего бы в реальности хотели достичь. Поэтому на этом этапе критически важно постоянно регулировать курс своего карьерного развития, уметь во время менять направления специализации, места работы и т.п.

4. Середина карьеры: от 45 до 55 лет

Этап стабильности или продвижения, переоценки. Осознание своего места в жизни, прицельное приложение сил, подготовка к завершению карьеры. Основные трудности: спады, кризисы, потеря интереса и развития. На этом этапе важно находить параллельные формы деятельности - передача опыта, наставничество, обучение молодежи, смена профессии.

5. Завершение карьеры: после 55-60 лет

Этап подведения итогов трудовой деятельности. Основные трудности - стереотипные представления о данном возрасте, в рамках которых принято считать, что люди данной категории уже не способны к эффективной работе. Продолжение трудовой деятельности на этом этапе возможно, при поддержке организации, готовой принять потенциал и опыт такого сотрудника.

Тем не менее, несмотря на общепризнанность этой периодизации стадий карьеры, современная действительность вносит в нее свои коррективы. Как уже ранее говорилось,

за профессиональную жизнь человек может менять несколько профессий, и тогда по факту цикл начинается заново, с учетом лишь того, что у человека есть определенный профессиональный опыт, накопленный за предыдущие годы. На Западе такие тенденции освоения «нескольких профессий» являются весьма распространенными, да и в современной России эти явления начинают возникать повсеместно. Обстоятельства и причины смены профессий в течение жизни можно подразделить на две категории:

- **Объективные причины.** К таковым можно отнести ситуации экономического устаревания профессии, когда она уже больше не востребована рынком труда, возникновение новых профессий, кризисы, провоцирующие резкие спады на определенных сегментах экономики и, как следствие, провоцирующие массовые изменения в востребованности профессий.
- **Субъективные причины.** К ним относятся обстоятельства личного характера – неудовлетворенность профессией, желание что-то изменить в жизни, поиск новых сфер приложения себя и т.п.

**«Типы карьеры».** Динамика развития карьеры, а также профессиональные цели, которые человек сам себе ставит в профессиональной жизни, рождают различные типы карьеры, которые описывают профессиональный путь того или иного человека. Рассмотрим несколько «типологий карьеры», которые позволят составить наглядную картинку примеров такого профессионального развития.

#### Классификация 1 (Э. Шейн):

1. «Мимолетные карьеры» - характеризуются частой сменой работы, отсутствием стабильности и определенности в профессиональном плане.
2. «Устойчивые карьеры» - выбор одной профессии на всю жизнь, устойчивое развитие в рамках одной профессии.
3. «Линейные карьеры» - стремление к продвижению вверх в определенной деятельности, ориентация на вертикальное развитие.
4. «Спиральные карьеры» - работа и развитие в одной деятельности, затем переход в другую профессию.

Данная классификация отражает отношение к выбору профессии и наглядно показывает, как каждый человек может вести себя в рамках подхода «ни одна профессия мне не подходит», «для меня существует лишь одна профессия», «важна не профессия, а карьерный рост», «готов к нескольким профессиям». Здесь уместно подумать, а какой тип ближе Вам?

#### Классификация 2 (Ф. Филиппов):

1. «Образовательная» - реализация себя в сфере обучения.
2. «Научная» - реализация себя в исследовательской сфере.
3. «Трудовая» - реализация себя в производственной сфере.
4. «Предпринимательская» - реализация себя в сфере бизнеса.
5. И т.п. (политическая, творческая и т.д.)

Данная классификация отражает интерес к различным сферам применения себя и показывает, что человек может строить карьеру в разных отраслях экономики и общественной деятельности. Здесь также уместно подумать, а какая сфера ближе Вам?

#### Классификация 3:

1. «Управленческая карьера» - организация и координирование людей и рабочих процессов, контроль и планирование, развитие новых направлений дела
2. «Профессиональная карьера» - углубленное изучения основ своей профессии, специализация, создание и реализация новых технологий, аналитическая проработка и профессиональное совершенствование.
3. «Бек-офисная карьера» - отделы поддержки, обеспечения, администрирования: аналитические, финансовые, технические позиции, секретариат и делопроизводство, бухгалтерия и т.п.
4. «Фронт-офисная карьера» - отделы «внешней работы»: продажи, развитие и маркетинг, реклама, разработки и инновации.

Данная классификация разрабатывалась в ЦТР «Гуманитарные Технологии» и служит, прежде всего, целям проектирования карьеры на современном рынке труда. В основу классификации заложена предпосылка, что карьерное развитие зависит не столько от профессии, сколько от возможностей ее применения на рынке. Поэтому одна и та же профессия может быть применена разными людьми в профессиональном или управленческом ключе, в зонах поддержки или зонах развития. Многое зависит от динамики рынка и от самого человека, поэтому и здесь стоит подумать, а какой типаж карьеры ближе Вам? К примеру, получение профессии инженера на современном рынке отнюдь не означает, что данный человек может лишь чертить и конструировать. Он может выбрать управленческий путь, и расти как управленец в сфере инженерии. Он может выбрать зоны поддержки, и заниматься инженерным техническим обеспечением. Он может выбрать зоны развития, и заниматься продажами в области инженерии, или инновационными разработками. Как видно, за любой профессией лежат разные пути развития, и путь этот определяется как рынком, так и человеком, строящим свою карьеру.

К этой классификации близок и еще один подход к типам карьеры, показывающий, что существует «профессиональный» тип карьеры как развитие человека как профессионала. Второй тип карьеры определяется как «внутриорганизационный», и как раз в рамках него можно говорить о том, будет ли человек выбирать «вертикальный» путь развития (путь управленца), либо будет специализироваться «горизонтально», углубляя свои знания в отделах поддержки, либо в отделах развития.

Существует еще масса классификаций типов карьеры, каждая из которых отражает свои грани профессионального развития. Взять хотя бы темпы карьеры – кто-то строит карьеру за 5 лет, добиваясь всех высот в профессиональной жизни, а кто-то всю жизнь медленно осваивает каждую ступеньку управленческого или профессионального роста. Опираясь на все вышеперечисленное, можно прийти к описанию следующих понятий в области управления карьерой.

