

Министерство образования и науки Российской Федерации
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса

**Е.А. МОГИЛЁВКИН, М.В. ЩЕРБИНА
А.Н. КЛЕНИНА, А.С. БАЖИН**

**КАРЬЕРА
МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА
ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА УПРАВЛЕНИЯ**

Учебно-практическое пособие

Владивосток
Издательство ВГУЭС
2006

ББК 65.050
М 74

Рецензенты: Е.В. Кулебякин, д-р филос. наук, профессор, зав. кафедрой прикладной психологии ДВГУ;
С.А. Данченко, канд. психол. наук, декан факультета дополнительного образования, зав. кафедрой психофизиологии и психологии труда Морского государственного университета им. адм. Г.И. Невельского;
М.О. Левадняя, канд. психол. наук, доцент кафедры государственного управления и кадрового обеспечения государственной службы Приморского института государственного и муниципального управления

Издание подготовлено в рамках проекта «Карьера Плюс», реализуемого при поддержке Фонда «Евразия», на средства гранта, предоставленного Фондом Форда (г. Москва)

Могилёвкин Е.А., Щербина М.В., Клемина А.Н., Бажин А.С.
М 74 **КАРЬЕРА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА УПРАВЛЕНИЯ: Учеб.-практич. пособие / Науч. ред. Е.А. Могилёвкин. – Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2006. – 280 с.**

ISBN 5–9736–0067–X

В пособии рассматриваются вопросы: что такое карьера, какие виды карьеры существуют, как карьера начинается и развивается, способы преодоления карьерных кризисов и определение уровня карьерной компетентности. Кроме того, представлены современные технологии успешного трудоустройства и построения карьеры на ранних этапах профессионализации.

Для студентов и выпускников вузов, ориентированных на достижение высоких профессиональных результатов и реализацию успешной карьеры, и для преподавателей учебных курсов «Технология карьеры» и «Управление персоналом». Книга также будет полезна сотрудникам специализированных подразделений вузов, занимающимся содействием трудоустройству и мониторингом востребованности выпускников на современном рынке труда.

ББК 65.050

Авторы: Могилёвкин Е.А. (Разд. I, §1, 2, 4, 5, 6)
Бажин А.С (Разд. I, §3)
Клемина А.Н. (Разд. II, §1)
Щербина М.В. (Разд. II, §2, 3, 4)

ISBN 5–9736–0067–X

© Издательство Владивостокского государственного университета экономики и сервиса, 2006

ВВЕДЕНИЕ

Успешная карьера, реализация всего накопленного в ходе обучения и профессиональной подготовки потенциала – сегодня одна из самых привлекательных целей для многих выпускников российских вузов.

В этой книге мы предлагаем читателям ознакомиться с самыми различными возможностями для успешного старта профессиональной карьеры. К таким возможностям, в первую очередь, относится максимально полное использование всего того, что может дать высшее учебное заведение для реализации карьеры своих выпускников. Так, например, в учебном пособии подробно описана современная технология организационного и психологического сопровождения карьеры молодого специалиста. При этом мы уверены, что в наше время профессионально состояться и добиться высокого признания у коллег могут не только лидеры, подготовке и «вращиванию» которых уделяется особое внимание в передовых вузах, но и (пусть не такие харизматично яркие) ориентированные на командную работу, обладающие высокой исполнительской дисциплиной выпускники.

Книга состоит из двух разделов. Первый посвящен теории управления карьерой молодого специалиста, описанию современных методов самопрезентации и планирования карьеры, технологий преодоления кризисов, оценки карьерной компетентности и карьерного потенциала.

Во втором – раскрыты психологические и акмеологические (от слова «акме» – достижение вершин профессионализма) составляющие карьеры, даны конкретные рекомендации по установлению делового контакта с работодателем, расширению поисковой сети, составлению резюме, прохождению отборочного интервью, проведен анализ успехов и неудач начинающих «карьеристов».

В создании книги участвовал коллектив авторов – экспертов в области планирования и развития карьеры, практиков с многолетним стажем, которые успешно осуществляют собственную карьеру и активно помогают в реализации карьеры молодым:

Маргарита Владимировна Щербина – директор Центра «Выпускник»;

Алла Николаевна Клемина – заместитель директора Центра «Выпускник»;

Александр Сергеевич Бажин – заместитель директора Института менеджмента, экономики и бизнеса;

Евгений Александрович Могилёвкин – профессор кафедры экономики и менеджмента.

Все авторы работают в одном из самых динамично развивающихся вузов Дальнего Востока – Владивостокском государственном университете экономики и сервиса (ВГУЭС).

Книга написана для тех, кто только начинает свое движение к достижению карьерных вершин и призвана стать мудрым помощником на этом нелегком, но полном открытиями и радостью личностной самореализации пути.

*Научный редактор
канд. психол. наук, профессор кафедры
экономики и менеджмента ВГУЭС
Е.А. Могилёвкин*

Раздел I

ПЛАНИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ КАРЬЕРЫ

- §1. Понятие, типология, этапы карьеры
- §2. Современные методы самопрезентации и планирования карьеры
- §3. Диагностика и развитие карьерной компетентности
- §4. Карьерные кризисы на ранних этапах профессионализации
- §5. Роль вуза в сопровождении карьеры молодых специалистов
- §6. Современные технологии карьерного продвижения и оценки карьерного потенциала

§1. ПОНЯТИЕ, ТИПОЛОГИЯ, ЭТАПЫ КАРЬЕРЫ

В первом параграфе мы рассмотрим эволюцию понятия карьеры в зарубежной и отечественной литературе по управлению персоналом, сопоставим точки зрения на этот феномен различных исследователей, раскроем ключевые характеристики карьеры. Познакомимся с основными типами карьеры, опишем различные классификации карьеры и охарактеризуем каждый этап карьерного продвижения. При этом особое внимание уделяется начальным стадиям карьеры, знание особенностей которых важно для студентов старших курсов, выпускников вузов и молодых специалистов, планирующих собственное профессиональное развитие и должностной рост.

Ключевые слова

Широкое и узкое понимание карьеры, процессный, статусный, ценностный и психолого-акмеологический подходы к карьере, жизненный проект, типы карьер, стадии карьеры, поливариативная карьера, психологический контракт на карьеру.

Начиная с середины девяностых годов XX века, в отечественных научных изданиях, посвященных проблемам психологии управления, менеджменту персонала в организации, появляется целый ряд определений карьеры различной глубины наполнения. Одни авторы дают предельно сжатое определение, рассматривая карьеру как “последовательность должностей, занимаемых сотрудником в одной организации” (Шекшня, 1996). Этот же автор вводит термин “профессиональная карьера”, понимая под ним опять-таки “последовательность должностей”, только уже в рамках всей профессиональной жизни человека.

Другие исследователи, наоборот, дают более объемное понятие карьеры, рассматривая ее как “продвижение человека по ступеням производственной, социальной, административной или иной иерархии” (Филиппов, 1995). Причем, в данном подходе к критериям, определяющим характер карьеры, помимо собственно психологических факторов (личные способности человека, его целеустремленность, воля), автор относит и даже упоминает макроэкономические и социальные факторы: 1) господствующий тип общественно-экономических отношений; 2) объективно представляемые данным обществом возможности для осуществления карьеры.

В современных учебниках и учебных пособиях по управлению персоналом выделяется аспект “субъективного осознания” профессионального пути. Карьера здесь определяется, прежде всего, как “индивидуально осознанные позиция и поведение, связанные с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека” (Кибанов, 1997) и “не означает иного успеха или неудачи, кроме как в собственном суждении индивида” (Иванцевич, Лобанов, 1995). Акцент в определении успешной карьеры в данном случае смещен с объективных внешних критериев (социальных, экономических и т.д.) на внутренние (психологические, внутриличностные).

При определении карьеры используется целый ряд ключевых терминов: перемещение, мобильность, продвижение. Перемещение – наиболее широкое понятие, вместе с тем, оно может быть и территориально-пространственным. Мобильность – термин, введенный социологами и характеризующий “изменение положения индивида в обществе”, то есть изменение его социального статуса. Большинство же исследователей, при всем разнообразии их подходов и точек зрения, объединяет идея карьеры как постепенного продвижения по служебной лестнице, сопровождающееся изменением навыков, способностей, квалификационных возможностей работника.

Не случайно в ряду английских эквивалентов понятия “карьера” стоят рядом собственно “career” и “promotion” – “продвижение по службе, повышение в звании, производство в чин”. В последнем издании Большого Энциклопедического словаря среди трех основных значений на первое место также выводится понимание карьеры, как “продвижения в какой-либо сфере деятельности”.

В ряде словарей понятие карьеры связывается с “достижением известности, славы, выгоды” (второе толкование карьеры в Большом Энциклопедическом словаре), акцент в понимании этого термина переносится на “успешность продвижения в служебной или какой-либо другой деятельности” (Словарь иностранных слов: актуальная лексика, толкование, этимология, 1997). Сама карьера определяется как “путь к успехам, видному положению в обществе, на служебном поприще, а также само достижение такого положения” (Ожегов С.И., Шведова Н.Ю., 1997).

С другой стороны, карьеру исследователи рассматривают не только под углом продвижения по служебной лестнице, а гораздо шире. В новом Словаре русских синонимов (1997), в котором открываются неожиданные, лежащие не на поверхности смыслы слов, что, по мысли авторов, способствует более точному и компетентному словоупотреблению, в синонимичном ряду слова карьера приводятся такие широкие, с философским наполнением категории, как будущность, судьба.

Трактовка карьеры в ряде работ отечественных авторов также выходит за рамки собственно профессиональной деятельности. Современное понимание карьеры, приводимое Н.С. Пряжниковым (1996), – “это не только успешность в данной профессиональной деятельности, но и успешность всей жизни”. “Жизнь человека вне работы имеет значительное влияние на карьеру, является ее частью” (Кибанов, 1997). Раскрывая этот тезис, А.Я. Кибанов приводит ряд примеров. Так, индивидуальное осознание своей профессиональной и управленческой позиции, темпов профессионального роста у работника, находящегося в середине своей карьеры и экономически состоявшегося, может значительным образом отличаться от такового у только начинающего свою трудовую деятельность сотрудника организации. Отношение к продвижению по службе, связанному с перемещением на другую территорию (например в другой город), у семейного и холостого работника, очевидно, также будет разным.

Дж. Иванцевич и А.А. Лобанов в своем учебном пособии “Управление человеческими ресурсами (основы управления

персоналом)» применяют понятие карьеры не только к профессиональной деятельности, но и к другим жизненным ситуациям, считая, что «можно говорить о карьере домохозяек, матерей, временных и сезонных рабочих», поскольку они «тоже продвигаются вперед в том смысле, что их таланты растут вместе с прибавлением опыта и ответственности». С одной стороны, такая позиция позволяет значительно расширить границы исследований по проблемам карьеры. Но вместе с тем, на наш взгляд, происходит существенное размывание термина «карьера» как научного понятия.

Отечественные авторы различают широкое и узкое понимание карьеры. В первом случае карьера рассматривается как «профессиональное продвижение, профессиональный рост, переход от одних ступеней профессионализма к другим (в таком толковании карьера близка к траектории движения данного человека к вершинам, «акме» профессионализма). Во втором случае под карьерой понимается должностное продвижение, где на первый план выступает достижение определенного социального статуса, занятие определенной должности». Краткая сравнительная характеристика обоих толкований карьеры представлена в табл. 1.

Таблица 1

**Сравнительная характеристика
«широкого» и «узкого» понимания карьеры
(по А.К. Марковой)**

Понимание карьеры	Сущностная характеристика	Основное требование успешного осуществления	Результат
«широкое»	Профессиональное продвижение от выбора к овладению профессией, затем овладение профессиональным мастерством, творчеством	Профессиональная компетентность	Высокий профессионализм, достижение признанного профессионального статуса
«узкое»	Должностное продвижение, обеспечивающее профессиональное и социальное самоутверждение человека в соответствии с уровнем его квалификации	Социальная компетентность	Достижение социально признанных стандартов в профессии

По мнению А.К. Марковой (1996), “человек может осознанно выбирать и строить свою карьеру как в профессиональном, так в должностном плане”, причем, обе эти стороны карьеры могут не совпадать у одного и того же человека: подлинный профессионал может не сделать служебную карьеру, и, напротив, человек на высоких должностях может не достичь столь же высокого уровня профессионализма”.

Н.С. Пряжников (1996) вслед за известным и признанным специалистом по карьерной периодизации Д. Сьюпером (1983) относится к построению карьеры как к процессу профессионального самоопределения, представляющему собой постоянно чередующиеся выборы и имеющему в качестве своей основы “Я-концепцию” личности как относительно целостное образование, постепенно изменяющееся по мере взросления человека. Перед подобным выбором человек стоит несколько раз в своей жизни: после окончания школы, после окончания вуза, при переходе в другую профессиональную сферу деятельности (Егоршин, 1996).

Исходя из широкого понимания карьеры профессиональное самоопределение рассматривается Н.С. Пряжниковым как составная часть карьеры. С другой стороны, при рассмотрении профессионального самоопределения в тесной взаимосвязи с жизненным и личностным самоопределением понятие карьера и профессиональное самоопределение оказываются вполне соотносимыми.

Особенностью отечественных исследований в области профессионального самоопределения (Климов, 1988, 1993; Чистякова, 1993) является все более усиливающееся внимание к личностным аспектам данного процесса. Один из последних вариантов концепции профессионального самоопределения, созданный в Институте профессионального самоопределения молодежи при Российской академии образования, основан опять-таки на разработанной Р. Бернсом “Я-концепции” развития личности.

Зарубежные исследователи вопросов профессиональной карьеры, главным образом, американские авторы, предпочитают давать максимально расширенное толкование карьеры, определяя ее как “разбитый на определенные промежутки жизненный путь человека, связанный с его работой” (Greenhaus, 1987). Или определяя карьеру в ее самом полном и всеобъемлющем смысле как “последовательность и комбинацию ролей, которые человек выполняет в течение всей жизни” (Super, 1983).

Во многих статьях, опубликованных в специальных зарубежных научных журналах (“Journal of Vocational Behavior”, “Human Relations”, “Human Resource Management”, “Journal of Counseling Psychology”) и посвященных проблематике карьеры, в самом начале публикаций приводится предельно общее определение карьеры. Основное же внимание авторы уделяют соподчиненным понятиям: мотивации к карьере (Noe A., Noe R., Bachuber, 1990), специализации в карьере (White, Smith, Barnett, 1994), субъективному карьерному успеху (Arguee, Chay, Tan, 1994), описывая их достаточно подробно и глубоко.

В целом, по сравнению с зарубежными публикациями по вопросам карьеры, в современных работах отечественных авторов более детально раскрывается собственно психологическое содержание понятия карьера. Так, А.А. Бодалев и Л.А. Рудкевич (1997) в качестве психологического наполнения термина “карьера” приводят целый ряд составляющих:

– характер целей, которые ставит человек, включаясь в один из видов деятельности, значимых для государства, гражданином которого он выступает, и важных для общества, членом которого он выступает;

– систему мотивов, побуждающих человека выполнять деятельность, в большей или меньшей степени полезную для государства и общества, а также стоящую за этими мотивами систему ценностей;

– степень актуализации при осуществлении соответствующей деятельности способностей специалиста, проявляющихся в конкретных поступках и делах, свидетельствующих о достигнутом уровне профессионализма.

Способности не случайно рассматриваются в связи с карьерой, поскольку “одну и ту же цель карьеры могут ставить и достигать люди, обладающие разными способностями и затрачивающие для этого неодинаковые усилия, практикующие несхожие стили деятельности и демонстрирующие при этом различную степень профессионализма” (Бодалев А.А., Рудкевич Л.А., 1997).

Ряд отечественных исследователей само понятие карьеры рассматривают с разных точек зрения (Игнатов, Белолипецкий. Понеделков, 1997; Турчинов, 1997). С позиции *процессного* подхода, как указывают данные авторы, карьера может быть определена как способ достижения целей и результатов в основной форме личностного самовыражения. С позиций *статусного* подхода карьера – это достигнутый человеком результат деятельности и социальный статус. В рам-

ках *ценностного* подхода карьера связана с общественно значимой и оцениваемой деятельностью личности в социуме. С позиций *индивида* карьера понимается как индивидуальный трудовой путь человека, его деятельность, выраженная в профессиональной или должностной форме. Такое понятие карьеры используется наиболее часто.