#### **«Карьерный возраст» и «карьерный путь».**

Как уже было сказано, профессиональный путь человека в современном мире может быть извилист и полон неопределенности, что во много продиктовано самими условиями экономики и общественной жизни. Представление в рамках «одна жизнь – одна профессия/карьера» уже устаревает и изживает себя. У каждого человека может быть свой карьерный темп, свои типы карьеры и т.п. Рассмотренная выше периодизация карьерного развития и стадий карьеры также претерпевает изменения, и в силу чего уместно описать такое понятие, как «карьерный возраст». К примеру, каждый по своему отнесется к человеку, которому исполнилось 50 лет. С одной стороны, можно сказать, что

скоро на пенсию, с другой стороны, кто-то в этом возрасте только начинает карьеру. По факту, «карьерный» возраст тем и отличается от реального, что показывает потенциал человека к освоению той или иной профессии и время, которое требуется для ее освоения. У каждой профессии есть свои «карьерные возрастные» стадии. К примеру, для освоения профессии секретаря, флориста и т.п. требуется порядка 1-2 лет, поэтому карьерный возраст для данной профессии может быть очень небольшим, а ее освоение – динамичным. Профессия врача, инженера по высоким технологиям требует длительной специализации и обучения, и «карьерные возраста» в этих профессиях растягиваются на десятилетия. С другой стороны, скорость освоения той или иной профессии у каждого человека различна, и кто-то может очень долго набирать «карьерную зрелость» в профессии, а кто-то очень быстро. Итак, возвращаясь к примеру с 50-летием, можно сказать, что данный человек сможет легко освоить профессию флориста с точки зрения карьерного возраста, но с трудом – врача. И разные люди в 50 лет будут по разному набирать «карьерную зрелость» в одной и той же профессии флориста, в зависимости от своих личных особенностей.

«Карьерный путь» отражает траектории развития карьеры человека. Действительно, кто-то выбирает одну профессию на всю жизнь, и в ней переживает все стадии карьерного «взросления». Тем не менее, современность все равно будет диктовать такому человеку необходимость повышать свою квалификацию каждые 5 лет. Однако, для большинства людей все более приоритетным становится понятие «многовариантного» карьерного пути, подразумевающего пробу и освоение не одной, а нескольких профессий или близких специализаций. Поскольку и «карьерный возраст» каждой профессии все более сокращается, следует ожидать, что профессия на рынке будет «отрабатывать» себя все за более короткий срок, гораздо более короткий, чем примерно 40-45 лет дееспособного возраста человека. Как следствие, люди в жизни, так или иначе, будут «переживать» свои профессии и осваивать новые, тем самым все чаще выбирая «многовариантный» карьерный путь.

### **Карьера на современном рынке труда**

Описывая современный рынок труда, можно ряд тенденций, которые оказывают существенное влияние на карьеру и карьерные пути. Часть из этих тенденций уже была освещена, и, тем не менее, остановимся на наиболее важных из них, характеризующих, в том числе, и российскую действительность.

1. Высокая динамика рынка труда и профессий. Во многом за счет развития высоких технологий и тенденций к глобализации рынок труда постепенно превратился в глобальный «плавильный котел» для профессий и профессионалов. Новые профессии появляются гораздо чаще, существующие устаревают гораздо быстрее. Часто бывает, что за внешней оболочкой, казалось бы, одной и той же профессии лежит уже совершенно иное содержание. Современный инженер и инженер десять лет назад – это два совершенно разных инженера. Поэтому высокий динамизм и самого человека в профессиональном мире является неотъемлемым фактором профессионального функционирования на таком рынке труда, в том числе и в России.
2. Разнообразие карьерных возможностей. Помимо динамики самого рынка труда по профессиям можно выделить и возросшее количество вариантов применения данной профессии в работе, выходов на новые специализации, переквалификации, возможности управленческого роста, создание своего дела и

т.п. По большому счету, все это есть следствия перехода российской экономики в формат глобального рыночного функционирования. Конечно, структура отечественной экономики неоднородна, как по направлениям в целом, так и по региональной специфике, но, тем не менее, основные профессиональные направления и специализации в ней прослеживаются. Как следствие, человек также должен быть готов постоянно поддерживать не только профессиональный, но карьерный «тонус», специализироваться и быть готовым постоянно выбирать интересующий его «карьерный тренд».

3. Интенсивное экономическое развитие. Тенденции современной экономики характеризуются различными периодами роста и падения, кризисными тенденциями и появлениями новых форм бизнеса, новых компаний и т.п. В связи с этим ряд профессиональных отраслей могут становиться востребованными на короткий промежуток времени, затем резко утрачивать востребованность. Все это провоцирует необходимость у работников быть готовыми к смене карьеры и специализации не столько в силу долговременных изменений, описанных выше, сколько в силу кратковременных обстоятельств. Возможно, в будущем будет возрастать количество людей, имеющих несколько профессий, часть которых приобретает просто «про запас».

Все эти тенденции актуальны для российских реалий, и можно выделить ряд важных характеристик современного рынка труда, которые отражают данные тенденции и позволяют сориентироваться в многообразии возможностей, которые он предоставляет, для более эффективного планирования собственной карьеры и позиционирования себя на этом рынке.

### **Ситуации на рынке труда.**

Рынок труда, как уже говорилось, меняется достаточно быстрыми темпами. Еще совсем недавно его можно было охарактеризовать как «рынок кандидатов». Экономика развивалась быстрорастущими темпами, и в этих условиях компаниям приходилось жестко конкурировать друг с другом, в том числе и за квалифицированные кадры. Во многих отраслях существенно выделялась ситуация «кадрового голода», поэтому многие работники могли диктовать свои условия для компаний. На рынке присутствовала высокая мобильность персонала, когда люди могли выбирать наилучшие условия для себя по многим сферах профессиональной деятельности. Конечно, такая ситуация была характерна прежде всего для экономически развитых регионов, но, тем не менее, все это влияло и на особенности построения карьеры и выбора места работы, в том числе и для молодых специалистов. Многие компании были готовы брать в штат не только выпускников, но еще и фактических студентов, организовывая для них стажировки и практики.

Кризисные тенденции существенно изменили рынок труда, превратив его в «рынок работодателя». В некоторых отраслях экономики и производства произошел существенный спад, отразившийся и на работниках этих отраслей. В первую очередь, «пострадали» специалисты финансовых, экономических, строительных, маркетинговых отраслей. Также специалисты по работе с персоналом, управленцы, IT-специалисты и прочие. Некоторым из них даже пришлось переквалифицироваться на другие, более востребованные специальности. Молодые специалисты, выпускники также оказались не в лучших условиях, так как многие компании существенно сократили форматы трудоустройства по этим направлениям. Поэтому многим молодым специалистам

пришлось искать новые пути для трудоустройства, и в более выгодном положении оказались те из них, кто работал еще во время учебы, имел соответствующий опыт и четко представлял себе форматы своей будущей карьеры.

Как можно увидеть, рынок труда не является неким стабильным образованием, особенно в современных условиях, наоборот – достаточно динамичен, поэтому умение гибко реагировать на изменения – основа успешного трудоустройства и успешной карьеры. Поэтому лучшей формулой здесь будет утверждение, что «не вы должны зависеть от рынка труда, а рынок труда должен зависеть от вас», то есть всегда нуждаться в ваших услугах как профессионала.

### **Типы компаний и корпоративных культур на рынке.**

Выходя на рынок труда, можно столкнуться не только с вопросами выбора варианта трудоустройства, того, кем работать. Еще один немало важный вопрос, который встает практически перед каждым работником – а где работать. Естественно, что во многом такие выборы происходят не целенаправленно, и многое зависит как от той же ситуации на рынке, когда выбор может быть не велик, так и от профессии (строитель – на стройке, маркетолог – в офисе и т.п.). Тем не менее, следует знать об основных типах компаний и корпоративных культур, их характеризующих, чтобы, при наличии выбора, сделать его максимально близким для себя. Можно выделить следующие типы компаний.

#### Классификация 1 (по размеру)

- Небольшие компании (до 50 чел). Как правило, в таких компаниях сотрудник выполняет разнообразное количество функций, вне зависимости от профессии. Возможен быстрый карьерный рост, приобретение разнообразного опыта. Однако масштаб деятельности, как правило, невелик. Низкие социальные льготы и гарантии.
- Средние компании (от 50 до 500 чел). Такие компании требуют от человека большей специализации и выполнения четко очерченных функций. Карьерный и профессиональный рост может происходить более медленными темпами. Средний масштаб деятельности, приобретение опыта работы в четко структурированной организации.
- Крупные компании (более 500 чел). Крупные компании характеризуются четко отлаженными процессами и функциями, где от каждого человека требуется выполнение своего специфического функционала. Как правило, карьерное и профессиональное развитие в таких компаниях носит достаточно долговременный характер, однако также достаточно четко прописано и регламентировано, а значит вполне достижимо для сотрудников. Широкий масштаб деятельности, особенно при выходе на ключевые позиции. Как правило, хороший социальный пакет, льготы.

Ясно, что в зависимости от личных потребностей и интересов каждому человеку будет перспективно поработать в компании «своего» размера, так как кому-то важнее развиваться в крупных компаниях, кому-то интереснее пробовать свои силы в небольших организациях. То же верно и по отношению к другим классификациям.

#### Классификация 2 (по типу деятельности)

- Коммерческие организации. Данные компании характеризуются ориентацией на бизнес и на коммерческую деятельность, на получение прибыли. Поэтому основной критерий оценки хорошего работника в них – эффективность в получении прибыли. Такие компании отличаются повышенной динамичностью, ориентацией на современные условия. Они более чувствительны к экономической ситуации на рынке (как к подъемам, так и к спадам).
- Государственные организации. Данные компании отличаются высокой стабильностью и низкой динамикой внутренних процессов. Основным критерий оценки хорошего работника – стабильность в выполнении планов и администрировании поставленных задач, а также внутренние стандарты профессионализма. Они менее чувствительны к экономическим ситуациям, так как дотируются государством. Сюда же могут относиться и общественные организации, также работающие на бюджетных основаниях.
- Смешанные тип организации. Сочетают в себе особенности двух вышеописанных типов.

Помимо различных структурных особенностей организаций можно выделить так называемые типы «корпоративной культуры», которые также оказывают влияние на карьерное развитие и продвижение сотрудников, а также на стили работы, которые в них преобладают. Существуют разные особенности корпоративной культуры, специфичные для каждой организации, многие из которых, тем не менее, проистекают из менталитета, лежащего в основании компании.

#### Классификация 3 (по типу корпоративной культуры)

- Российские компании. Поскольку на отечественном рынке доля российских компаний значительно преобладает, то такой тип корпоративной культуры будет близок многим отечественным специалистам. Российский корпоративный менталитет опирается как на коллективные тенденции, понятие справедливости и равенства в карьере, но также несет в себе черты индивидуализма и индивидуальных карьерных достижений.
- Американские компании. Данный тип корпоративного менталитета опирается на понятие индивидуального успеха в рамках общего дела и на амбиции в карьерном росте. В американских компаниях каждый солдат должен мечтать стать генералом. При этом и возможности для такого карьерного роста также предоставляются. Характеризуется заботой о сотруднике с точки зрения социальной обеспеченности.
- Восточные компании. Выделяется четкое разграничение личной и трудовой жизни. Работа воспринимается как основное благо, поэтому работник должен всегда хорошо и прилежно трудиться. Ориентация идет именно на хорошее выполнение своих обязанностей, а не на карьерный рост, которые происходит очень медленно.
- Европейские компании. Характеризуются более умеренным отношением к работнику, хорошими социальными льготами. Однако, здесь наблюдается наибольшее количество различий. Много работы гарантируется людям, трудоустроенным в английские компании. Страны средиземноморья более лояльно относятся ко времени. Наилучшее сочетание рабочих факторов встречается среди скандинавских компаний.

## Современная молодежь на рынке труда.

По данным исследования ФОМ, современная молодежь достаточно ярко ориентирована на профессиональное и карьерное развитие. Проводимые опросы показывают, что около 70% молодых людей собираются «делать карьеру» в том или ином понимании. В том же исследовании были выделены и описаны основные типы современной молодежи, характеризующие основные карьерные ориентации.