На наш взгляд, современное и актуальное толкование термина карьера, отражающее *психолого-акмеологический* подход, приводит И.Д. Ладанов (1997, 2000), определяющий сущностную характеристику карьеры не только (и не столько) как продвижение по должностным ступенькам, а как процесс реализации человеком себя, своих возможностей в условиях профессиональной деятельности.

Исходя из данного подхода должностное восхождение в ходе карьеры выступает не как самоцель, а только в качестве одного из вариантов средств самореализации, к числу которых можно также отнести профессиональное совершенствование, вовлечение в процесс исполнения усложненных рабочих задач (при насыщении трудового процесса элементами творчества).

Отечественные исследователи проблематики карьеры (Т.Х. Невструева, Т.Г. Гнедина, 2006) отмечают междисциплинарный статус понятия карьеры. Тем не менее, анализ различных концепций карьеры позволил им выделить и общие точки соприкосновения. В большинстве определений:

- карьера рассматривается как динамическое явление, последовательность изменений профессий, статусов, ролей, видов работ и т.д.,

- карьера включена в профессиональное пространство развития личности и рассматривается как одна из форм самореализации;

- карьера определяется суммой внешних и внутренних факторов, включая биологическую предрасположенность к определенной деятельности, личностные особенности, социальные стартовые условия и динамическую социальную среду;

- карьере относят к критериям социальной адаптивности и успешности жизненного пути;

- карьера носит индивидуальный характер, однако существуют базовые характеристики, которые можно использовать для описания, измерения и оценки карьеры;

- карьера является более или менее **структурированным и осознанным жизненным и профессиональным проектом.**

Т.Х. Невструева и Т.Г. Гнедина (2006) описывают карьеру как трехкомпонентную структуру:

– **целевой компонент** – цели, проекты, ориентации, задачи, притязания, мотивы, желания, потребности, стремления, ценности, смыслы;

– **процессуальный компонент** – способы, стратегии, тактики, темпы, этапы, периоды, фазы;

– **результативный компонент** – достижения, смена ролей и позиций, профессиональная компетентность и эффективность, профессиональный и должностной рост.

Взаимосвязь этих компонентов обеспечивается временным аспектом целеполагания (протяженность перспектив будущего, отношение ко времени и ориентация во времени). Необходимо также подчеркнуть, что в начале карьеры наиболее значим ее целевой компонент, в середине успешность определяется стратегиями и темпом карьеры (наиболее продуктивный период), а в конце важна оценка степени успеха.

Наряду с наличием достаточно большого количества определений понятия “карьера” в психологической и социологической литературе встречается целый спектр типологий карьеры. Наиболее простой подход продемонстрирован в Энциклопедическом социологическом словаре, где за основу типологии взяты сферы деятельности, в рамках которых человек осуществляет свою карьеру. Соответственно “конкретными индивидами реализуются образовательный, трудовой, политический, научный и другие типы карьеры”. Данная типология опирается на единственный критерий, и в этом заключается ее основное ограничение. Такой подход никак не учитывает выросший особенно за последнее время динамизм в смене видов и даже сфер и направлений деятельности участниками и субъектами рынка труда.

Введение такого критерия, как характер динамики, позволило выделить четыре типа карьеры (Укке, 1971):

1. Обычная карьера. Характеризуется как “профессиональное развитие с прохождением всех основных этапов профессиональной жизни”: выбор профессии, этапы разведки и опробирования своих сил в разных сферах, период овладения профессией, упрочения в ней, этап сохранения и повышения квалификации, спад и т.д.

2. Стабильная карьера. Представляет собой “прямое продвижение от профессионального обучения к единственному постоянному типу работы.

3. Нестабильная карьера. В этом случае после этапов проб и упрочения следуют новые пробы, которые могут быть

как вынужденными (в случае потери работы, работоспособности), так и добровольными (смена интересов) или быть вызванными переопределением профессий без интереса и приложения усилий.

4. Комбинированная карьера. Связана со сменой коротких периодов стабильной профессиональной жизни и занятости этапами вынужденной безработицы или переменой профессии, профессиональной переориентацией (это весьма актуально в наше время).

Сегодня можно уже говорить об осуществлении второй и третьей карьеры, когда активный в трудовом отношении человек проходит профессиональную переподготовку и достаточно энергично и быстро овладевает новым видом профессиональной деятельности. Наглядный в этом отношении пример – массовое перепрофилирование деятельности многих военнослужащих, уволившихся из армии по достижению пенсионного возраста, но сохранивших высокий трудовой потенциал.

Определенный интерес и актуальность сохранили также исследования по проблемам профессиональной карьеры, проведенные финскими учеными (Синисало, 1987; Хяюрюнен, 1987). Во второй половине восьмидесятых годов прошло два советско-финских симпозиума по психологии личности и образу жизни, опубликованные материалы этих встреч включали в себя в том числе и типологизацию трудовой карьеры молодежи по результатам лонгитюдного исследования. Финские исследователи использовали в качестве основания для своей классификации занятость или безработицу человека.

Исходя из этого критерия были выделены четыре типа карьеры.

1. Стабильная, когда человек бывает занят полный рабочий день в той профессии, для которой он был обучен, или приобрел необходимые знания, умения и навыки, работая в области профессии (по данным Синисало таких оказалось 49%).

2. Нестабильная, включает в себя тех, кто работал, но поменял род занятий или работал не по специальности. Суть этого типа карьеры в наличии переходов с одной работы на другую (22%).

3. Прекращенная или прекращающаяся карьера свойственна тем, кто часто был без работы, у кого периоды занятости сменялись периодами безработицы (4%).

4. Учебная, включает тех, кто учился в течение всего времени исследования.

Во многих современных изданиях по управлению персоналом различают два основных вида карьеры: профессиональную и внутриорганизационную.

Профессиональная карьера характеризуется тем, что конкретный сотрудник в процессе своей профессиональной деятельности проходит различные стадии развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержка индивидуальных профессиональных способностей, уход на пенсию. Все эти стадии конкретный работник может пройти последовательно как в рамках одной организации, так и в разных организациях.

Второй рассматриваемый тип карьеры определен как внутриорганизационная карьера. Она реализуется в нескольких направлениях. Первое направление – вертикальное. Под вертикальным направлением карьеры понимается подъем на более высокую ступень структурной иерархии. Именно с этим направлением зачастую связывают собственно понятие карьеры. Строго говоря, вертикальная карьера может носить и восходящий характер, как в данном случае, и нисходящий. И если восходящая вертикальная карьера демонстрирует карьерное продвижение наиболее зримо, то нисходящая карьера ассоциируется в нашем обществе с неудачей. Эффективно работающий сотрудник организации просто не в состоянии осознать, каким образом перемещение на более низкий уровень структурной иерархии может быть достойной альтернативой.

Однако можно выделить целый ряд ситуаций, когда понижение не только разумная, но и “просто необходимая, внутренне приемлемая альтернатива” (Иванцевич, Лобанов, 1994).

Ситуация 1. Работник ценит преимущества, которые дает специфическое географическое расположение нового места работы, и может быть вполне согласен на более низкую должность с тем, чтобы переехать, например, в столичный город.

Ситуация 2. Работник чувствует стремление к обретению большей самостоятельности и возможностей для самовыражения, связанных с внерабочей деятельностью – политической, например, – и по этим соображениям может с удовлетворением воспринимать более низкий уровень ответственности и требований на новом месте работы, имеющим более низкий уровень в организационной иерархии.

Ситуация 3. Работник стоит перед реальной альтернативой: быть уволенным или переведенным на нижестоящую должность.

Второе направление внутриорганизационной карьеры – горизонтальное. Имеется в виду перемещение в другую функциональную область в пределах одного и того же иерархического уровня. Для таких перемещений в зарубежных исследованиях вводится термин “функциональная специализация карьеры” (White, Smith, Barnett, 1994), в отличие от “институциональной специализации”, определяющей перемещение в другие организации.

Горизонтальная карьера может также быть связанной с выполнением определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре (например, выполнение роли руководителя временного творческого коллектива, целевой группы, программы и т.п.). К горизонтальной карьере можно отнести также усложнение выполняемых рабочих задач в рамках занимаемой ступени, как правило, с соответствующим изменением вознаграждения.

“Функциональная специализация карьеры”, заключающаяся в передвижении из одного сектора организации в другой, требует от работника в сжатые сроки изучить функциональные требования и задачи, предъявляемые на новом месте работы, на что уходит, безусловно, определенное время и усилия. Хотя при этом уровень производительности и эффективность деятельности может на какое-то время понизиться, это с лихвой окупается в дальнейшем. Работник получает перспективу профессионального роста и развития в обеих областях деятельности.

Кроме того, если работник никак не в состоянии “вписаться” в новое место, осваиваемая деятельность требует непомерно больших усилий, его могут вернуть на прежнее место работы. Этот относительно новый способ горизонтальной карьеры применяется в современных организациях и фирмах прежде всего как практика своего рода “подстраховки” высококвалифицированных специалистов, делающих первые шаги на уровне общего руководства. Организация информирует своих сотрудников, осуществляющих горизонтальную карьеру, что есть определенный риск, связанный с новым местом работы. Но всегда остается возможность вернуться на прежнее место, и это не будет рассматриваться как “провал” (Иванцевич, Лобанов, 1994).

Горизонтальная карьера или “рост на месте” во многих случаях является выходом для организационных структур, построенных по пирамидальному принципу: чем выше вверх,

тем меньше рабочих мест, больше конкурентов и меньше шансов на продвижение.

Чтобы человек воспринимал горизонтальное продвижение как реальную карьеру, необходимо выполнение определенных условий (Синягин, 1995):

- количество ступеней такой карьеры должно обеспечивать возможность продвижения на протяжении всего периода активной трудовой деятельности;

- ступени горизонтальной карьеры должны быть неформально признаны профессиональным сообществом, что обеспечивает их реальный престиж для работника;

- каждая ступень должна обеспечивать реальный рост материального благополучия (прежде всего заработной платы), выступая реальным мотивирующим работника фактором;

- конечная ступень должна быть достаточно солидной и не уступать по качеству оплаты соответствующим ступеням вертикального продвижения.

Наиболее полно возможности и вертикального, и горизонтального продвижения использованы в японской системе управления и развития карьеры персонала. Система перемещений в японских фирмах обеспечивает продвижение всех работников: одни, имеющие потенциал руководителя, продвигаются по вертикали, другие – по горизонтали (так называемое “ранговое продвижение по службе”). Обе системы продвижения престижны, в обоих случаях у работников есть карьерная перспектива (Старобинский, 1996).

Помимо вертикального и горизонтального направлений карьеры, А.Я. Кибанов (2003) вводит менее очевидное – центростремительное. Под центростремительной карьерой автор понимает “движение к ядру, руководству организации. Например, приглашение работника на ранее недоступные ему встречи и совещания как формального, так и неформального характера; получение доступа к неформальным источникам информации, доверительные обращения, отдельные важные поручения руководства”.

Вертикальную нисходящую и горизонтальную карьеры в некоторых источниках рассматривают в рамках нетрадиционных способов развития карьеры, относя к ним, кроме латеральных (одноуровневых) перемещений и понижения в должности, также временные назначения, разделенный на фазы уход на пенсию (Олишевский, Тимофеева, 1996).

Критерий общей направленности использован также и в типологии, предлагаемой в работе Л.А. Кудринской (1996), посвященной вопросам профессиональной карьеры выпуск-

ников технических вузов. Причем, этот критерий не является единственным. В качестве основания для типологизации карьер Л.А. Кудринская предлагает форму и скорость продвижения. Исходя из формы выделяется прямая карьера “без переходов – профессиональное продвижение внутри одного и того же подразделения” и извилистая “с переходами – профессиональное продвижение специалиста из подразделения в подразделение одной и той же организации.

По критерию скорости автор выделяет быструю, среднюю и медленную карьеру. Понятие скорости квалификационно-должностного продвижения рассматривалось и другими авторами. Т.М. Ларионова (1987) изучала темп продвижения работника, вводя коэффициент скорости для линейных руководителей.

Наиболее подробную типологию карьеры, ориентированную на возможность прогнозировать особенности поведения руководителей современных организаций и предприятий и имеющую ярко выраженный прикладной характер, приводит Е.Г. Молл (1996, 2003). Автор осуществил классификацию управленческих карьер по четырем параметрам. Первый из них достаточно традиционен и определяется как скорость продвижения по уровням иерархии системы управления. Вторым показателем – последовательность занимаемых должностей (позиций). Одни работники проходят последовательно все возможные ступени иерархии, другие могут ряд должностных ступеней пропускать, существенным образом ускоряя свою карьеру. Третий показатель – проективная ориентация, подразумевающая три варианта: на вышестоящие должности (расширение влияния), на сохранение занимаемой позиции и, наконец, на борьбу за удержание достигнутого положения. Четвертый показатель, носящий максимально выраженный психологический окрас, – личностный смысл должностного продвижения. В основе осуществления карьеры может быть целый ряд мотивов: власть, самореализация, самоутверждение, решение сложных проблем в общечеловеческом масштабе и т.д.

Учитывая все четыре параметра, Е.Г. Молл выделяет восемь типов карьеры, которые в значительной степени определяют организационное поведение современных российских руководителей. Данные типы карьеры и их краткая характеристика, исходя из выделенных критериев, представлены в табл. 2.

“Суперавантюрная карьера” может осуществляться двумя способами: случайно и совместно с более сильным лиде-

ром. К случайным относят те карьеры, в основе которых лежит удачное стечение обстоятельств: человек оказался в “нужном месте и в нужное время”. Совместные карьеры базируются на продвижении с ярко выраженным лидером или на обеспечении быстрого продвижения членам семей, родственникам, друзьям.

Таблица 2

Типология карьер (по Е.Г. Молл)

№	Тип карьеры	Параметры классификации			
		Скорость продвижения	Последовательность занимаемых должностей	Перспективная ориентация	Личностный смысл продвижения
1	2	3	4	5	6
1.	Супер-авантюрная	Очень высокая	Пропуск значительного числа промежуточных ступеней	Дальнейшее быстрое продвижение	Власть, расширение сферы влияния
2.	Авантюрная	Достаточно высокая	Пропуск 2-х должностных уровней	Дальнейшее быстрое продвижение	Расширение сферы влияния, самоутверждение
3.	Традиционная (линейная)	Определяется способностями конкретного работника, отчасти протекционизмом и связями	Постепенное продвижение вверх, иногда с непродолжительным понижением в должности, возможен пропуск 1-й ступени	Освоение необходимых знаний, умений, навыков, накопление опыта взаимодействия с людьми и воздействия на них	Дальнейшее постепенное продвижение
4.	Последовательно-кризисная	Соответствует скорости изменений	Возможно временное нисходящее движение	Борьба за сохранение занимаемой позиции	Реализация личных интересов

Окончание табл. 2

1	2	3	4	5	6
5.	Прагматичная (структурная)	Соответствует наиболее простым способам решения карьерных задач	Перемещения осуществляются в рамках одного и того же уровня управления	Сохранение занимаемой позиции	Реализация личных интересов
6.	Отбывающая	“Нулевая”	Карьера завершена	Удержание занимаемой позиции	Реализация личных интересов
7.	Преобразующая	Высокая	Продвижение вверх как постепенное, так и скачкообразное в новых областях или сферах производства	Дальнейшее продвижение	Решение сложных социально-значимых проблем, реализация новых идей
8.	Эволюционная	Соответствует скорости роста организации	Соответствует возможностям, предоставляемым организацией	Дальнейшее продвижение	Совмещение общественных и личных интересов

Как исторический опыт, так и статистические данные свидетельствуют о том, что суперавантюрные карьеры часто заканчиваются крахом. В России в конце 1990-х годов отмечался рост именно этого типа карьеры, что объясняется кризисными явлениями в экономической и социальной сферах общества.

Сходные тенденции отмечаются и для авантюрного типа карьеры. В недавнем прошлом рост “авантюрных карьер” был связан с широкомасштабной кампанией по выборам руководителей, проведением всесоюзных и всероссийских конкурсов на замещение вакантных должностей директоров предприятий. В настоящее время увеличение количества авантюрных карьер чаще всего обусловлено потребностью части руководителей и предпринимателей в подборе кадров по принципу личной преданности.

Среди других тенденций, отмеченных автором исследования, для современных российских условий можно выделить сокращение отбывающих карьер и достижение ими порогового естественно обусловленного значения. Количество последовательно кризисных карьер сокращается медленнее. Стабилизировалось на достаточно высоком уровне по сравнению с европейскими странами число прагматичных (структурных) карьер. Большинство эволюционных карьер российских предпринимателей в отличие от западных сопряжено с жесткой борьбой за власть внутри организаций, что отражает потенциальную конфликтность коллективистских установок при создании новых предприятий. Достоинство подхода Е.Г. Молл заключается в том, что автор не только приводит достаточно проработанную типологию карьер, но и подкрепляет и расшифровывает ее на примерах конкретных тенденций развития рассматриваемых типов карьеры. Данная типология носит универсальный характер.

Все рассмотренные подходы к типологизации карьер, предлагаемые разными исследователями, представлены в сводной табл. 3.

Таблица 3

Подходы к типологизации карьеры

Авторы типологизации и год опубликования	Критерии	Типы карьер
1	2	3
Ю.В. Укке, 1971	Характер динамики	– обычная – стабильная – нестабильная – комбинированная
П. Синисало, Ю. Хяюрюнен, 1987	Занятость или безработица человека	– стабильная – нестабильная – прекращенная (прекращающаяся) – учебная
М.С. White, М. Smith, Т. Barnett, 1994	Характер перемещений (в пределах функциональной среды или одной организации в другую)	– функционально-специализированная – институционально-специализированная

Окончание табл. 3

1	2	3
Ф.Р. Филлипов, 1995	Сфера деятельности	<ul style="list-style-type: none"> – образовательная – научная – трудовая – политическая и т.д.
О.Т. Hall, Р.Н. Mirvis, 1995	Кем (чем) определяется карьера	<ul style="list-style-type: none"> – организационно определяемая – самоопределяемая
Л.А. Кудринская, 1996	Скорость продвижения форма продвижения	<ul style="list-style-type: none"> – быстрая – средняя – медленная – прямая, без переходов – извилистая, с переходами
Е.Г. Молл, 1996, 2003	Совокупность 4-х параметров: 1) скорость продвижения 2) последовательность занимаемых позиций 3) проективная ориентация 4) личностный смысл продвижения	<ul style="list-style-type: none"> – суперавантюрная – авантюрная – традиционная (линейная) – последовательно-кризисная – прагматичная – отбывающая – преобразующая – эволюционная
Т.И. Рыскова, И.В. Куколев, 1997	Психобиографические характеристики	<ul style="list-style-type: none"> – “хозяйственник” – “директор” – “прораб” – “преподаватель” – “партийный функционер” – “прагматик” – “комсомолец” – “администратор”
А.Я. Кибанов, 1997	Общая направленность	<ul style="list-style-type: none"> – профессиональная – внутриорганизационная: • вертикальная • горизонтальная • центростремительная

Признанной многими авторами является идея о том, что, осуществляя карьеру, человек проходит через различные, но

связанные друг с другом этапы. Одни исследователи указывают на наличие трех стадий карьеры, другие – четырех, а некоторые – пяти. Ряд американских исследователей полагают, что можно выделить три стадии карьеры, которые по-разному влияют на удовлетворенность работника своим трудом, вклад в работу, готовность мобилизовать свои силы и возможности на благо организации (Noe, Steffy, Barber, 1988).

Первая стадия – пробная или испытательная (ее сотрудники организации проходят, находясь в возрасте до 30 лет). На этой стадии работники всецело поглощены изучением “норм и правил” деятельности, принятых в данной организации. Как правило, им одинаково сложно как “определиться с целями карьеры, так и проявить себя в качестве творческого, готового брать на себя большую ответственность специалиста” (Slocum, Cron, 1985).

Вторая стадия – этап консолидации или стабилизации (от 31 года до 45 лет). На этом этапе работники активно включаются в процесс целеполагания и реализации планов карьеры. Они готовы и “активно берут на себя дополнительные полномочия, обязанности и ответственность за качественное исполнение работы” (Greenhaus, 1987).

Заключительная, третья стадия – этап сохранения или поддержания профессиональных навыков (свыше 45 лет). Работники на этом этапе карьеры “несколько остывают”, меньше включаются в интенсивную профессиональную деятельность, в меньшей степени озабочены конкурированием с коллегами. У них “наблюдается снижение интереса к расширению профессиональных возможностей, падает значимость опоры на цель карьеры” (Schein, 1978).

На каждом из рассмотренных этапов выделяются свои специфические проблемы, с которыми сталкивается и которые должен разрешить работник, чтобы продолжить реализацию долгосрочных планов карьеры. Так, J. Russel (1991) указывает две основные задачи пробной (испытательной) стадии для любого работника: “адаптация и достижение”. Новый сотрудник организации должен адаптироваться к собственно профессиональной деятельности, рабочему месту, коллегам, традициям и обычаям конкретной организации, в том числе и неформальным. Иными словами, войти в специфическую для каждой организации субкультуру, устояться в своей работе, и что достаточно важно, добиться определенных успехов.

Также сотрудникам необходимо на этом этапе достичь баланса между их карьерой и внерабочей активностью (се-

мья, отдых). Во время испытательной стадии работники должны продемонстрировать эффективное исполнение своих рабочих обязанностей, заручиться поддержкой ключевых лиц в организации.

Такие ключевые фигуры «поощряют более глубокое осознание молодым сотрудником своей карьерной ориентации, помогают установить реалистичные цели карьеры и способствуют пониманию того, насколько серьезно влияет выбранный способ и путь осуществления карьеры на конечную жизненную цель» (Greenhaus, 1987).

По сути, базовые отношения, складывающиеся между молодыми профессионалами и их непосредственными руководителями, есть отношения ученичества (Иванцевич, Лобанов, 1994). Молодые профессионалы приходят в организацию, как правило, обладая определенными знаниями, но без понимания требований и ожиданий организации. Как следствие неизбежен тесный контакт с более опытными сотрудниками. В то же время для успешного продвижения на этой стадии карьеры требуется психологическая готовность смириться с осознанием зависимости. У части молодых специалистов в связи с этим происходит некоторое разочарование. Они ощущают, что по-прежнему направляются авторитетной фигурой, как и в школе, хотя и ожидали, что их первая работа даст им куда больше свободы (Иванцевич, Лобанов, 1994).

Чаще всего именно работники, находящиеся на пробной стадии карьеры, принимают решения о добровольном увольнении (уходе) из организации. Это может происходить из-за того, что молодые профессионалы вынуждены идти на многочисленные жертвы во имя работы или вследствие несовпадения реальной профессиональной деятельности, темпов продвижения и представлений о них.

Следующая стадия карьеры – этап стабилизации. Основные задачи этого этапа – сохранение на прежнем уровне продуктивности и эффективности в работе, а также переосмысление и, возможно, пересмотр принятых на предыдущей стадии решений, связанных с целями карьеры. С другой стороны, от работников, находящихся в середине карьерного пути, требуется наметить возможные направления использования своих сил и возможностей помимо поддержания на определенном уровне имеющихся профессиональных знаний и умений, например, наработка навыков управления и руководства.

Часть сотрудников может «смириться с тем, что их профессиональный рост замедляется и даже прекращается, а знания считаются устаревшими» (Shein, 1978). Другие могут

рискнуть поменять работу, неизбежно сталкиваясь в результате таких действий с целым рядом материальных и эмоциональных проблем (Feldman, 1988). Находясь в середине карьеры, работник может столкнуться и с психологическими проблемами, в частности, состоянием дискомфорта в ожидании снижения жизненного тонуса, изменением во внутрисемейных межличностных отношениях (Kotter, 1978). Накапливаясь, все эти трудности могут вылиться в “кризис личности”, называемый также “кризисом середины карьеры”.

Кризис середины карьеры проявляется, прежде всего, в заметном снижении темпов продвижения. Исследователи выделяют, по крайней мере, две причины замедления карьеры. Первая связана с тем, что с приближением к вершине организационной пирамиды уменьшается количество рабочих мест. И даже если работник готов и способен эффективно трудиться на новом уровне, то нет соответствующих вакансий. Вторая причина обусловлена тем, что хотя и вакансии на более высоком уровне имеются, работник теряет желание их занимать (Иванцевич, Лобанов, 1994).

К окончанию периода стабилизации человек обычно достигает пика своих профессиональных возможностей, при этом осознавая, что работать лучше он уже не сможет. Работник понимает, что многие его карьерные планы так и останутся нереализованными, ему явно не успеть, а накопленные им знания и опыт могут остаться невостребованными (Синягин, 1995).

Третья стадия карьеры – этап поддерживания профессиональных навыков – связана с определенным рядом проблем, зависящим от того, продолжает ли работник, находящийся на этой стадии, свое продвижение в организации, перемещается ли на нижестоящие позиции или покидает организацию (уходя на пенсию или увольняясь). Для небольшого числа работников на заключительной стадии карьеры главная задача подготовиться, в том числе и психологически, к продвижению на уровень высшего руководства. Для большинства же работников основная задача заключается в сохранении продуктивности и подготовке к уходу на пенсию (Dalton, Thompson, Price, 1977).

В работах группы американских исследователей отмечается, что достаточно много работников на этой стадии своей профессиональной карьеры вынуждены иметь дело с последствиями таких эффектов середины карьеры, как “плато” (прекращение должностного продвижения и профессионального роста) и “устаревание профессиональных знаний, уме-

ний, и навыков” (Bird, Fisher, 1986; Rosen, Jerdee, 1985). Эти сотрудники организации сталкиваются с необходимостью нейтрализовать влияние стереотипов и предубеждений относительно непрямого снижения эффективности трудовой деятельности в старшем возрасте. В дальнейшем они могут оказаться перед выбором: или понижение в должности, или увольнение.

Отечественные исследователи также обращают внимание на синдром “плато” и предлагают способы его нейтрализации. Подобный период в развитии служебной карьеры, когда вероятность служебного продвижения крайне низка, практически неизбежен в профессиональной жизни любого сотрудника организации (Плотников, 1996), разница лишь в том, что некоторые сотрудники достигают этой точки раньше других. А. Плотников (1996) и А. Гуринович (1996) предлагают, опираясь на мировой опыт, систему мер своего рода “реабилитации” таких сотрудников организации, к которой относится:

- изыскание альтернативных методов служебного развития;
- развитие новых подходов для повышения удовлетворенности результатами своей деятельности;
- достижение эффекта обновления с помощью горизонтальной ротации (в практике американского менеджмента достаточно широко применяется так называемое “откомандирование” – возложение на сотрудников функций в течение непродолжительного периода в целях предоставления ему возможности приобрести более обширный опыт в профессиональной сфере или для изучения особенностей работы в планируемой новой должности);
- использование программ индивидуального развития.

Более полная и детальная картина относительно “барьеров развития карьеры”, проявляющихся в форме стереотипов восприятия деятельности работников на третьей стадии, представлена в работе D.T. Hall и P.M. Mirvis (1993, 1994).

Первый барьер определяется недостаточным вниманием к личностному развитию сотрудников в период реорганизации, затрагивающих систему взаимодействий и управления. Такие реорганизации оправдывают возлагаемые на них надежды только на 30% (Champy, 1995). Поэтому основные усилия важно сосредоточить на “мобилизации трудовой активности работников”, которая выражается в расширении их прав и возможностей, переобучении, отчетливом понимании и реализации новых целей организации, т.е. создании условий для переживания психологического успеха.

Второй барьер проявляется в действии сложившегося стереотипа, что вклад в развитие работников на заключительной стадии их карьеры слишком дорого обходится организации и не оправдывает себя. В большинстве организаций опытные сотрудники, имеющие соответственно значительный стаж трудовой деятельности, занимают и более высокооплачиваемые должности. При этом зачастую они находятся в менее выгодном положении, чем их молодые конкуренты, практически так же справляющиеся с необходимыми должностными обязанностями. Многие фирмы предпочитают увольнять более старых сотрудников несмотря на их опыт и продвигать молодых.

Третий барьер связан с уверенностью в том, что более старшие сотрудники организации недостаточно гибки и трудно обучаемы. Этот психологический стереотип укоренился в массовом общественном сознании вопреки данным многочисленных опросов работодателей, дающих высокие оценки качеству исполнения работы, лояльности, дисциплинированности и даже трудовым умениям и навыкам работников именно на поздних этапах профессиональной карьеры. Существуют также данные, опровергающие утверждения о сниженной адаптивности и слабом потенциале обучения у этих работников (Branco, Williamson, 1982).

И, наконец, последний, четвертый, барьер создается на основании представления, что переобучение рассматриваемой возрастной категории сотрудников потребует слишком много усилий и затрат ресурсов организации, несоизмеримых с относительно небольшой численностью этой группы работников.

Тем не менее, в 1990 году, например, для США 27% всех трудовых ресурсов составляли работники в возрасте свыше 55 лет. К 2020 году, по оценкам экспертов, эта доля увеличится до 39%, число таких работников вырастет с 51 млн в 1990 г. до 93 млн в 2020 году. Причем, проводимые статистические данные относятся только к 55-летним и имеющим большой возраст работникам, и не включают тех сотрудников организаций, которые пересекли рубеж “середины карьеры” и на которых уже начинают сказываться рассмотренные стереотипы.

В основе рассмотренной трехстадийной модели карьеры лежит концепция стадий профессиональной жизни, разработанная Д. Сьюпером (Super, 1957). По сути, именно эта концепция обуславливает дополнение трех стадий карьеры еще несколькими этапами.

Одни исследователи вводят помимо описанных трех предварительный этап, включающий “учебу в школе, получение среднего и высшего образования и длящийся до 25 лет” (Иванцевич, Лобанов, 1994). Этот этап соответствует “стадии разведки или исследования” в терминологии Д. Сьюпера, когда происходит опробование молодым человеком себя в различных видах деятельности. За этот период человек может сменить несколько видов работ в поисках такой деятельности, которая бы максимально отвечала его возможностям и удовлетворяла его потребности.

Другие авторы среди стадий карьеры рассматривают также этап завершения, который длится от 60 до 65 лет и характеризуется активным поиском достойной замены и обучением кандидатов на освобождающуюся должность. Именно на этой стадии “самовыражение и уважение работника к себе и другим подобным из его окружения людям достигают наивысшей точки за весь период карьеры” (Кибанов, 2002).

Одна из наиболее полных периодизаций карьеры работника, включающая шесть стадий, приводится А. Кудашевым (1994). Главные задачи и специфические особенности каждой стадии согласно подходу этого автора отражены в табл. 4.

Таблица 4

Этапы карьеры работника (по А. Кудашеву)

Название этапа	Главные задачи	Временной период	Специфические особенности
1	2	3	4
Обучение	– адаптация, – поиск своего места в организации за счет соответствия требованиям рабочего места должностным обязанностям, инструкциям	Первые 3–5 лет работы	Работники на этой ступени чаще других испытывают состояние тревожности, беспокойства, подавленности, т.к. Ощущают разрыв между своими представлениями о работе и тем, чем она является в действительности
Борьба за признание	– должностной рост	5–10 лет работы	Продвижению могут мешать традиции, сложившиеся в организации, конкуренция с коллегами; чтобы их преодолеть, работники вынуждены действовать энергично и смело

Окончание табл. 4

1	2	3	4
Консолидация	– расширение сферы приложения своих способностей, – достижение признания как профессионала	10–15 лет работы	Большинство работников получают назначение на серьезные руководящие посты, открывая для себя новое поле деятельности
Переоценка	– рациональная оценка имеющихся ресурсов	15–20 лет работы	Кризис “середины карьеры”, приостановка в своем профессиональном развитии (эффект плато) для одних и успешное преодоление проблем, приобретение большей внутренней свободы и нового импульса к творчеству для других
“Мастер управления”	– благополучие всей организации, – поддержка более молодых сотрудников	20–30 лет работы	Руководитель не только развивает дело, но и старается создать условия для каждого подчиненного в целях максимальной отдачи
“Опытный консультант”	– консультирование по ситуациям, требующим глобального подхода или прояснение истории (идеологии) ранее принятых решений	Более 30 лет работы	Многоопытный руководитель отходит от оперативного управления, передав пост одному из своих бывших подчиненных

Помимо рассмотренного “количественного” подхода к выделению стадий карьеры, важно также остановиться на “качественном” подходе. Разные исследователи используют отличающиеся друг от друга критерии для характеристики основных особенностей того или иного этапа карьеры.