1. Тип «Госрезерв». Составляют 12-16% молодежи. Представители данного типа ориентированы на высшее образование и карьеру. Разнообразный досуг. Консервативны, но инициативны. Предпочитают работу в органах муниципальной и государственной власти. Ориентируются на продвижение по службе, престижную работу. Социально активны. Значительно чаще других мечтают занять самые высокие должности. Готовы жертвовать отдыхом и развлечениями ради достижения целей. Готовы рисковать.
2. Тип «Яппи». Составляют 16-19% молодежи. Представители данного типа ориентированы на высшее образование и карьеру. Творческие и инициативные. Ориентируются на частное и индивидуальное предпринимательство, работу в коммерческом секторе. Ориентированы на высокие должности. Стремятся к самореализации. Готовы жертвовать многим. Склонны к индивидуализму, уверены в себе.
3. Тип «Офисные сотрудники». Составляют 20-22% молодежи. Представители данного типа ориентированы на высшее образование и карьеру. Стабильны и умеренно консервативны. Ориентируются на работу в коммерческих организациях. Умеренные должностные притязания. Стремятся больше к достижению материального благополучия.
4. Тип «Бюджетники». Составляют 11-19% молодежи. Представители данного типа ориентированы на высшее образование и карьеру. Предпочитают спокойные увлечения. Консервативны и не инициативны. Ориентируются на работу в бюджетной сфере. Не готовы много рисковать. Основные ценности – семья и стабильность.
5. Тип «Работники ручного труда». Составляют 17% молодежи. Представители данного типа НЕ ориентированы на высшее образование и карьеру. Не имеют увлечений. Очень консервативны и крайне не инициативны. Важные ценности – комфорт и деньги. Вообще не готовы рисковать, проявлять высокие амбиции.

Ситуация с молодыми специалистами на рынке труда может быть отражена и глазами работодателя. В ЦТР «Гуманитарные Технологии» проводился опрос работодателей относительно работы с молодыми специалистами. В целом, результаты этого опроса показали следующие закономерности современного молодежного рынка труда.

- Потребность в молодых специалистах в компаниях сильно зависит от экономической ситуации. Чем сложнее общая экономическая обстановка, тем меньше потребностей в молодых специалистах испытывают компании. В ситуации экономического развития в молодых специалистах нуждаются, прежде всего, крупные коммерческие компании, в ситуации кризиса – небольшие организации и государственные компании.

- Уровень оплаты труда молодых специалистов в среднем по России, согласно опросу, составляет 10-30 тыс. рублей. При этом часто сами работодатели говорят о том, что молодые выпускники имеют завышенный уровень зарплатных ожиданий.
- Основные требования работодателей, по отношению к выпускникам, - хороший уровень профессиональной подготовки и деловой потенциал. За потенциалом работодатели чаще всего подразумевают наличие необходимых для работы деловых качеств, прежде всего готовность учиться (уже не в учебном заведении, а на рабочем месте), ответственность, активность и инициативность.

### **«Психологический контракт» на современном рынке труда.**

«Психологический контракт» - термин, описывающий систему отношений между работодателем и сотрудником организации. Вступая в рабочие отношения с организацией, работник заключает не только юридический контракт с работой, где четко прописано, что он должен делать и что он за это будет получать. Также работник заключает некоторый «психологический контракт», которые не является чем-то прописанным и закрепленным правилами и нормами, но содержит в себе все ожидания, которые работник испытывает по отношению к организации, а организация испытывает по отношению к работнику. Существуют разные виды «психологических контрактов». Долгосрочные контракты подразумевают, что работник собирается долгое время работать на благо организации, а организация берет на себя обязательства содействовать работнику в профессиональном и карьерном росте внутри. Краткосрочные контракты строятся на принципе «отработал – получил», когда работник готов сотрудничать с организацией лишь на короткий промежуток времени, а организация обязуется лишь компенсировать его труд на должном уровне.

Современный рынок труда вносит свои коррективы в наполнение «психологического контракта», создавая новые формы взаимоотношений работника и работодателя.

#### Старый контракт работника

Быть преданным работодателю  
Идти ему на встречу  
Обеспечивать адекватное качество работы

#### Старый контракт организации

Обеспечить работой  
Обеспечить карьеру  
Заботиться о сотруднике

#### Новый контракт работника

Непрерывно учиться  
Идти в ногу с изменениями  
Быть заинтересованным в успехе организации  
Руководить своей карьерой  
Обеспечить высокую производительность

#### Новый контракт организации

Повысить возможности работника устроиться на другую работу, обеспечить условия и средства для этого  
Дать возможности для оценки перспектив будущего трудоустройства

## Дать возможности для развития

Раньше продвижение по службе или профессиональное развитие работники связывали с той организацией, где они работали. Сама организация была заинтересована в том, чтобы выращивать своих сотрудников. Карьера в одной организации могла занимать десятки лет, и это считалось нормальным. В современных динамичных условиях карьера работника уже не связывается с одной организацией, а сама организация ориентирована не на долгосрочное развитие сотрудника, а на краткосрочное взаимовыгодное взаимодействие с работником. Отсюда вытекает одно очень важное следствие, из-за которого понятие управления карьерой приобретает особый смысл и значимость. Карьерное развитие на современном рынке – задача самого человека. Поэтому успешного профессионала характеризует не только уровень и качество освоения своей профессией, но и особые умения – умения строить и развивать карьеру. Этим умениям и будет посвящена следующая часть данной главы.

### **Технологии развития и построения карьеры.**

Построению и развитию карьеры близко понятие «самоменеджмента», а именно управления собой и собственной жизнью. Разные люди по-разному определяют степень, с которой они готовы управлять своей жизнью, и полностью отвечать за себя. Вряд ли кто-то может со 100% уверенностью утверждать, что полностью управляет своей карьерой. Однако вполне доказанным фактом является обстоятельство, что реально добившиеся успеха люди отличаются от остальных тем, что имеют четкие цели и представления о том, чего хотят достичь. Именно наличие четкости в целях и прикладывание усилий для их достижения является основой успеха в любом деле, в том числе и в карьерном развитии.

#### **«Карьерный успех».**

Прежде чем переходить к описанию технологий построения карьеры, определимся с самим понятием карьерного успеха – что он собой представляет, и в чем его суть. В понятии карьерного успеха можно выделить две ключевые составляющие – объективную и субъективную. Если говорить о второй составляющей, то можно говорить о «психологическом карьерном успехе», а именно удовлетворенности человека теми результатами, которых он смог добиться. Именно это понятие позволяет нам говорить о том, что «карьерный успех» - понятие многогранное и во многом индивидуальное. Для кого-то карьерным успехом может считаться достижение высших постов в государственной власти, для другого человека – достижение высот в профессии врача, а для третьего – получение приличного заработка и т.п. Для кого-то успехи в личной жизни, в семье гораздо важнее работы, и понятие «карьерного успеха» для такого человека может быть лишь косвенным, выражаясь в том, чтобы быть «хорошим родителем, хорошей супругой/супругом» и т.п.

Тем не менее, есть группа объективных критериев, по которым обычно и измеряется достижение «карьерных успехов». Субъективно для человека могут быть важны как все из этих критериев, так и не один из них.

1. Уровень занимаемой должности. Достаточно часто о карьерном успехе человека судят по должности, которую он занимает. Данное представление отражает восприятие карьеры только как «продвижение вверх по служебной иерархии».

Тем не менее, статус начальника в рамках данного критерия играет более важную роль, чем статус специалиста.

2. Уровень карьерной мобильности. Достаточно современный критерий, который характеризует умение человека пробовать и применять свои силы в разных организациях и даже в разных профессиях. Человек, который за 10 лет работы успел потрудиться в нескольких компаниях и на нескольких должностях, считается в карьере более успешным, чем человек с таким же стажем в 10 лет, но проработавший только в одной компании. Критерий отражает опыт и карьерную мобильность человека.
3. Уровень оплаты труда. Также весьма распространенный критерий оценки успеха. Чем больше стоит человек на рынке, чем больше у него уровень доходов, тем более успешной оценивается его карьера. На самом деле часто уровень доходов является производным от других критериев, таких как должность, достижения, профессионализм и т.п.
4. Уровень достижений. Еще один критерий, описывающий карьерные успехи человека. В рамках него за карьерные успехи считаются количество и качество успешно проведенных дел, проектов, решений сложных задач в рамках профессиональной деятельности и т.п.
5. Уровень профессионализма. Важный критерий для человека, выбирающего карьеру профессионала и специалиста. Отражает уровень и качество освоения определенной профессиональной стези. Врачи, учителя, инженеры и даже менеджеры по продажам, успешно выполняющие свою работы и достигающие верха профессионального мастерства, вполне выражают суть этого карьерного критерия успеха.

Как уже говорилось, у каждого может быть свое представление о карьерном успехе, и даже не в рамках вышеперечисленного. Для человека может быть важен статус, известность и прочие карьерные цели. Важным является знание и осознание собственных критериев успеха, которые и будут определять ваши личные карьерные достижения и «карьерный успех».

### **Методы и технологии планирования карьеры.**

Что происходит в действительности с планированием карьеры у большинства людей? Большинство людей не планируют карьеру (а зачем?). Успехи в карьере списываются на удачу (ему повезло!). Чем больше занимаешься карьерой, тем больше возможностей, а как следствие достижений появляется (правда?).

Тем не менее, существуют разработанные методы и технологии, которые позволяют улучшить и ускорить процесс построения карьеры и выхода на значимые для каждого конкретного человека лично карьерные достижения. Существуют особые специалисты по карьерному консультированию, задача работы которых состоит в помощи человеку с определением и построением своей карьеры. Существуют приемы и методы, которыми можно пользоваться при работе по планированию карьеры – карьерные тесты, игры и упражнения. Существуют наработки для самостоятельной работы. Также написана масса справочной литературы, содержащая ценные практические сведения. Часть методов карьерной ориентации приведена ниже, подробнее можно ознакомиться в списке прилагаемой к данной главе литературы.

## Карьерное тестирование.

Существует специально разработанная группа тестов, которые могут помочь с прояснением вопросов направления построения карьеры. В отличие от профориентационных тестов, которые созданы для определения профессиональной направленности, карьерные тесты служат для определения карьерной направленности и позволяют формулировать цели в виде приоритетных «карьерных успехов», которых может и хочет достичь человек.

Тест «Якоря карьеры». (Э. Шейн). Данный тест достаточно известен и распространен, и является авторской методикой по диагностике 9 основных «якорей» карьеры, или ценностей, которыми руководствуются люди при выборе того или иного пути карьерного развития. Методику часто можно найти в различных электронных ресурсах. К примеру, [http://old.e-xecutive.ru/tests/psycho/test\\_201/](http://old.e-xecutive.ru/tests/psycho/test_201/). Тест строится на диагностике основных карьерных предпочтений человека, и позволяет сформировать карту карьерных ориентаций. Пройдя тест, каждый человек сможет увидеть, что для него является важным в карьерном развитии:

- Профессиональная компетентность – стремление к профессиональному совершенствованию и признанию. Стремление стать знатоком своего дела, любовь к содержанию работы.
- Менеджмент – стремление к лидерству, высокому доходу, карьерному росту, управлению, повышению уровня ответственности. Стремление принимать ключевые решения и вносить вклад в успех организации.
- Автономия (независимость) – стремление к независимости во всем: карьере, способах выполнения работы, неприятие стандартов. Главная ценность – самостоятельность и свобода.
- Стабильность работы – потребности в безопасности, защите, социальных гарантиях. Невысокий уровень притязаний. Предпочитают устойчивые компании и длительные контракты. Работа равна карьере, и если она есть, то и карьера тоже есть.
- Стабильность места жительства – работа в пределах одного места жительства, без переезда и командировок.
- Служение – стремление приносить пользу людям, видеть плоды своей работы, использовать свои таланты и опыт для общественно важной цели.
- Вызов – успех это преодоление непреодолимых препятствий, решение сложных проблем. Стремление к конкуренции и борьбе в работе, ориентация на победу. Чувство успешности связано с постоянными вызовами их профессионализму, и решением этих проблем и препятствий.
- Интеграция стилей жизни – стремление совмещать работу и карьеру с другими важными аспектами: семьей, хобби и т.д. Главное – это чувство уравновешенности и сохранение привычного образа жизни.
- Предпринимательство – стремление создавать новые организации, товары, услуги, организовывать что-то новое, воплощать свои идеи в жизнь.