Так, А.Я. Кибанов (2002) рассматривает этапы карьеры, исходя из удовлетворяемых в их ходе потребностей. На предварительном этапе ведущей является потребность в безопасности существования, которая сменяется потребностью к установлению независимости на этапе становления (25–30 лет). На этапе продвижения (30–45 лет) накапливается богатый

практический опыт, приобретаются разнообразные профессиональные умения и навыки, растет потребность в самоутверждении, достижении более высокого статуса и еще большей независимости.

Следующий этап (сохранение достигнутого, 45–60 лет) характеризуется потребностью передать знания более молодым коллегам. И на заключительном этапе (завершение, 60–65 лет) на первый план выходит потребность подготовки преемника.

Дж.М. Иванцевич и А.А. Лобанов (1994) описывают стадии карьеры профессионалов – “группы людей, чье продвижение имеет особую важность для работы современных организаций”. К данной категории, составляющей 33% от общего числа работников организации, авторы относят “интеллектуальных работников” – профессиональных бухгалтеров, ученых, инженеров и т.д. Эффективное продвижение профессионалов начинается, по мнению исследователей, с понимания решающих характеристик каждой стадии карьеры. К таковым относят базовые ролевые позиции и основные психологические проблемы.

Если в начале карьеры работник находится в позиции ученика, в тесном контакте с более опытным наставником, то по мере своего профессионального продвижения он проявляет себя в роли “независимого генератора идей в выбранной области”, затем в роли “наставника, помогающего тем, кто проходит первый этап, и, наконец, занимает позиции “менеджера, антрепренера и генератора стратегических идей”.

Соответственно претерпевает изменение набор основных психологических проблем, с которыми сталкивается профессионал, проходя по ступенькам своей карьеры. На первой стадии главная сложность заключается в необходимости осознать и адекватно реагировать на ситуацию зависимости от авторитетной фигуры. Ожидание большей свободы творчества, как правило, не оправдывается.

На втором этапе повышается уровень конфликтности с коллегами, появляющееся психологическое состояние независимости слишком сильно отличается от состояния зависимости на предыдущем этапе. На третьем этапе профессионал несет ответственность не только за себя, за результаты своего труда, но и за других, за своих подопечных, а это приводит к возрастанию психологических нагрузок и в итоге к дисстрессу. На заключительном этапе карьеры профессионал озабочен необходимостью искать и применять “непрямые”, недирективные способы руководства.

Рассматриваемый подход к периодизации карьеры выгодно отличается от других еще и тем, что ученые приводят условия перехода на последующую карьерную ступень. Для того чтобы перейти с первой ступени на вторую, работник должен продемонстрировать компетентность в определенной сфере деятельности. Качественным, обеспечивающим переход со второй на третью стадии, является уверенность профессионала в своих силах.

Находясь на третьей ступени, профессионалы имеют несколько векторов развития своей карьеры. Работники, получающие удовлетворение от того, что другие совершенствуются (под их руководством) и получают все более сложную и ответственную работу, могут пожелать оставаться на этой стадии вплоть до пенсии.

Те, кто не справляются с требованием переместить в центр своего внимания работу других и нести за нее ответственность, могут по своей воле вернуться на предыдущую стадию. На последующую ступень профессионал имеет право продвигаться при условии наличия у него способности готовить младших коллег к работе с большей ответственностью.

Рассмотренные варианты периодизации карьерного пути, хотя в деталях и различаются, в целом отражают традиционную концепцию стадий карьеры. Данная концепция разрабатывалась в 50-е годы (Super, Crites, Hummel, Moser, Overstreet, Warnath, 1957), исходя из характерной для того периода относительной стабильности организационной среды. Современные условия деятельности предприятий и организаций отличаются резко возросшими динамикой и сложностью, а также сокращением количества времени, отпускаемого на каждый производственный или технологический цикл (Handy, 1989, 1994).

На основании исследований по вопросам карьеры, проведенных в последнее десятилетие, ряд авторов предпринял попытку пересмотра прежней концепции стадий карьеры (Hall, Mirvis, 1995). Вместо традиционной модели карьеры, рассматриваемой как линейно-последовательное продвижение от низших к высшим должностным позициям в организационной иерархии, содержащее прогнозируемую серию вполне определенных, фиксированных стадий (Dalton, Thompson, Price, 1977), предлагается концепция *поливариантной карьеры* (protean career), которая соответствует более сложному и динамичному характеру карьерного пути сотрудника современной организации. Этот путь может включать и пики, и спады, и временный возврат на предыдущий уровень, и смену одного вида деятельности другим.

В то время как традиционный подход ориентирован главным образом на внешние условия и некую идеальную, обобщенную, универсальную для всех модель (так называемая карьерная лестница – “career path”), авторы концепции поливариативной карьеры подчеркивают уникальность карьерного пути для каждого работника. Карьера каждого человека, по мнению Дугласа Холла и Филиппа Мирвиса (Hall, Mirvis, 1995), так же уникальна и неповторима, как и отпечатки его пальцев (“career fingerprint”).

В рамках прежнего подхода главенствовал императив, обозначенный С. Сарансоном (Saranson, 1977) как “одна жизнь – одна карьера” (“one-life-one-career”), который позволял работнику рассчитывать на успешное осуществление карьеры в течение всего периода его профессиональной активности и вполне достаточное развитие какого-то одного или нескольких конкретных умений и навыков.

Новый взгляд на специфику должностного и профессионального продвижения работников фокусируется на карьере как на динамичном прохождении не одного-единственного, а совокупности многих карьерных циклов, каждый из которых состоит, в свою очередь, из ряда “мини-стадий” профессионального становления и развития (вхождение – освоение – достижение мастерства – уход) и чередуется с краткими, но интенсивными периодами переобучения. При этом работник может развивать и совершенствовать свои профессиональные умения и навыки в пределах не одной, а нескольких сфер производства, организаций, технологий, функциональных задач.

Ведущим критерием, определяющим границы той или иной “макро-стадии” карьеры, является не биологический возраст (согласно которому, например, 45- и 50-летние работники уже в силу достижения ими соответствующей возрастной границы рассматриваются в качестве находящихся в середине своей карьеры), а карьерный возраст (career age), когда, возможно, пяти лет работы по конкретной специальности достаточно, чтобы оказаться в середине карьерного пути, свойственного именно для данной профессиональной сферы. Для другой же профессиональной сферы этих пяти лет может быть недостаточно для достижения середины карьеры.

Согласно концепции поливариативной карьеры от работников, претендующих на успешную карьеру, требуется прежде всего обладать не конкретным набором ограниченного количества навыков и умений, а своего рода мета-умениями, к важнейшим из которых относятся способность быстро адаптироваться к часто меняющимся условиям организационной среды и эффективное самообучение.

Собственно же карьера рассматривается как процесс, которым управляет не организация, а сам человек. Направление такого процесса может время от времени меняться в соответствии с динамикой потребностно-мотивационной сферы личности (Hall, 1976). Карьера в контексте данного подхода отражает не только динамику профессиональной жизни работника в какой-либо одной организации. Работая в современных условиях (особенно российских), специалист зачастую оказывается перед выбором: 1) оставаться на той же должности и в той же организации, хотя и не все в этой организации может устраивать; 2) перейти в другую организацию с сохранением или изменением должностного уровня; 3) осуществив соответствующую переподготовку, перейти в другую профессиональную область деятельности.

Поливариативная карьера – это и есть совокупность всех ситуаций реализованного выбора векторов дальнейшего профессионального и должностного продвижения. Не случайно английское название описываемой модели – *protean career* – можно дословно перевести на русский язык как “протейная” карьера, по имени древнегреческого морского божества Протея, “обладающего многознанием и способностью принимать облики самых разнообразных существ” (Словарь современной мифологии, 1997) в силу “свойства воды отражать наружность любого, кто в нее смотрит” (Мифологический словарь, 1997).

Важно отметить, что критерий успешности такой карьеры интернален, то есть для осуществляющего ее человека решающее значение имеет субъективное осознание своей успешности (Д. Холл еще определяет этот критерий как “психологический успех”), а не внешние знаки и отметки (Hall, 1995).

Разработанная Д. Холлом и Ф. Мирвисом концепция поливариативной карьеры имеет существенное прикладное значение. На ее основе авторы предлагают новый психологический контракт на карьеру, наиболее актуальный для работников, находящихся в середине карьерного пути или на более поздних этапах карьеры. Психологический контракт – это, по сути, пункты взаимных ожиданий работника и работодателя друг от друга, носящие зачастую имплицитный характер, то есть явно не декларируемые, но подразумеваемые.

А. Мак-Нейл (1990) описывает два вида психологического контракта на карьеру. Первый – основан на долгосрочном взаимном вкладе обеих сторон (работника и работодателя) в трудовые отношения и уверенности, что периодически и неизбежно возникающий дисбаланс в системе отношений “вклад – отдача” и, как следствие, психологический дискомфорт той или иной стороны может быть легко устранен этими

же сторонами. Второй – опирается на краткосрочный взаимовыгодный и в равной степени полезный обмен услугами. За такой короткий период и при четком изложении взаимных обязательств дисбаланс в системе отношений “вклад – отдача”, как правило, не успевает развиться, а если и возникает, то служит основанием для расторжения контракта.

Текущая ситуация на рынке труда в различных развитых странах имеет свои особенности. Так, например, в Японии в рамках первого вида психологического контракта на карьеру реализуется идея привлечения организацией своего сотрудника к нескольким, зачастую весьма различным видам деятельности на протяжении всей его карьеры.

Несмотря на то, что система пожизненного найма охватывает в Японии всего 20% работающих, продолжительность работы в одной фирме считается очень предпочтительной. Поэтому японские менеджеры “выращиваются” на родной почве с учетом особенностей японской экономики, этнических и национальных норм и сложившегося положения в обществе (Розанова, 1997).

Такой подход (неспециализированная карьера) принципиально отличается от традиционного для Запада представления об использовании работника определенной профессии разными компаниями (Пищулин, Ковалевский, Анисимов, 1994).

В США и ряде стран Западной Европы между работником и работодателем преимущественно заключается психологический контракт второго вида; а достаточно высокая профессиональная мобильность, которая обеспечивается сравнительно короткими карьерными циклами на каждом месте работы, рассматривается как безусловно положительное явление. Например, по данным Э. Старобинского (2001), американский инженер, в течение 20 лет проработавший в 4–5 компаниях, ценится гораздо выше, чем тот, кто все эти годы проработал в одной.

В.А. Розанова (1997), сравнивая подходы к карьере менеджеров в Японии и Великобритании, подчеркивает их противоположность. В Великобритании большинство компаний склонны приглашать менеджеров из чужих фирм. Мобильность менеджеров и специалистов в этой стране считается одним из проявлений их высокой квалификации. При этом при поступлении на работу, а именно с этого момента и начинается карьера специалиста в данной организации, особенно высоко ценится и способствует эффективному должностному продвижению опыт работы в нескольких фирмах и в разных условиях.

Подобная тенденция связана с переходом от организационно-определяемой карьеры (organizationally based career) к поливариативной, базирующейся на профессиональном и личностном самоосознании и самоопределении (self-based protean career). В качестве ключевого элемента нового психологического контракта на карьеру его авторы определяют профессиональное развитие работника через продолженное обучение или, иными словами, циклическое переобучение в соответствии с меняющимися требованиями организационной среды. По данным бельгийского специалиста, исследователя современных проблем менеджмента Дж.-М. Хилтропа, для низового звена исполнителей-рабочих в настоящее время нормой является 3–4 цикла переподготовки за период экономической активности, а современному типичному 25-летнему менеджеру за свою будущую в среднем 40-летнюю карьеру придется не менее 8 раз проходить курс переобучения и переподготовки.

Резюме параграфа

Понятие “карьера” имеет несколько толкований: в самом широком смысле это поприще, жизненный путь, более узком – профессия, род занятий, и в третьем, наиболее распространенном значении, карьера – это успешное продвижение в какой-либо сфере деятельности. Производные от слова карьера – карьеризм и карьерист несут негативный смысл (погоня за карьерой, забота о своих успехах выше интересов дела). В многочисленных исследованиях можно выделить три основных подхода к пониманию карьеры:

– карьера понимается в широком контексте жизненного пути и профессионализации (профориентация, выбор профессии, профессиональной карьеры);

– карьера представлена как этапы восхождения человека к профессионализму и достижение высокого профессионального статуса и признания в профессиональном сообществе (в этом отношении карьеру можно представить как всю трудовую деятельность человека, разбитую на определенные этапы – вхождение, достижение мастерства и закрепление, завершение);

– карьера рассматривается как продвижение в организационной иерархии, результат которого – определенный должностной и социальный статус, подкрепленный соответствующим уровнем материального вознаграждения (это вертикальная восходящая или управленческая карьера).

В целом, согласно современным представлениям, карьера является более или менее структурированным и осознанным жизненным и профессиональным проектом, осуществляя который человек проходит через различные стадии.

Контрольные вопросы

1. Раскройте современное понимание термина “карьера”.
2. Сравните “широкое” и “узкое” понимание карьеры.
3. В каком соотношении находятся “карьерный путь” и “жизненный путь”?
4. Каковы особенности исследования карьеры отечественными и зарубежными авторами?
5. Сравните процессный, статусный, ценностный и психолого-акмеологический подходы к понятию карьеры.
6. Какие возможности для профессионального и должностного продвижения персонала существуют в высокоиерархичных структурах?
7. Как вы считаете, понятие карьеры относится ко всем категориям персонала или только к элите управленцев? Обоснуйте свою точку зрения.
8. Выделите существенные признаки профессиональной и внутриорганизационной (горизонтальной, вертикальной и центrorостремительной) карьеры.
9. Какие условия необходимо выполнять, чтобы человек расценивал горизонтальное продвижение как реальную карьеру?
10. Существуют ли, на ваш взгляд, ситуации, когда понижение не только разумная, но и просто необходимая, внутренне приемлемая альтернатива? Приведите примеры подобных ситуаций из практики управления карьерой в современных организациях.
11. С чем связан рост в современных российских условиях “авантюрных” и “суперавантюрных” карьер, с одной стороны, и сокращение “отбывающих” и “последовательно-кризисных” карьер – с другой?
12. Чем, на ваш взгляд, можно объяснить стабилизацию на достаточно высоком по сравнению с европейскими странами уровне числа “прагматичных (структурных)” карьер?
13. Укажите ключевые задачи, которые необходимо решать работнику на каждом этапе его карьеры.
14. Каковы основные психологические проблемы, возникающие на каждой стадии карьеры, и возможные пути их разрешения?

15. Находясь на какой стадии карьеры, работники чаще всего принимают решение о добровольном уходе (увольнении) из организации? Чем это можно объяснить?

16. В чем причины и сущность “кризиса середины карьеры”? Каковы могут быть пути преодоления этого кризиса с минимальными потерями?

17. Укажите основные барьеры развития карьеры и способы нейтрализации их влияния на продвижение сотрудников организации.

18. В чем отличия современной концепции карьеры (поливариативная, само-определяемая) от традиционной? Каково прикладное значение современной концепции карьеры?

19. Сравните “восточный” (японский) и “западный” (американский, западно-европейский) подходы к карьере персонала.

20. Какое количество циклов переподготовки и обучения в течение всей карьеры является, на ваш взгляд, оптимальным для современного российского руководителя? Каким образом это число соотносится с нормой для американского или западноевропейского менеджера?

Список литературы

1. Бодалев А.А., Рудкевич Л.А. О содержательном наполнении понятия карьера и ее вариантах // Как становятся великими или выдающимися? – М.: КВАНТ, 1997. С. 53–57.

2. Иванцевич Д.М., Лобанов А.А. Человеческие ресурсы управления. – М.: Дело, 1993. С. 214–239.