Тест «Профкарьера». Комплексная методика карьерной ориентации, разработанная в ЦТР «Гуманитарные технологии». Тест предназначен для выявления основных карьерных интересов и мотивации человека, а также прогнозирования карьерных возможностей и способностей. По итогам тестирования можно составить

карьерный профиль человека, описать основные вектора карьеры, определить тип карьеры, составить список наиболее рекомендуемых должностных позиции. Также методика позволяет выявить профиль основные деловых компетенций человека и порекомендовать определенные занятия и тренинги для развития потенциала. Подробнее узнать о тесте и пройти некоторые из его частей можно на сайте [www.profcareer.ru](http://www.profcareer.ru), а также узнать, где можно пройти комплексное карьерное тестирование и консультирование <http://teletesting.ru/modules/region/>.

С точки зрения карьерной ориентации тест проводит диагностику по наиболее предпочитаемым деловым ролям, а также по типам карьеры, свойственным тому или иному человеку.

#### Список деловых ролей (тест «Профкарьера»)

- Менеджер – интерес и способности к руководящим позициям, к принятию ключевых управленческих решений, стратегическому планированию, управлению людьми и рабочими процессами.
- Предприниматель – интерес и способности к работе, связанной с постановкой и реализацией проектов, развитию каких-либо направлений дела или бизнеса, как внутри компании, так и в «свободном плавании».
- Коммуникатор – интерес и способности к работе, связанной с оказанием услуг и взаимодействием с людьми, общением с клиентами. Работа в «front-office» организации, обеспечение внешних процессов (выставки, презентации, продажи, клиенты и т.п.).
- Инноватор – интерес и способности к работе, связанной с инновационной и творческой деятельностью, разработкой новых услуг, продуктов и технологий.
- Специалист – интерес и способности к позициям специалиста. Глубокое освоение участков работы, которые находятся в сфере компетентности, постоянное профессиональное совершенствование. Качественное производство продуктов и услуг
- Функционалист – интерес и способности к работе, связанной с обеспечением внутренних процессов в организации (например, документооборот, работа с кадрами, финансами, информацией и др. внутриорганизационной средой). Работа в «back-office» компании.
- Аналитик - интерес и способности к работе с аналитическим уклоном, обработка и осмысление различной информации, прогнозирование рисков и перспектив.
- Администратор – интерес и способности к административной деятельности, поддержка функционирования различных систем в организации, обеспечение порядка и стабильности, планирование и контроль текущей деятельности.

#### Список типов карьеры (тест «Профкарьера»)

- Профессиональный тип карьеры.  
Направленность на условия и содержание труда. Внутренняя мотивации, ориентация на содержание и процесс труда. Если для человека характерен данный тип карьеры, то ему важны такие составляющие в работе, как комфортная и стабильная обстановка на работе, хорошие условия труда, определенность и уверенность в будущем, интересная и увлекательная работа, возможность творчески реализовывать себя. С другой стороны, такой человек не готов работать в условиях повышенного риска,

реализовывать амбициозные планы и целенаправленно преодолевать трудности и препятствия в работе ради новых достижений

- Корпоративный тип карьеры.

Направленность на получение выгод от работы и обеспечение хороших условий труда. Внешняя мотивация, ориентация на результаты и выгоды от работы. Если для человека характерен данный тип карьеры, то ему важны такие составляющие в работе, как наличие хорошего материального достатка, статус и престиж работы и организации, стабильность и определенность в деятельности, наличие комфортных условий работы и уверенности в настоящем и будущем благополучие. Для него в первую очередь важны внешние выгоды от работы, чем внутренняя удовлетворенность от процесса труда. С другой стороны, ему не важно, чтобы работа носила увлекательный, творческий характер и была бы интересной по содержанию. Ему важнее стабильность, материальный достаток и сохранение того, что уже есть.

- Творческий тип карьеры.

Направленность на профессиональную реализацию и творческое развитие. Внутренняя мотивация, ориентация на содержание и процесс труда. Если для человека характерен данный тип карьеры, то ему важны такие составляющие в работе, как возможность достигать новых вершин, пробовать себя в новых ролях и сферах, общаться расширять круг контактов, и интересная и творческая деятельность, наличие интересных и сложных задач в работе, которые можно с успехом решать и преодолевать. С другой стороны, он может пожертвовать определенным уровнем комфорта и определенности для достижения своих целей или просто ради интересной работы. Материальная и денежная сторона также не играет для него существенной роли по сравнению с другими вещами, которые более важны в работе.

- Предпринимательский тип карьеры.

Направленность на достижения и результаты в деятельности. Внешняя мотивация, интерес к результатам труда. Если для человека характерен данный тип карьеры, то ему важны такие составляющие в работе, как возможность проявить себя, добиться значительных результатов, высокие материальные доходы и статус; риск, активность и социальные контакты. С другой стороны это компенсируется тем, что для него не так важны комфортные и стабильные условия деятельности - он легко может пожертвовать определенностью ради новых достижений и карьерных вершин.

- Статический тип карьеры.

Направленность не работу как таковую, а на условия деятельности, связанные с ней. Внутренняя мотивация, стремление сохранить имеющийся карьерный и жизненный уровень. Если для человека характерен данный тип карьеры, то он скорее заинтересован в удовлетворении потребности иметь стабильную и спокойную работу, комфортные условия труда, безопасность и определенность в будущем и настоящем. С другой стороны, такой человек не стремится добиваться нового в профессиональном плане и реализовываться в полной мере на профессиональном поприще. Содержание работы, а тем более ее результаты (деньги, статус, развитие) не играют для него существенной роли.