3. Игнатов В.Г., Белолипецкий В.К., Понеделков А.В. Профессионализм в системе госслужбы. – Ростов-на-Дону, 1997. 256 с.

4. Маркова А.К. Психология профессионализма. – М., 1996. С. 123–127.

5. Михайлова Г.Б. Понятие карьеры в психологической науке // Психологические проблемы профессиональной деятельности кадров госслужбы: психологические чтения. – М.: Изд-во РАГС, 1997. С. 85–92.

6. Поляков В.А. Технология карьеры. – М.: Дело, 1995. – 128 с.

7. Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. – М.: Издательство “Институт практической психологии”; Воронеж: НПО “МОДЭК”, 1996. – 256 с.

8. Сотникова С.И. Управление карьерой: Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 408 с.

9. Шекшня С.В. Управление персоналом в современной организации: Учебно-методическое пособие. – М.: Бизнес-школа “Интелл-Синтез”, 1996. С. 148–180.

10. Кибанов А.Я. Управление деловой карьерой персонала // Управление персоналом организации: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 1997. С. 298–307.

11. Молл Е. Управленческая карьера в России // Проблемы теории и практики управления. 1996. № 6. С. 117–120.

12. Молл Е.Г. Управление карьерой менеджера. – СПб.: Питер, 2003. – 352 с.

13. Могилёвкин Е.А. Психолого-акмеологическая концепция карьеры профессионала: Монография. – Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2005. – 266 с.

14. Резник С.Д., Игошина И.А., Резник В.С. Управление личной карьерой: Учебное пособие для вузов / Под общ. ред. Э.М. Короткова, С.Д. Резника. – М.: Логос, 2005 – 288 с.

15. Синягин Ю.В. Человек и карьера // Бюллетень деловой информации. 1995. № 12.

16. Цитрин Д., Смит Р. Пять принципов выдающейся карьеры: Как достичь успеха, получая удовлетворение от работы. – М.: ООО «Издательство «Добрая книга», 2005. – 352 с.

17. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – М.: ЮНИТИ, 2003. – 506 с.

18. Абульханова-Славская К.А. Стратегии жизни. – М.: Мысль, 1991. – 299 с.

19. Деркач А.А., Огнев А.С., Гончаров Ю.Н. Психодиагностика и акмеография. – Воронеж, 1997. – 191 с.

20. Егоршин А. Управление персоналом. – Нижний Новгород, 2002.

§2. СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ САМОПРЕЗЕНТАЦИИ И ПЛАНИРОВАНИЯ КАРЬЕРЫ

В данном параграфе вы узнаете о современной форме планирования карьеры и самопрезентации на собеседовании с потенциальным работодателем – портфолио карьерного продвижения. Если за рубежом эта форма представления профессиональных и личностных достижений претендентов на вакансии уже является распространенной и привычной работодателю, то в нашей стране карьерный портфолио только начинает применяться в практике трудоустройства и развития карьеры молодых специалистов. Вы также получите представление о структуре и способах составления портфолио карьерного продвижения.

Ключевые слова

Портфолио карьерного продвижения (ПКП), структура ПКП, электронный вариант карьерного портфолио, алгоритм составления карьерного портфолио, план развития карьеры, карьерное эссе.

Специалисты по рекрутингу и развитию карьеры в кадровых и консалтинговых агентствах, анализируя эффективность шагов по развитию карьеры выпускников вузов, подчеркивают, что в ходе самопрезентации молодые специалисты практически не используют такую форму, как портфолио.

Портфолио карьерного продвижения (ПКП) – это уже достаточно хорошо зарекомендовавшая себя в западных странах технология планирования профессиональной карьеры. ПКП представляет собой пакет документов в бумажном и/или электронном варианте, который отражает все достижения студента (как академические – учебные, так и личные). Портфолио составляется в таком ключе, чтобы обеспечить эффективное взаимодействие с научными руководителями, преподавателями и кураторами в вузе в период обучения, а также с потенциальными работодателями после окончания высшего учебного заведения.

Традиционно *структура портфолио карьерного продвижения* включает разделы, рубрики и материалы. Разделы в ПКП могут быть представлены следующие: фото, рабочие материалы, личные достижения, а рубрики – такие, как: банк идей, график-органайзер, принципы и правила, открытия, размышления о занятиях и т.д.

ПКП имеет несколько функций:

- накопительную (сбор всевозможных документальных подтверждений успехов),
- диагностическую (позволяет оценить уровень достижений и выявить сильные стороны),
- рефлексивную (дает возможность осмыслить наработанные профессиональные знания, навыки и умения, наметить пути развития делового и личностного потенциала).

Оценка уровня и качества ПКП, соответственно, производится по таким аспектам, как:

- наличие обязательных разделов, рубрик и выводов;
- использование разнообразных методов работы;
- проективный характер портфолио;
- «личностная привязка» содержания портфолио;
- качество оформления всех представленных материалов;
- наличие рефлексивных компонентов.

ПКП в минимизированном варианте должен включать следующие пункты:

- Профессионально составленное, отвечающее современным требованиям резюме.

- Список пройденных учебных курсов по основной области деятельности и связанных с ней областей знания, включая дополнительную специализацию, тренинги, специализированные семинары и мастер-классы ведущих преподавателей.

- Список внеучебных мероприятий и любых должностей, где на практике применяются навыки лидерства (например староста группы, руководитель научной студенческой группы, куратор младшекурсников и т.д.).

- Описание карьерного потенциала и готовности к карьере в терминах приобретения навыков и опыта.

- Рекомендации ведущих преподавателей, руководителей курсовых проектов, дипломных работ, производственных практик.

У ПКП двойное предназначение – оценка учебных успехов и научных достижений, с одной стороны, а с другой – оценка готовности к профессиональной карьере.

1. *Цель учебно-научной оценки.* ПКП в этом случае служит как инструмент оценки, изменяющейся во времени по мере документально подтвержденного развития готовности к обучению и профессиональному росту в период нахождения в вузе. По мере освоения учебных курсов портфолио отображает достижения студента в приобретении навыков и компетенций, необходимых для успешной и долгой карьеры. Со временем ПКП превращается в достаточно сложную, расширенную и углубленную структуру способностей и достижений.

ПКП является оптимальным способом подведения итогов учебных и научных достижений студента после консультаций с научным руководителем и профессорско-преподавательским составом кафедры и факультета и создает возможности для дальнейшей научно-исследовательской карьеры (например поступление в магистратуру или аспирантуру). В связи с повсеместно осуществляемым в вузах России переходом на двухуровневую систему высшего профессионального образования – бакалавриат и магистратуру – качественно составленный ПКП становится одним из важных критериев для поступления в магистратуру.

2. *Цель оценки готовности к карьере.* ПКП является важным инструментом передачи деловой и личностной информации о студенте-выпускнике вуза (в виде резюме и рекомендательных писем) потенциальным работодателям, для поступления на работу на условиях как частичной (еще в период обучения), так и полной занятости.

Таким образом, карьерный портфолио является эффективным средством развития карьеры, который содержит гораздо больше информации для понимания, чем стандартное резюме. Профессиональное и полное ПКП позволяет работодателю легко просмотреть уровень подготовки и весь спектр умений и способностей кандидата и создает условия для принятия оптимального кадрового решения. Профессионально составленное ПКП может помочь выпускнику привлечь внимание работодателя и подчеркнуть его конкурентные преимущества по сравнению с другими претендентами.

ПКП должно фиксировать все достижения студента. ПКП следует регулярно обновлять по мере продвижения во время обучения по основному и сопутствующим направлениям профессиональной подготовки, а также включать в него информацию, отражающую актуальные умения, навыки и наработку компетенций на каждом этапе профессионального обучения и развития.

ПКП можно использовать для хранения, например, таких документов:

- выпускная квалификационная и курсовые работы;
- отчеты и отзывы о прохождении производственных практик;
- тексты докладов на научно-практических конференциях;
- отписки статей в профессиональных журналах;
- грамоты и благодарности за участие в семинарах, форумах, конференциях;
- свидетельство о занесении на Доску почёта вуза;
- сертификаты об успешном освоении тренинговых и обучающих программ (например, тренинг «Технология карьеры», обучающая программа для продвинутого пользователя ПК и т.д.);
- свидетельство о получении именных стипендий (президентской, губернаторской и т.д.);
- рекомендательные письма от преподавателей и кураторов.

В качестве примера приведем фрагмент резюме одного из студентов-выпускников университета, посвященный его достижениям.

Достижения и награды:

Награжден грамотами и благодарностями администрации города, ректора университета, Комитета по делам молодежи администрации города.

Отмечен занесением на доску почета университета за личный вклад в развитие и повышение престижа университета, плодотворную работу и творческую инициативу.

Победитель трех Международных научно-практических конференций по психологии (2002, 2003, 2004 гг.).

Автор и соавтор ряда научных публикаций по психологии управления персоналом (журнал «Управление персоналом» (Москва), сборник «Трудоустройство и карьера выпускников вузов: актуальность и перспективы» (Владивосток).

Обладатель личного сертификата признания И.А. Петрова, ведущего в регионе специалиста в области деловой оценки персонала и управления карьерой

Чем ближе к выпуску из высшего учебного заведения, тем более специфичными для выбранного студентом профиля деятельности и для целей его карьеры должны становиться пункты в персональном ПКП. Соответственно ПКП становится динамичным и развивающимся инструментом карьеры.

Помимо ПКП в бумажном варианте целесообразно иметь и *электронный вариант ПКП*. В наш век информационных технологий и электронной коммуникации настоятельно рекомендуется, чтобы студенты развивали on-line или электронное ПКП. Такой формат позволяет легко и эффективно общаться через Интернет с возможными работодателями.

Подобное электронное ПКП может быть размещено как на персональном сайте, так и на сайте университета. На общеуниверситетском сайте выделяется специальный раздел, посвященный персональной информации о студентах для потенциальных работодателей. Причем, очень активны в поддержке и обновлении этих ПКП наиболее перспективные в карьерном отношении студенты, например, те, которые участвуют в ежегодных конкурсах «Карьерист года», ярмарках вакансий, презентациях ведущих компаний, проходящих как в стенах университета, так и за его пределами.

В качестве примера того, что может ПКП дать выпускнику вуза, приведем *алгоритм составления портфолио* одним из студентов специальности «Информационные системы в экономике». Будучи студентом первого курса университета, он создал и поддерживал свое электронное портфолио. Начиная с простого резюме, студент постепенно добавлял материалы, показывавшие развитие его навыков и компетенций по мере прохождения программы обучения. К моменту вы-

пуска его ПКП включало профессиональное резюме, в котором были указаны:

- все пройденные им специальные обучающие программы (дополнительное обучение) в области компьютерных наук, в том числе и пройденные за собственные финансовые средства (что особо важно и показывает высокую мотивацию к обучению);

- опыт работы по неполной рабочей ставке в различных компаниях по профилю специальности;

- список проектов, в которых принимал участие с указанием конкретных функций и роли.

К резюме прилагались *рекомендательные письма* от руководителей компаний, где работал студент. Он использовал в своих интересах курсовые работы и другие задания, чтобы создать портфолио, которое достаточно специфично документировало его готовность к профессиональной карьере в выбранной области деятельности. Студент включил в свой карьерный портфолио для потенциальных работодателей целый ряд документов в порядке роста профессионального мастерства (от освоения достаточно простых навыков работы до наиболее сложных):

- примеры анализа данных в Excel, презентации в PowerPoint;

- примеры использования программного обеспечения с применением баз данных;

- образцы исходного текста, чтобы показать навыки программирования;

- разработанные программы (например, автоматизированное рабочее место для маркетинговых исследований в сфере туризма; компьютерную программу деловой оценки менеджеров среднего и высшего звеньев, вошедшую в выпускную квалификационную работу и реально применяемую в практике управления персоналом специалистами по оценке персонала).

Электронное портфолио легче обслуживать, оперативно вносить в него все необходимые изменения. Кроме того, такое ПКП может приятно удивить работодателя и помочь оторваться соискателю, обладающему таким портфолио, от конкурентов, так как охарактеризует его автора как представителя новой волны работников, живущих в ногу с высокими технологиями.

Итак, как показано на предыдущих примерах, карьерный портфолио выпускника вуза является многокомпонентной структурой. Ниже приводятся варианты наполнения ПКП.

1. Профессиональное резюме

Первое, с чего нужно начинать составление ПКП, – это профессиональное резюме. При этом для начальных вариантов не обязательна высокая степень сложности или полноты. Важными пунктами здесь являются (1) начать и (2) продолжать отстраивать его в течение всего учебного процесса. При систематическом внимании и личном обязательстве перед собой полностью использовать преимущества развития всех профессиональных возможностей, которые доступны, резюме будет неизбежно улучшаться в качественном отношении.

В качестве примера мы приводим ниже образец резюме с пояснением по каждому разделу. Комментарии, вынесенные справа от текста резюме, позволяют спрогнозировать возможную реакцию потенциального работодателя (в данном случае, это, безусловно, позитивное отношение к потенциальному работнику по всем пунктам его профессионального резюме).

<p>Иванов Александр Петрович Дата рождения: 15.11.1984 Контактная информация E-mail: ivanov.a@mail.ru Телефон: сот. +7 924 924 9244</p>	<p><i>Находится в сети Интернет</i></p>
<p>Цель Должность менеджера по персоналу (оценка, управление карьерой, мотивация и обучение сотрудников)</p>	<p><i>Ясная цель</i></p>
<p>Образование Университет, факультет психологии. Специализации: Психология управления (дополнительная), психологическое консультирование</p>	<p><i>Двойная специализация</i></p>
<p>Дополнительное обучение 2005 Мастер-класс «Консультирование в бизнесе». 2004 Цикл тренингов «Современные технологии деловой оценки персонала (Assessment-centre)». 2004 Цикл семинаров-практикумов «Управление финансами предприятия». «Введение в бизнес». 2003 Мастер-класс «Управление персоналом» 2002 Авторская программа «Технология проектирования». «PR для некоммерческих организаций».</p>	<p><i>Высокая мотивация на обучение и овладение профессиональными знаниями. Разносторонность профессиональных интересов</i></p>

<p>Опыт работы 2005 – наст. вр. Менеджер по развитию – Центр «Абитуриент» университета: развитие подразделения и основных направлений деятельности. 2005–2006 Менеджер программы доп. образования «Психология управления»: организация и обеспечение процесса обучения, работа с учебной группой и преподавателями 2004 – наст. вр. Бизнес-консультант – консалтинговая группа-компания: реализация образовательных и консалтинговых проектов по оценке, закреплению и развитию персонала на территории Дальнего Востока. 2004 Учредитель, член совета правления, руководитель направления “Студенческое предпринимательство”: создание организации с “нуля”, создание миссии организации, стратегии, планирование развития, координация деятельности движения (более 2500 человек), организация сборов и обучающих мероприятий для участников (в непосредственном подчинении 3 человека). 2000–2004 Старший вожатый/вожатый: создание, реализация программ активного досуга смены и отряда, координация смены и вожатского коллектива, ведение мероприятий, представление результатов в администрации (в подчинении 12 человек).</p>	<p><i>Развитые лидерские качества и организационные навыки</i></p>
<p>Дополнительные навыки Опытный пользователь ПК (Windows 98/XP, MS Office, MS Internet Explorer). Навыки работы с оргтехникой: сканер, принтер, ксерокс. Английский язык – средний уровень (быстро развиваемый)</p>	<p><i>Владение современными информационными технологиями</i></p>

2. План развития карьеры

Хорошим началом ПКП может стать создание в рамках курса менеджмента / управления персоналом или по собственной инициативе проекта «План развития карьеры». Целью этого проекта является определение возможностей профессионального развития, которыми можно воспользоваться еще во время обучения, чтобы достичь личной готовности к карьере. План развития карьеры (ПРК) состоит из двух частей, должен быть написан в профессиональном ключе и адресован предполагаемому работодателю. ПРК должен включать в себя следующее:

Часть 1. Ответьте на вопрос: *Каковы мои слабые и сильные стороны как потенциального менеджера?*

При ответе на данный вопрос желательно использовать готовые классификации менеджерских навыков и отметить, насколько выражены у вас те или иные компетенции.