Соответственно, каждый человек может реализовать себя в рамках определенной карьерной роли и в рамках определенного типа карьеры. Здесь важно учитывать, что

такая реализация может происходить вне зависимости от профессии, так как человек с определенной профессией может выбрать любую карьерную роль и тип карьеры. Поэтому задача карьерного тестирования – выявить наиболее приоритетные направления для человека и выстроить реальный путь достижения этих направлений, с учетом его образования, опыта и уровня притязаний, а также возможностей на рынке труда.

### **Карьерное консультирование.**

Карьерное консультирование, коучинг (сопровождение), карьерный тьюторинг (обучение), карьерные тренинги – формы и методы индивидуальной или групповой работы по планированию и построению карьеры. В рамках данных мероприятий проводится анализ ожиданий человека относительно собственного карьерного развития, работа написанием целей, анализу сильных и слабых сторон, составление планов профессионального развития, изучения рынка труда и т.п. Цель карьерных консультаций – помочь человеку осознать собственные приоритеты и составить программы действий по достижению желаемых результатов. Занятия могут проводиться в форме беседы, специальных игр и упражнений, заполнения специальных бланков и опросников, тестов. Карьерное консультирование обычно проводится в специально организованных центрах, в центрах карьеры при учебных заведениях, в центрах содействия трудоустройству населения и т.п. Примерный алгоритм карьерного консультирования может выглядеть следующим образом:

- a. Определение целей карьеры (чего важно достичь)
- b. Анализ текущего положения дел (прояснение всех возможностей человека, внешней ситуации)
- c. Проектирование карьерных шагов (что можно сделать в данной ситуации, чего не хватает для достижения поставленных целей, в какие сроки планируется осуществить желаемое)
- d. Составление финального плана, способов контроля над реализацией, методов поддержки в реализации.

В проектировании карьеры, особенно для молодых специалистов, следует учитывать, что сроки не могут быть слишком отдаленными, особенно для конкретных целей. Конкретные планы следует строить на период в 3-5 лет, так как более отдаленные перспективы всегда потребуют существенной корректировки с учетом неизбежно возникающих изменений, как внутри человека, так и в окружающей его ситуации. Однако, более высокие цели и мечты могут иметь и более отдаленные перспективы, но конкретные варианты их достижения могут быть составлены позднее.

Можно привести следующие примеры вопросов, обсуждаемых в карьерном консультировании. Ответы на них, даже в самостоятельном режиме, могут приоткрыть занавесу желаемых перспектив в вашем карьерном и профессиональном развитии:

Если бы у Вас был большой выбор возможностей для развития карьеры, чтобы Вы предпочли?

1. Всю жизнь работать в организации или менять места работы?
2. Работать всю жизнь в рамках одной профессии, или попробовать сменить одну - две?

3. Предпочли иерархическое продвижение по службе с ростом ответственности в рамках одной и той же области, или возможность сменить область работы без роста ответственности?
4. Выбрали спокойную и стабильную работу, с четким графиком и условиями, или активную и подвижную, связанную со сменой обстановки, обширными контактами с людьми?
5. Вам было бы ближе отвечать за качество только своей работы или нести ответственность за других людей, деньги и все дело целиком?

В рамках карьерных тренингов могут быть выявлены и проработаны «карьерные компетенции» человека. Компетенции – понятие, отражающее умение человека успешно решать той или иной круг задач. В любой деятельности можно выявить профессиональные компетенции, которые позволяют справляться с профессиональными задачами, управленческие компетенции, которые способствуют эффективному управлению собой и другими. Карьерные компетенции характеризуют умения человека развиваться в карьерном плане. К ним можно отнести такие умения, как готовность обучаться и осваивать новые знания, умения анализировать свои сильные и слабые стороны, умения проходить собеседования, умение анализировать рынок труда и планировать карьеру. Все эти умения и навыки вполне могут быть сформированы на карьерных тренингах и затем использованы в профессиональной жизни.

#### **«Карьерное портфолио».**

Карьерное портфолио представляет собой пакет документов (в бумажном и электронном формате), которые отражают основные достижения человека. В данный пакет могут входить личные сведения о человеке, рекомендации, данные об обучении и успеваемости, достижения и успешные проекты, реализованные в процессе учебы, профессиональные цели и планы, идеи и мысли по поводу будущего, результаты тестирований и прохождений карьерных консультаций.

Данное портфолио может быть использовано как с целью рекомендаций для потенциальных работодателей, так и для использования в личных целях, накоплении ценной информации, осмысления своего карьерного пути.

#### **Стратегии построения карьеры.**

Поскольку карьера – собственность человека, то и стратегии ее построения во много определяются самим человеком. Многие из приведенных ниже стратегий строятся на принципах активности и ответственности в карьере.

1. Стратегия создания благоприятных условий. Строится на принципе развития востребованных навыков, получение нового опыта, освоение новых знаний. Чем вы более современны как профессионал, чем больше условия для развития себя создаете, тем более выраженными будут ваши достижения.
2. Стратегия поглощенности работой. Если работать, то до конца. Нет смысла браться за ненужную работу, а нужную нужно делать на 100%. Эффективнее работать, проявлять серьезное отношение к работе.
3. Стратегия самоназначения, выдвижение себя. Человек сам должен «повышать» себя в карьерном плане, проявлять инициативу в расширении обязанностей. Не бойтесь выходить на новый уровень, бойтесь «завязнуть» на старом.

4. Стратегия поиска хорошего руководителя, наставника. Много в карьере зависит от вашего руководителя и того, чему он может вас научить. Учитесь получать опыт от других людей.
5. Стратегия поиска связей. Россия – страна связей, поэтому построение сети личных знакомств достаточно важно в карьере. Это могут быть знакомства по работе, через социальные сети, личные знакомства и т.п.
6. Стратегия позитивных отношений. В карьере важно поддерживать хорошие отношений на работе, в деловом общении. Чем больше вы располагаете к себе, тем больше люди располагаются к вам.