Часть 2. Ответьте на вопрос: *Как наиболее выгодно я могу воспользоваться возможностями, вытекающими из моего еще сравнительно небольшого опыта, чтобы повысить свой управленческий потенциал?*

Ответ требуется как можно более определенный. Необходимо описать четкий план действий на весь период времени, который остается до выпуска из университета. В план, помимо основного и дополнительного обучения, должна быть включена деятельность во время каникул между сессиями.

План по развитию карьеры должен быть написан профессиональным языком, без ошибок, с использованием стандартов эффективной письменной коммуникации. Он должен быть достаточно информативным в части 1, чтобы показать способности к самоанализу сильных и слабых сторон в контексте управленца на данный момент времени. ПРК должен быть достаточно детализирован и углублен в части 2, чтобы была возможность объективно рассмотреть развитие делового и личностного потенциала шаг за шагом, начиная с данного момента времени до выпуска из вуза.

3. Эссе «Я и моя карьера»

Это изложение в свободной форме (как правило, краткое, в объеме не более одной страницы) мыслей по поводу целей и смысла карьеры для выпускника. Именно свободная форма позволяет в полной мере продемонстрировать творческие способности, нестандартность и гибкость мышления, навыки письменной коммуникации и эффективной самопрезентации. В карьерном эссе студент раскрывает свой взгляд на карьеру, описывает причины и особенности выбора им профессии, характеризует образ будущего и раскрывает собственные стратегии достижения карьерного успеха.

Подобные эссе могут входить в специализированные издания, продвигающие выпускников вузов на рынке труда, сборники, где представлены профессиональные резюме, достижения, рекомендации и карьерные эссе лучших выпускников вузов, добившихся больших успехов в учебе и проявивших себя в различных областях деятельности (научной, общественной, спортивной и др.)

Резюме параграфа

Портфолио карьерного продвижения (ПКП) является современной формой презентации личных достижений. ПКП имеет определенную структуру (разделы, рубрики, материалы) и содержит письменные тексты, графические и иллюстративные материалы, аудио-, видео-, фотоматериалы, компьютерные программы, материалы, иллюстрирующие личностные достижения, и т.д. Наряду с бумажной формой ПКП необходимо также иметь его электронный вариант.

Карьерный портфолио, помимо презентационной и обучающей задачи, выполняет также функцию осмысления (рефлексии) достижений и определения возможных направлений дальнейшего развития. В целом ПКП имеет несомненные преимущества по сравнению с обычным резюме или анкетой, поскольку лучше и полнее раскрывает перед работодателем особенности, сильные стороны и преимущества кандидата.

Контрольные вопросы

1. Чем карьерное портфолио отличается от обычного резюме?
2. Что может включать в себя (какие документы) карьерное портфолио?
3. Раскройте алгоритм составления карьерного портфолио.
4. Что бы вы в первую очередь включили в собственный карьерный портфолио?
5. Опишите план развития собственной карьеры на ближайшие 3(5) лет.

Практические задания

1. Составьте свой вариант портфолио карьерного продвижения исходя из тех достижений и успехов, которые у вас имеются на настоящий момент.
2. Обсудите фрагменты ПКП с вашим куратором, ведущими преподавателями. Какие их рекомендации можно использовать для улучшения качества вашего карьерного портфолио?

Список литературы

1. Выпускники ВГУЭС: Кадровый потенциал региона. – Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2005. – 192 с.
2. Могилёвкин Е.А. Портфолио карьерного продвижения как современная технология планирования и развития карьеры выпускников вузов // Управление персоналом. 2006. № 5. С. 26–29.
3. Справочник «Энциклопедия «Карьера». – М.: РТВ-Медиа, 2005. – 256 с.
4. Школа карьеры: Учебно-практическое пособие / Под общ. ред. Е.А. Могилёвкина. – Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2005. С. 16–18.
5. Shermerhorn J. Management. 7th ed. N.Y., 2003.

§3. ДИАГНОСТИКА И РАЗВИТИЕ КАРЬЕРНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ

В данном параграфе мы рассмотрим понятие “карьерная компетентность”, точная оценка которой необходима специалисту для построения успешной карьеры независимо от выбранной сферы деятельности, будь то бизнес-организации, государственные учреждения или некоммерческий сектор. Также познакомимся с возможностями и способами развития необходимых личностных качеств и умений, влияющих на формирование карьерной компетентности. Управление собственной карьерой через развитие карьерной компетентности позволяет профессионалу, а особенно молодому специалисту, осуществлять свое профессиональное и должностное продвижение осознанно и целенаправленно, избегая при этом серьезных ошибок.

При этом студентам-старшекурсникам важно подготовиться к прохождению конкурсного отбора кандидатов в жестких условиях высокой конкуренции, в частности, к участию в ассесменте – современной оценочной технологии, широко распространенной за рубежом и активно внедряемой в практику отечественного кадрового менеджмента.

Ключевые слова

Профессиональная компетентность, карьерная компетентность, карьерные компетенции, поведенческие индикаторы, карьерный сценарий, карьерный супервайзер, ассесмент, методы оценки карьерных компетенций.

Одна из основополагающих целей подготовки и обучения специалиста в высшей школе является наработка его профессиональной компетентности. Профессиональная компетентность – важная составляющая и показатель высокого уровня профессионализма.

Профессиональная компетентность включает знания и эрудицию, позволяющие человеку квалифицированно судить о вопросах сферы профессиональной деятельности, быть сведущим в определенной области, а также качества личности, дающие возможность человеку действовать ответственно и самостоятельно. Профессиональная компетентность проявляется в успешном решении определенного класса профессиональных задач [1, с. 47].

Одной из важных составных частей профессиональной компетентности является **карьерная компетентность**. Для того чтобы быть успешно трудоустроенным после окончания вуза, студенту – молодому специалисту – необходимо не просто усваивать набор знаний и профессиональных инструментов по конкретной специальности, а нарабатывать определенные способности и качества, называемые компетентностью.

Под **карьерной компетентностью** в данном случае понимается мета-умение специалиста виртуозно оперировать знаниями и инструментами, дающими возможность решать, помимо основных, нетипичные и нестандартные карьерные задачи, а также эффективно выстраивать карьерный путь.

В итоге, при самооценке молодой специалист должен опираться не на отдельный набор профессиональных знаний и навыков, а на слияние ряда ключевых качеств личности со знаниями, умениями, навыками и высокой мотивацией на творческую работу, тем самым оценивается уровень карьерной компетентности.

Наработать необходимый уровень компетентности и является стратегической задачей развивающегося специалиста. Ответить на вопрос, как наработать то или иное требуемое качество (свойство) и что необходимо для этого сделать, а также оценить имеющийся потенциал развития данного качества, поможет **карьерный супервайзер** – опытный наставник, эксперт и профессионал в области оценочных технологий и карьерного менеджмента.

Карьерная компетентность является своего рода психологическим показателем, который определяет, какие именно из наработанных качеств, умений и способностей требуются для решения сложных, не поддающихся простому алгоритму,

комплексных задач. При этом часть знаний, умений и навыков может быть «мертвым грузом», которые имеются в наличии у человека, но не включаются при решении сложных или срочных заданий. В то же время другая, «активная часть», максимально используется в таких ситуациях, – именно она и составляет карьерную компетентность.

Карьерная компетентность позволяет молодому специалисту периодически **фокусировать** в своем восприятии собственные карьерные наработки, а затем правильно **рассчитать и вовремя сделать карьерный рывок**, выводящий его на ожидаемый уровень в карьере. Это делает его успешным на карьерном поприще по сравнению с теми, у кого уровень карьерной компетентности ниже, и они не знают, когда концентрироваться и когда надо быть решительными и стремительными в карьере.

Если говорить о соотношении карьерной и профессиональной компетентности в целом, то профессиональную компетентность можно представить как набор определенных компетенций, часть из которых является собственно профессиональной, а часть, помимо влияния на рост профессионального мастерства, влияет на карьерную компетентность (рис. 1.1, где общим овалом показано поле профессиональной компетентности, а отдельным внутренним овалом серого цвета – зона карьерной компетентности).

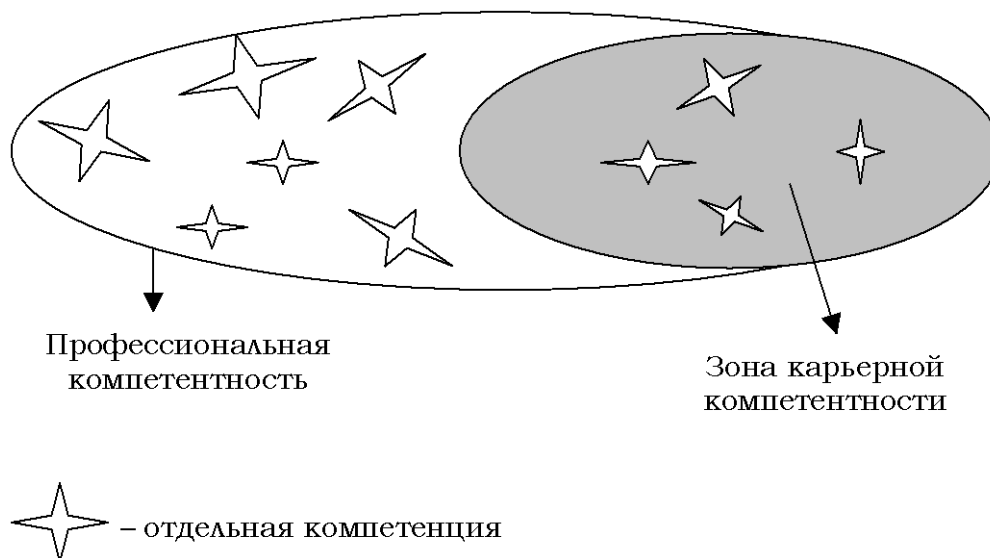


Рис. 1.1. Соотношение профессиональной и карьерной компетентности

Сочетание имеющихся у человека карьерных компетенций определяет его дальнейший путь развития, в том числе и определенный **карьерный сценарий**.

Рассматривая возможность развития карьерных компетенций у студентов старших курсов и молодых специалистов, которые в дальнейшем складываются в карьерную компетентность, необходимо на первом этапе определить:

1) к какой профессиональной сфере относится получаемая специальность (сфера предопределяет карьерный путь и соответственно набор своих компетенций);

2) наличие деловых и личностных характеристик, которые позволили бы реализовать выбранный карьерный сценарий и раскрыться в выбранной сфере деятельности;

3) уровень сформированности мотивации к обучению недостающим навыкам и необходимым техникам.

Современный вуз имеет возможность создать условия для формирования системы развития карьерной компетентности у студентов уже в процессе обучения, начиная с первого курса. Для реализации этой задачи развитие карьерной компетентности у студентов должно войти в цели и задачи обучения. Для этого необходимо выполнить ряд условий.

1. Перестроить учебные планы специальностей в соответствии с программами развития и наработки профессиональных компетенций.

2. В процессе обучения с целью оценки уровня сформированности профессиональных и карьерных компетенций можно ввести ряд контрольных точек (промежуточные аттестации: 1 семестр – входной контроль, 4 и 8 семестры – промежуточный контроль, последний семестр – итоговый контроль).

3. Внедрить в учебный процесс в качестве дополнительных образовательных программ тренинги по наработке необходимых психологических качеств, другими словами, создать комплексную программу психологического сопровождения карьеры молодого специалиста на основе дифференцированного подхода.

4. Предложить консалтинговую услугу «карьерного супервайзера». Им может быть индивидуальный наставник – профессиональный управленческий психолог или опытный специалист-практик, не обязательно преподаватель вуза, который будет работать в режиме мастер-класса. В ходе предлагаемой карьерной супервизии у студента как у будущего специалиста формируется стиль взаимоотношений с руководством. Следует отметить, что характер отношений с первым руководителем является одним из ключевых факторов успешного развития карьеры профессионала.

5. Создать условия в вузе для непосредственного делового контакта студентов и добившихся значительных карьерных успехов профессионалов (открытые конференции с участием профессионалов и студентов; бизнес-инкубаторы, экспериментальные научно-исследовательские площадки и команды из студентов, решающие реальные задачи предприятий и организаций).

6. Обеспечить возможность накопления карьерного портфолио студента – набора документов, подтверждающих достижения в различных сферах деятельности (в числе таких мероприятий, организуемых вузом, могут быть разнообразные конкурсы, олимпиады, программы, конференции и т.д.). Такое студенческое карьерное портфолио должно перерасти в портфолио профессионала [3, с. 16].

7. Увязать повсеместно внедряемую в вузах рейтинговую систему оценки знаний студентов с прообразом должностного роста, когда набор определенного количества баллов и складывающаяся из них оценка на каждом этапе аттестации служит своего рода моделью должностного роста. Таким образом, у студентов закладывается психологическая установка на карьерный рост и развитие через наработку требуемых компетенций и их регулярную оценку.

Для того чтобы успешно планировать свою профессиональную карьеру, молодым специалистам необходимо получить детальную информацию о степени развитости его основных деловых и личностных профессионально-значимых качеств. Оценить эти качества можно с помощью современной технологии оценки персонала – Ассесмент-центр.

Под **карьерными компетенциями** в рамках технологии ассесмента мы понимаем *проявляемые* участниками деловой оценки *навыки и качества*, необходимые для эффективного выполнения профессиональной деятельности на должностной позиции, которая является более высокой по сравнению с той, которую в данный момент занимает участник оценки.

В качестве примера можем привести реально проведенную оценку на должность менеджера по персоналу, в которой участвовали и выпускники вузов.

В ходе подготовительной работы совместно с топ-менеджерами компании были определены и согласованы подлежащие оценке карьерные компетенции, в число которых вошли:

- системность мышления;
- гибкость и динамичность мышления;
- умение работать в проектном режиме;

- умение руководить группой;
- презентационные навыки;
- стрессоустойчивость;
- мотивация к достижениям;
- готовность к обучению;
- лояльность компании.

Каждая карьерная компетентность в соответствии с методологией ассессмента «раскладывалась» на поведенческие индикаторы, которые можно наблюдать и оценить по степени развитости и проявленности в ходе специальных процедур.

Системность мышления включала следующие индикаторы:

- умение структурировать информацию, адекватно применять схемы, алгоритмы;
- способность привлекать для анализа данные из разных источников;
- умение оперативно пользоваться информацией коллег и увязывать ее в общую систему;
- способность перерабатывать большие объемы разнородной информации.

Динамичность и гибкость мышления оценивались по таким индикаторам:

- способность одновременно отслеживать и решать проблемы разного плана;
- умение отличать главное от второстепенного;
- способность легко и быстро переключаться от решения проблем одного типа к другому.

Умение работать в проектном режиме включало:

- способность создавать различные оргструктуры, эффективные для разных видов деятельности в конкретных ситуациях (например временные рабочие группы);
- умение воплощать выработанные стратегии в конкретные действия;
- способность оценить степень завершенности работы и соответствие полученного результата цели.

Руководство группой оценивалось по следующим критериям:

- способность создавать и поддерживать в группе рабочую деловую атмосферу;
- умение распределять задачи и ответственность за их выполнение;
- способность менять стиль руководства в зависимости от возможностей и ресурсов группы.

Презентационные навыки и умение вести переговоры содержали такие индикаторы:

- умение вызвать у собеседника благоприятное впечатление и уважение с первого же контакта;
- умение достигать своих целей в процессе общения;
- способность к успешному взаимодействию с людьми с иной точкой зрения, ценностями и культурными особенностями;
- умение точно формулировать вопросы и ответы.

Стрессоустойчивость оценивалась по следующим поведенческим индикаторам;

- способность к поддержанию постоянно высокого энергетического тонуса;
- умение выдерживать без эмоциональных срывов значительные психологические нагрузки;
- способность сохранять высокую продуктивность на протяжении всей деятельности.

Мотивация к достижениям включала:

- способность к достижению поставленных целей, несмотря на препятствия;
- стремление к получению наилучшего результата из всех возможных;
- стремление в полной мере реализовать свои способности для решения задач.

Готовность к обучению оценивалась по таким индикаторам:

- способность признать ограниченность своих знаний и умений;
- владение эффективными методами самообучения;
- стремление использовать все возможности для расширения своих знаний и умений.

Лояльность компании включала:

- проявление высокой заинтересованности в работе в данной компании;
- умение расставлять приоритеты в пользу компании;
- способность быстро и легко адаптироваться к стилю руководства.

Главной проблемой в оценке как карьерной компетентности в целом, так и отдельных ее составных частей – карьерных компетенций, является поиск эффективных методов их оценки. Необходимо подбирать такие оценочные методы, которые не были очень трудозатратными в обработке, а, с другой стороны, давали бы наибольшую достоверность полученных результатов.

Оптимальной, на наш взгляд, может стать технология, которая дает быстрый результат. Такая технология востребована при проведении предварительной оценки карьерной компетентности в тренингах, направленных на развитие персонала организации. Как составные элементы подобной технологии нами предлагаются отдельные методики, используемые на практике для оценки карьерной компетентности.

Так, метод **«Доклад на заданную тему и выбор лучшего доклада»** предполагает подготовку каждым участником 3-минутного доклада (например, на тему *«Три ваших первоочередных дела как руководителя филиала»*), выступление с этим докладом перед остальными участниками группы и ответы на их вопросы, а затем после всех выступлений – выбор лучшего доклада. По итогам этого упражнения оцениваются такие карьерные компетенции, как: системность, динамичность и гибкость мышления, презентационные навыки, мотивация к достижениям и готовность к обучению.

Методические замечания. Важный методический аспект – помимо самих презентаций докладов и ответов на вопросы, в упражнение включается выбор лучшего доклада, на который отводится не более 5 минут. Причем, собственно технологию выбора и критерии задают сами участники оценки. Введение этого элемента в упражнение позволяет добавить такие компетенции, как руководство группой, умение работать в проектном режиме, стрессоустойчивость.

Метод **групповой дискуссии**, являясь при кажущейся простоте одной из наиболее универсальных и эффективных оценочных процедур, позволяет оценить практически все рассмотренные нами карьерные компетенции. Темой групповой дискуссии может быть предложена, например, такая: *«Опишите портрет идеального руководителя филиала компании, охарактеризовав 3–5 его основных компетенций»*.

Методические замечания. При организации и проведении групповой дискуссии ведущий выступает не в роли тренера, а в позиции фасилитатора, создающего условия для раскрытия каждого участника группы и способствующего сохранению равных условий для проявления компетенций, но никак не влияющего на ход упражнения.

Стрессовое интервью, предполагающее проведение кадрового собеседования с участником оценки в достаточно жесткой манере и плотном режиме (разновидность так называемого «шокового интервью») с провокационными вопросами, с постановкой проблемных ситуаций, максимально приближенных к реальной деятельности компании, в разработке которых

принимали участие представители компании. Например, в качестве одной из проблемных ситуаций можно предложить следующую: *«Вы приехали в новый город в качестве директора филиала, только приступили к работе по разворачиванию филиала и тут раздается телефонный звонок. Звонит ваша жена, сообщает о болезни ребенка и требует срочно вернуться в город и оказать ей помощь. Ваши действия?»*

Методические замечания. Интервью желательно проводить с участием представителя компании, являющегося носителем ее субкультуры, что позволяет быстро ввести кандидатов в специфическую бизнес-среду компании. Подобное интервью позволяет выявить, прежде всего, уровень стрессоустойчивости и мотивации к достижениям, а также определить выраженность презентационных навыков и степень лояльности компании.

Специальное упражнение **«Организационный тест»**, предполагающее работу участников в течение часа (ограничение по времени вводится как дополнительный стрессовый фактор) с большим объемом разнородной неструктурированной информации (записки, сообщения, схема маршрута с указанием пунктов для обязательного посещения в определенное время, совпадающие по времени «вводные» и т.д.). По итогам такой работы участники должны принять управленческие решения, увидеть и разрешить временные конфликты, использовать все предоставленные ресурсы оптимальным образом.

Методические замечания. Анализ и оценка выполненных «оргтестов» требует соответствующей подготовки эксперта, его высокой диагностической квалификации: провести качественную оценку по этому упражнению в состоянии только специально подготовленный эксперт. Вместе с тем благодаря данным по оргтесту можно оценить не только отдельные карьерные компетенции, относящиеся к интеллектуальному и организационному блокам (системность, динамичность и гибкость мышления, руководство группой и умение работать в проектном режиме), но и выявить стиль управленческого мышления, провести диагностику по уровням «руководитель – или исполнитель».

Упражнение **«Слалом»**, широко применяемое в практике деловой оценки (Кузьмина, Горбоконеко, 2005), представляет собой набор мини-кейсов – ситуационных задач, часто встречающихся в практике данной компании или характерных для данной деятельности. Мы обычно применяем одну из форм проведения этого упражнения. На первом этапе участники распределяются на 2 группы, каждая из которых фор-

мирует набор таких мини-кейсов. Затем ведущий-фасилитатор оценивает качество кейсов, их адекватность задачам оценки и при необходимости добавляет ситуацию, разработанную топ-менеджментом компании. В заключение каждый участник первой группы предъявляет по очереди каждому участнику из другой группы свою ситуацию (на обдумывание и ответ дается 1 минута – то есть также вводится ограничение по времени) – проходит своего рода «интеллектуально-управленческий» слалом.

Методические замечания. Это упражнение проходит, как правило, очень динамично и помимо возможности оценить карьерные компетенции (системность, гибкость и динамичность мышления, мотивация к достижению, стрессоустойчивость) позволяет участникам погрузиться в реальную производственную проблематику компании, соприкоснуться с ее корпоративной культурой и соотнести с ней собственные установки, цели, мотивы и интересы.

Приведенные методики дают возможность достаточно точно диагностировать как карьерную компетентность в целом, так и отдельные ее составляющие (карьерные компетенции) в частности. При этом важно отметить, что наблюдается и соответственно оценивается карьерная компетентность, прежде всего, в динамических упражнениях и кейс-методах, моделирующих процесс карьерного продвижения и максимально приближенных к реальной профессиональной деятельности оцениваемого. В этом и заключается основная особенность карьерной компетентности – проявляться в динамике, непосредственно в самом процессе построения и реализации карьеры.

Таким образом, оценка карьерной компетентности необходима молодому специалисту для того, чтобы определить его возможности подняться по карьерной лестнице либо стать профессионалом высокого уровня в выбранной сфере деятельности.

Необходимо отметить, что проведение такого ассессмента или его сокращенного варианта возможно не только при отборе на замещение вакантных должностей, но и в рамках обучения студентов технологиям оценки и самооценки карьерной компетентности.

Подобные оценочные программы были проведены нами для заинтересованных в наработке карьерной компетентности студентов старших курсов управленческих и экономических специальностей ВГУЭС, а также для слушателей российско-американской программы MBA (магистр делового адми-

нистрирования), слушателей программы подготовки магистров менеджмента и Президентской программы подготовки управленческих кадров для народного хозяйства.

По итогам проведенных мини-ассесментов каждый участник оценки получил персональную обратную связь по уровню сформированности карьерных компетенций и рекомендации по дальнейшему направлению и формам развития карьерной компетентности. Ряд участников данной оценки выразили устойчивое желание регулярно получать услуги карьерного супервайзера, что и успешно осуществляется в рамках психологического и организационного сопровождения карьеры выпускников вуза.

Как показывает практика оценки карьерных компетенций, **Ассесмент-центр** является одной из популярных и востребованных оценочных и развивающих технологий, обладающих высокой прогностической ценностью.

Рассмотрим подробнее особенности проведения ассесмента с целью знакомства выпускников и молодых специалистов с самыми современными методами и технологиями отбора и оценки персонала. Достаточно сказать, что в наиболее динамично развивающихся компаниях (как отечественных, так и совместных с зарубежными партнерами) отбор уже на позиции среднего менеджмента осуществляется с применением элементов и принципов технологии ассесмента. Молодому специалисту полезно для наработки опыта принимать участие в подобных оценочных процедурах, невзирая на их сложность и ресурсозатратность (требуются значительные интеллектуальные усилия, затраты личной энергии и времени).

Сама технология достаточно трудоемка, ресурсозатратна, но получаемый эффект в виде 75–85% точности и надежности оценки (подобная объективность практически недостижима при использовании других методов) окупает все вложения. Ассесмент проводится как для группы кандидатов на ведущие менеджерские позиции в компании (в отечественной практике в последнее время эту технологию в адаптированном варианте используют уже для отбора менеджеров среднего звена), так и в индивидуальном режиме (этот вариант применяется только для ключевых руководителей компании).

Когда необходим ассесмент?

Прежде всего, ассесмент применяется при необходимости получить качественные и надежные оценки по компетенциям в ходе отбора кандидатов *на ключевые должности в*

компании, а также для формирования кадрового резерва. Очень эффективно применение ассессмента *перед проведением организационных изменений*, когда руководству компании важно знать не только, кто и как работает сегодня, но и какими могут стать сотрудники после нововведений и реорганизации, а также необходимы понимание персонала, его приверженность компании и его вовлеченность в новые стратегические планы развития компании.

Как утверждают специалисты, ассессмент обеспечивает переход от централизованного управления к демократичному, поскольку после оценки персонала делегирование полномочий происходит с высокой гарантией успеха. В ходе процедур ассессмента сотрудники оценивают работу компании по отдельным направлениям и в целом и часто приходят к идеям, которые уже «вызревают» и у высшего руководства. Соответственно, когда позже в компании руководством отдаются указания или распоряжения делать то, к чему сотрудники пришли во время ассессмента, у подчиненных уже выработана внутренняя готовность исполнять их.

Кроме того, ассессмент полезен при *планировании обучения*, когда необходимо понять, каких именно специалистов стоит отправить на учебу и по каким направлениям.

И, наконец, ассессмент необходим при *формировании и развитии системы карьерного менеджмента* в компании. Данный параграф посвящен характеристике, главным образом, карьерного аспекта применения ассессмента, о котором в специализированной литературе по деловой оценке персонала пишут значительно реже в отличие от раскрытия технологических особенностей и описания достоинств данной технологии.

Кто проводит ассессмент?

Ассессмент является комплексной многоступенчатой технологией оценки личностно-делового потенциала сотрудников. Точность и объективность его результатов достигается за счет целого ряда методологических, технологических и организационных факторов и приемов.

1. Сама технология разбита на несколько принципиально отличающихся по структуре и содержанию этапов и предполагает достаточно длительный и серьезный подготовительный период, посвященный тщательному анализу деятельности, выявлению наиболее важных фрагментов деятельности,

определению требуемых компетенций для данной должности, составлению поведенческих индикаторов и подбору адекватных измерительных инструментов. Реализовать весь спектр задач подготовительного этапа на высоком уровне без группы специалистов достаточно сложно.

2. Непосредственно оценка каждого кандидата осуществляется несколькими экспертами-наблюдателями – и это принципиальное методическое требование. Групповое обсуждение результатов каждого кандидата, выстроенное по определенным правилам (четкая аргументация всех оценок, доказательный, а не соглашательский принцип выставления итоговой оценки, приоритет мнений экспертов о наблюдаемых фактах поведения над данными тестов), существенно снижает субъективность, присущую любой оценке.

3. В подготовке и проведении ассессмента принимают участие специалисты разного «профиля», «специализации» с различным уровнем ответственности и выполняющие конкретные роли:

– *психодиагност* – им может быть психолог или ассистент психолога, владеющий навыками проведения тестовых и анкетных процедур и качественной интерпретации полученных результатов;

– *эксперт-наблюдатель* – специалист, обладающий способностью эффективно вести структурированное наблюдение за несколькими кандидатами в ходе различных оценочных процедур (доклад, мозговой штурм, групповая дискуссия, презентация и т.д.), удерживая при этом существенный объем персональной информации, от качества предоставляемых им материалов на итоговое обсуждение во многом зависит качественный уровень всего ассессмента;

– *фасилитатор* – ведущий групповых процедур (представление, доклад, дискуссия), важное его отличие от тренера заключается в том, что задача фасилитатора создать условия для раскрытия каждого участника оценки, оставаясь при этом «в тени», очень мягко и умело добиваясь работы группы в деловом режиме, главный принцип работы фасилитатора – не стимулировать участников оценочных процедур, поскольку в этом случае в дальнейшем при сведении данных невозможно будет понять, сам ли кандидат проявил активность или это результат прямого влияния ведущего;

– *организатор-проектировщик* всей технологии (*руководитель* группы оценщиков-ассессоров) – центральная фигура, несущая персональную ответственность за точность соблюдения всех организационных и процедурных моментов и

качество полученных результатов, своего рода «главный диспетчер, координатор и технолог».

Каков алгоритм создания и реализации проекта по оценке персонала методом ассесмент-центра?

Несмотря на сложность подготовки и проведения ассесмента, знание основных элементов его создания и реализации может быть исключительно полезно менеджеру по персоналу компании для работы по подбору кандидатов на вакантную должность, деловой оценки сотрудников, составления программ развития профессиональных навыков и личностных качеств, управления карьерой и формирования кадрового резерва компании.

Представляем основные этапы разработки и проведения ассесмента на примере работы консалтинговой группы «ASES» (под руководством Е.А. Могилёвкина), специализирующейся на деловой оценке персонала, в одной из крупных дальневосточных компаний со многими филиалами по России (профиль – производство и торговля продуктами питания).

1. Собеседование с заказчиком ассесмента – руководителем компании и топ-менеджерами

Первый этап – уточнение целей оценки, требований заказчика к кандидатам, хода всей программы оценки, описание результатов и области их применения. В данном случае сотрудник компании, являющийся внутренним тренером и выполняющий часть функций менеджера по персоналу, с помощью кадрового агентства провел предварительный отбор кандидатов на должность супервайзера с последующим быстрым карьерным ростом до директора филиала в другом городе и включением его в команду топ-менеджеров компании. Руководство компании, заказавшее ассесмент, интересовалось, прежде всего, оценка карьерного потенциала претендентов. При этом первичная оценка деловых качеств и карьерного потенциала кандидатов была проведена до ассесмента и ее результаты учитывались в дальнейшем.

2. Анализ деятельности требуемого специалиста и выбор фрагментов деятельности для оценки

По итогам ряда собеседований с руководителем компании, топ-менеджерами и внутренним тренером из всего мно-

гообразия были выявлены основные фрагменты деятельности требуемого специалиста:

- 1) организация на новом месте филиала компании;
- 2) создание собственной команды торговых представителей;
- 3) сохранение стратегии и идеологии развития компании, особенностей ее корпоративной культуры на месте.

3. Составление профиля корпоративных компетенций

На этом этапе организаторы технологии ассессмента на основании собеседований с представителями компании и пользуясь 10-летним опытом проведения ассессмента по оценке топ-менеджеров составили профиль корпоративных компетенций. Руководство компании особый акцент делало на интеллектуальном и организационно-управленческом блоке качеств.

В итоге в число оцениваемых компетенций вошли:

- системность, динамичность и гибкость мышления,
- умение работать в проектном режиме,
- руководство группой,
- презентационные навыки,
- стрессоустойчивость,
- готовность к обучению,
- мотивация достижения,
- лояльность компании.

4. Подбор поведенческих индикаторов

Для каждой компетенции были разработаны свои поведенческие индикаторы – такие характеристики, которые можно наблюдать в ходе различных процедур, оценивать и сравнивать. Поведенческие индикаторы с краткими пояснениями заносятся в специальные оценочные формы (бланки наблюдения). В таблице приведены оцениваемые корпоративные компетенции и соответствующие им поведенческие индикаторы.

5. Формирование комплекса диагностических инструментов

Принимается решение об использовании набора методов диагностики в соответствии с выработанными поведенческими индикаторами. При этом важно учитывать ведущие принципы ассессмента – один и тот же метод применяется для оценки различных компетенций и одна и та же компе-

тенция для повышения надежности и точности оценивается разными методами. В таблице указаны методы ассессмента и оцениваемые ими компетенции.

6. Подготовка экспертов-оценщиков

Для проведения ассессмента были привлечены, помимо руководителя программы, два специалиста с базовым психологическим образованием и прошедшие специализированную подготовку, а также топ-менеджер компании, непосредственно отвечающий за отбор требуемого кандидата. Включение представителя компании в оценочные процедуры – момент тонкий и требующий особого комментария. Некоторые специалисты считают, что при оценке топ-менеджеров недопустимо присутствие представителей компании, чтобы их мнение не повлияло на результат. Другие эксперты, наоборот, утверждают, что претендент должен как можно быстрее «валиться» в команду, поэтому сотрудникам компании-заказчика необходимо участвовать в процессе оценки во время кадровых интервью, групповых дискуссиях и т.д.