Главное, чего ждет работодатель – это осознанная и активная жизненная позиция. Поэтому все ключи от сердца работодателя могут быть в руках человека. Для этого:

- Очень важно понять себя и свой потенциал: реализовываться в соответствии со своими устремлениями.
- Важно начинать работать как можно раньше.
- Важно использовать все возможности, чтобы понять, как устроена ваша профессия: разговаривать с родителями, друзьями и знакомыми об этом; собирать информацию;
- Важно читать прессу, быть в курсе текущих процессов в экономике, бизнесе и политике;
- Очень важно знакомиться с компаниями и организациями, посещать их мероприятия, выяснять, какова их корпоративная культура и система работы
- Важно занимать активную жизненную позицию: участвовать в проектах, иметь хобби
- Очень важно эффективно организовывать свое время, оставлять себе время для отдыха
- Важно делать все шаги осознанно, не плыть по течению.
- Очень важно изучать рынок труда: игроков, операторов, уровень заработных плат.

Данные шаги – не панацея от всех возможных трудностей в профессиональной жизни. Эти шаги – основа карьерной грамотности на современном рынке труда, где каждый работник является ценным специалистом, не только являясь профессионалом в своем деле, но и являясь профессионалом в деле развития своей карьеры.

### **Возможные трудности в построении карьеры.**

Как и в любой другой сфере жизни, в карьерном развитии случаются свои взлеты и падения, которым также нужно быть готовым. Успех может «выбивать из колеи» также как и неудача, поэтому важно всегда трезво оценивать ситуацию вокруг себя и принимать взвешенные решения относительно своего будущего. «Карьерные кризисы» происходят на профессиональном пути каждого человека и являются прямым продолжением профессионального развития. Никакое развитие не может происходить плавно и без процессов перестроек, поэтому любой кризис нужно понимать не как «нечто страшное», а как повод и ресурс выйти на новый, более высокий виток профессионального развития.

Даже в учебной практике принято выделять несколько кризисных этапов, с которыми может столкнуться любой молодой специалист. На первых курсах обучения происходит перестройка от системы школьного образования к системе образования в среднем или высшем учебном заведении, где нужно проявлять большую

самостоятельность и инициативность, нежели в школе. В середине обучения перед человеком могут вставать вопросы относительно получаемого образования. «А тому ли я учусь, а тому ли меня учат?». Это тоже закономерный процесс, отражающий более углубленное погружение в осваиваемый материал. На последних этапах обучения возникают кризисные моменты, связанные с трудоустройством, поиском своей профессиональной ниши и адаптации к реальности работы. Следующие кризисные этапы поджидают молодого специалиста, когда он выходит на работу, особенно если до этого в процессе обучения он нигде не учился. Здесь уже, как и на первых курсах, приходится отвыкать от формата учебной деятельности, и привыкать к формату рабочего функционирования. Через несколько лет может повториться этап сомнений в выбранной профессиональной стезе, связанный с узнаванием своей профессии на практике и с полным пониманием того, чем предстоит заниматься. Если человек остается в рамках профессии, то выходом из данного кризисного этапа является определение конкретных целей того, а чего же он все-таки хочет добиться в рамках своей профессиональной практики.

На более поздних этапах человека может поджидать кризисы 30 лет, кризисы 40 лет (кризис среднего возраста) и т.п. Как уже было сказано, данные кризисные этапы неизбежны и позволяют переосмыслить свои цели и ценности, чтобы продолжить движение дальше.

В завершении необходимо добавить несколько слов о гигиенической составляющей карьеры. Любые крайности в построении карьеры чреватые своими опасностями, поэтому в практике управления карьерной принято использовать понятия «здоровой карьеры». «Здоровая» карьера – баланс между конъюнктурой рынка и удовлетворение собственных интересов. «Гармония» - баланс между работой и другими сторонами жизни. В западной культуре существует специальное понятие «баланса жизни», отражающего гармоничное и полноценное развитие человека не только в работе, но и в семье, в отдыхе, в путешествиях, в хобби, в искусстве и т.п. Сочетание всех этих реализаций для многих и рождает такое понятие как «успешная и полноценная» жизнь, к которой стремятся многие люди.

#### **Литература.**

1. Алтухов В.В., Орлова Е.А., Серебряков А.Г. «Профкарьера»: профориентация для студентов и выпускников вузов. Психология в вузе. 2006. 3. с. 55-68.
2. Алтухов В.В. «Как найти себя на рынке труда? «Профкарьера» как инструмент выбора профессионального пути». Студенческая Ярмарка, РДВ-Медиа, 2006, вып.2.
3. Алтухов В.В. Тесты и карьера: тестирование при приеме на работу и в профессиональной жизни, Справочник Карьериста, 2006-2007, вып.4.
4. Алтухов В.В. Серия публикаций для [www.vedomostivuz.ru](http://www.vedomostivuz.ru) (газета «Ведомости: вуз»): «Узнаем свои карьерные интересы», «Мы и наши личностные наклонности», «Мотивация – чего ждать от себя в работе».
5. Могилевкин Е.А. Карьерный рост. Диагностика, технологии, тренинг. Монография. – Спб, Речь, 2007
6. Планирование карьеры. М, Альпина Бизнес Букс, 2007
7. Шейн Э., Организационная культура и лидерство, Питер, 2007.

#### **Литература для чтения.**

1. Г. Г. Зайцев, Г. В. Черкасская, Управление деловой карьерой, Академия, 2007 г.

2. Д'Алессандро Дэвид. Карьерные войны: 10 правил построения успешного личного бренда, СПб.: Питер, 2005.
3. Дэвид Аллен, Как привести дела в порядок. Искусство продуктивности без стресса, Вильямс, 2007 г.
4. Стивен Р. Кови. 7 навыков высокоэффективных людей. Мощные инструменты развития личности, Альпина Паблишерз, 2008 г
5. Ушаков А.А. Особенности национальной карьеры. М., 1999.

**Полезные интернет ресурсы.**

1. <http://www.profcareer.ru>
2. <http://www.vedomostivuz.ru/career-guide/>
3. <http://career.ru/web/guest/library>
4. <http://www.jobfair.ru/>
5. <http://www.e-graduate.ru/Main.html>
6. <http://www.igraduate.ru/>
7. <http://www.futuretoday.ru>
8. <http://www.physcareer.ru/articles/>
9. <http://hh.ru/graduate.do>