В нашем случае включение топ-менеджера компании в процедуру стрессового интервью позволило обогатить вопросы интервью рабочими ситуациями, связанными спецификой деятельности компании, нюансами, которые достаточно трудно выявить на предварительном этапе даже при самом тщательном анализе деятельности компании.

7. Составление итогового отчета

По итогам проведения оценочных процедур был составлен отчет, включающий бланк с фиксированными оценками кандидатов по всем корпоративным компетенциям, выводы о целесообразности их работы в требуемой должности, рекомендации по дальнейшему развитию делового и личностного потенциала оцениваемых.

В рассматриваемой ситуации проведения ассессмента руководство проявило заинтересованность во всех кандидатах, только должности для каждого планировались уже с учетом результатов оценки. При этом все претенденты прошли собеседование с руководителем, в ходе которого проявили одно из ключевых качеств – лояльность руководству компании, умение быстро находить общий язык, способность точно понять, что от них требуется и в чем специфика работы в данной компании и при данном стиле управления.

8. Персональная обратная связь для участников оценки

После доведения результатов ассессмента до руководства компании с каждым из кандидатов была проведена персональная обратная связь, в ходе которой были не только раскрыты деловые и личностные особенности кандидатов, которые они проявили в ходе оценки, но и даны рекомендации по дальнейшему развитию их карьеры.

Этот этап исключительно важен с точки зрения снятия психологического напряжения, неизбежно возникающего при проведении любой оценки. Подобная обратная связь превращает технологию из собственно оценочной в развивающую, поскольку внимание кандидатов обращается на те качества, которые необходимо развивать, рекомендуются направления обучения, переподготовки или повышения квалификации. Тем самым выполняется своего рода профессиональное кредо отечественных ассессоров школы Т.Ю. Базарова, одного из первых специалистов, внедривших ассессмент в практику деловой оценки персонала в России, – оценка «для развития», а не «для фактического диагноза».

Какие результаты и каким образом можно использовать при оценке и развитии карьерного потенциала?

Полученные в ходе ассессмента результаты оказались важны не только для реализации конкретного заказа – оценка предварительно отобранных кандидатов и отбор из них точно соответствующего требованиям вакансии, но и были учтены при реализации кадровой политики компании.

Влияние результатов ассессмента на мотивацию к карьере кандидатов

Раскрытые психологами-ассессорами карьерные возможности кандидатов были учтены при принятии окончательных кадровых решений, сами кандидаты получили мощный импульс к развитию собственной карьеры как в рамках данной компании, так и в целом. Так, например, один из кандидатов уже в ходе оценки сам осознал, каких именно навыков и умений ему не достает и в ходе интервью с работодателем выразил готовность пройти тренинговую программу, причем уровень его мотивации на работу в компании оказался настолько

велик, что он был согласен вложить собственные средства в обучение.

Другой кандидат, продемонстрировав высокие показатели практически по всем требуемым компетенциям, тем не менее, не показал достаточного уровня мотивации к карьерному продвижению в данной компании. Позже на итоговой обратной связи с психологом он сам отметил, что ему «не хватает драйва, внутренней энергии, заряженности на успех», и именно это обстоятельство помешало ему продвинуться по карьерной лестнице на предыдущем месте работы. Этот кандидат сделал вывод о необходимости личного роста, при этом он не потерял желания при очередном отборе в компанию на менеджерские позиции еще раз принять участие в ассессменте.

Обучение представителей компании навыкам оценки

По итогам технологии ассессмента компания получила своего рода «бонус», дополнительный эффект – топ-менеджеры компании, включенные в процедуры оценки, прошли дополнительное экспресс-обучение профессиональным навыкам оценки персонала и наметили направления собственного повышения квалификации. Сработал эффект «соленого огурца» – попав в атмосферу оценивания (своеобразный «рассол»), менеджеры-представители компании (как «свежие огурцы») неизбежно вовлекались в творческую работу по выработке критериев и обсуждению оценок и сами для себя открывали необходимость развития (то есть органично включались в процесс «засолки» – стремления улучшить свои профессиональные качества и карьерные возможности). То есть запустилась программа self-assessment (само-ассессмента). Само-ассессмент является одним из направлений развития и адаптации зарубежных оценочных технологий, которое, наряду со стратегическим ассессментом, предложили российские специалисты.

Представители компании (топ-менеджеры, внутренний тренер), ознакомившись с основными элементами ассессмента и попробовав их на практике, могут уже самостоятельно применять полученные навыки в ходе так называемых промежуточных ассессментов или в ходе аттестации персонала.

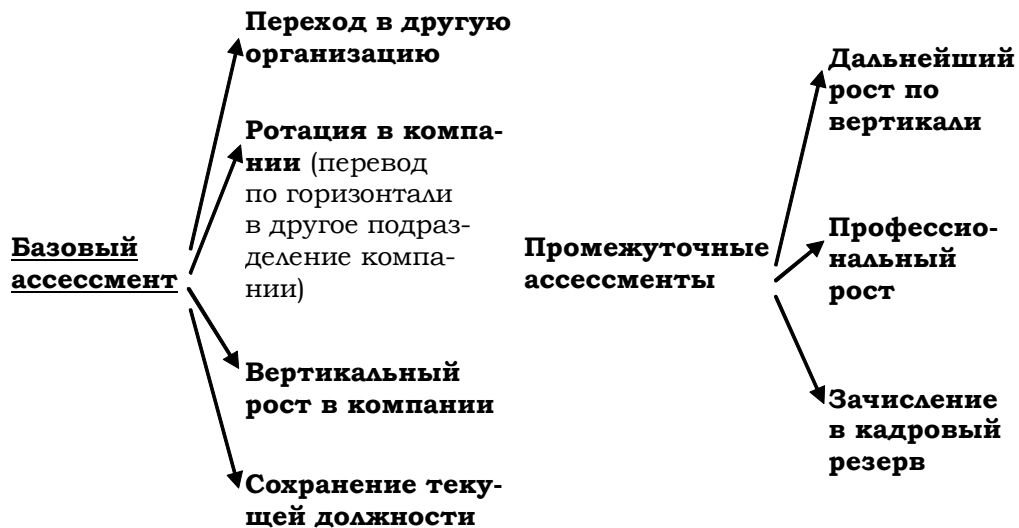
Встраивание технологии ассессмента в управление карьерой персонала компании

Проведенный ассессмент как технология оценки карьерного потенциала сотрудников, по сути, был встроен в систему карьерного менеджмента компании. Перед данным заказом

компания уже дважды обращалась к нашей консалтинговой группе для оценки делового и личностного потенциала торговых представителей и супервайзеров, работающих в компании во Владивостоке и ее филиалах в других городах России. По итогам предыдущих оценочных процедур были намечены кандидаты для занятия более высоких позиций в компании или замещения возникших вакансий (в ситуации увольнения сотрудников по собственному желанию).

Значительным преимуществом применения ассессмента как стандартизированной процедуры кадрового аудита явилось то, что в ходе всех выполняемых заказов психологи-ассессоры и руководство говорили на одном языке, действуя в избранной системе координат. В компании появилась возможность создать банк кадровой оценочной информации в точной, «прозрачной» и доступной форме (на каждого участника ассессмента руководство получило стандартный бланк с баллами и рекомендациями, при этом можно было сравнить кандидатов между собой как по отдельным компетенциям, так и по их блокам: интеллектуальному, организационно-управленческому, личностному, учесть рекомендации при составлении карьерограмм – планов индивидуального профессионального развития). Такая информация крайне важна при реализации эффективной политики развития карьеры сотрудников, формировании кадрового резерва.

В итоге, предлагается технология управления карьерой сотрудников компании – как вертикальной, так и горизонтальной – на основе ассессмента.



Базовый ассесмент проводят приглашенные специалисты, при этом представители компании (и прежде всего менеджер по персоналу) активно участвуют во всех процедурах. По итогам ассесмента с точки зрения развития карьеры сотрудников возможны 4 варианта, отмеченные на схеме. После проведения ассесмента по договоренности возможна передача методических материалов менеджеру по персоналу компании.

Далее с теми сотрудниками, кто проявил способности к дальнейшему карьерному росту (как вертикальному – повышение в должности, так и горизонтальному – перемещение в другое подразделение без повышения в должности), возможно проведение промежуточных ассесментов, по итогам которых возможны:

- зачисление в кадровый резерв (тех сотрудников, у которых есть потенциал для должностного роста, но ассесмент выявил зоны ближайшего развития – качества, которые еще необходимо развивать и для этого есть все возможности);

- профессиональный рост при сохранении должностного статуса, но с расширением зоны ответственности, обогащением работы, повышением сложности заданий, требующих качественного нового уровня профессионального мастерства);

- управленческая карьера (переход на уровень топ-менеджмента).

Промежуточные ассесменты могут проводиться менеджером по персоналу и обученными экспертами – представителями компании на основе переданных материалов и при консультационной поддержке внешних специалистов. Желательно, чтобы между основным и промежуточными ассесментами была разница не менее полугода.

Резюме параграфа

В современных условиях острой конкуренции на рынке труда профессионалу, а особенно молодому специалисту, достаточно сложно строить эффективную долгосрочную карьеру. Любая ошибка в выборе дальнейшего карьерного

развития может стать необратимой. Избежать подобных ситуаций профессионалу помогает карьерная компетентность, которая выступает неким “внутренним голосом” или “карьерной интуицией”, помогающей выбрать оптимальный карьерный маршрут с минимумом провалов и максимумом успехов. Карьерная компетентность формируется непосредственно в ходе карьерного продвижения, а также её можно наработать при помощи специальных тренингов, упражнений и карьерного консультирования).

Одной из современных технологий оценки карьерной компетентности является ассесмент. Особенности проведения этой технологии и тонкости участия в ней необходимо знать, чтобы повысить шансы на получение работы в крупной развивающейся компании.

Контрольные вопросы

1. Дайте определение карьерной компетентности.
2. Определите соотношение профессиональной и карьерной компетентности.
3. Что понимается под карьерными компетенциями?
4. Какие методы используются в практике кадрового менеджмента для оценки карьерных компетенций?
5. Для чего молодым специалистам необходима оценка их карьерных компетенций?
6. Кто может помочь студентам старших курсов и выпускникам вузов в оценке их карьерной компетентности?
7. В чем отличие ассесмента от традиционных оценочных процедур?
8. Какие особенности проведения ассесмента необходимо знать и учитывать, чтобы повысить шансы его успешного прохождения?

Практические задания

1. На примере отдельной карьерной компетенции приведите набор поведенческих индикаторов, позволяющих оценить уровень ее развития.
2. Составьте список карьерных компетенций, необходимых для успешного продвижения молодого специалиста в выбранной сфере деятельности.

3. Подберите методы оценки одной из ключевых карьерных компетенций для руководителя среднего звена в бизнес-организации.

4. Каким образом вы сами оцениваете свою карьерную компетентность. Попросите своих коллег оценить Вашу карьерную компетентность и сравните полученные характеристики с Вашим представлением. Какие выводы Вы можете из этого сделать?

Список литературы

1. Акмеологический словарь. Второе издание / Под общ. ред. А.А. Деркача. – М.: Изд-во РАГС, 2005. – 216 с.

2. Бажин А.С. Роль карьерной компетентности в становлении молодого специалиста // Опыт трудоустройства выпускников вузов Дальнего Востока: Сб. материалов Межрегиональной научно-практич. конференции 15–17 февраля 2006. – Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2006. С. 42–46.

3. Могилёвкин Е.А., Бажин А.С. Развитие карьерной компетентности молодых специалистов // Трудоустройство, планирование и реализация карьеры выпускников вузов: Сб. науч. материалов. Вып. 3 / Отв. ред. Е.А. Могилёвкин. – Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2006. С. 62–70.

4. Могилёвкин Е.А., Бажин А.С. Развитие карьерной компетентности // Справочник по управлению персоналом. 2006. № 4.

5. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Ерёмкина. – М.: ЮНИТИ, 2003.

6. Технология карьеры / Под общ. ред. Н.Н. Богдан, Е.А. Могилёвкина. – М.: Изд-во ВГУЭС, 2003. – 156 с.

7. Школа карьеры: Учеб.-практич. пособие / Под общ. ред. Е.А. Могилёвкина. – М.: Изд-во ВГУЭС, 2005. – 282 с.

8. Юдина П. К всесторонней оценке будь готов // Гид молодого специалиста. 2004. № 5. С. 37–41.

9. Кузьмина С.В., Горбоконенко Н.В. Профессиональный отбор для оценки персонала // Справочник по управлению персоналом. 2005. № 1.

§4. КАРЬЕРНЫЕ КРИЗИСЫ НА РАННИХ ЭТАПАХ ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИИ

В этом параграфе вы узнаете, что такое карьерные кризисы, в чем их положительная роль. Вы познакомитесь с особенностями кризисов на ранних этапах профессионального самоопределения в карьере молодого специалиста. Каждому кризисному этапу, начиная с поступления абитуриента в высшее учебное заведение и заканчивая выходом выпускника на рынок труда, дано подробное описание с конкретными рекомендациями по преодолению возникающих трудностей и проблем.

Ключевые слова

Кризис, нормативный кризис, кризис молодости, интенсивные и сглаженные кризисы, ролевая теория кризиса, карьерный якорь, карьерные кризисы, алгоритм успешного прохождения кризиса, эффективные стратегии преодоления кризиса, сеть поддержки.

Важным элементом профессионального становления и личностного развития молодых специалистов, согласно современным концепциям акмеологии и возрастной психологии, является прохождение кризисов. Причем от успешности прохождения кризисов зависит возможность раскрытия не только профессионального, но и личностного потенциала человека. Кризис рассматривается как неизбежное столкновение двух принципиально отличающихся реальностей, старых и новых приоритетов, стратегий, ценностей и установок. Важен сам процесс прохождения этого столкновения, готовность и возможность его прохождения. При положительном исходе этого столкновения возникает стремительное преобразование, возможность физического и эмоционального исцеления как раскрытие возможностей для движения к более высоким уровням и новым способам бытия, шаг навстречу новому витку развития. И в этом – позитивное значение кризиса, когда он рассматривается не как тупик, а как ступенька вверх, которую необходимо преодолеть.

Начнем с определения понятия «кризис» и его роли в жизни человека. Прежде всего, следует подчеркнуть, что имеется в виду **нормативный кризис**, который неизбежно возникает на жизненном пути большинства людей. Многие авторы (П. Ниемея, Э. Эриксон) пишут не просто о наличии кризисов в жизни взрослого человека, но и о их необходимости для продолжения процесса развития.

Действительно, в течение кризисных периодов человек совершает важную духовную работу: выявляет противоречия между тем, кто он есть на самом деле и кем хотел бы быть, что уже получил и что хотел бы иметь. В эти периоды он начинает понимать, что некоторые моменты своей жизни он переоценивал, а другие, наоборот, недооценивал. Он может осознать, что не проявляет в полной мере свои способности, не реализовывает поставленные цели, отходит от намеченных идеалов. При этом как своего рода сигнал о неблагополучии может появиться смутное ощущение, что с ним «что-то не так». И лишь когда человек начинает понимать, что ему необходимо изменить что-то не в социальном окружении, а в себе самом, лишь тогда он начинает строить новую жизнь на реальной основе. Так и идет процесс развития, реализации целей, осуществления достижений.

Сущностью каждого кризиса является выбор, который человек должен сделать. Выбор зачастую осуществляется между двумя или несколькими альтернативными вариантами решения задач развития и сказывается на успешности и развитии всей последующей жизни. **Кризис** – это столкновение

двух реальностей: внутренней (психической) реальности человека, его системой мировоззрения, моделями поведения и той частью объективной действительности, которая противоречит его предыдущему опыту. Эта действительность уже воспринята человеком, но не преобразована, и ее преобразование затруднено или невозможно сейчас, так как для этого требуются качественно иные механизмы и алгоритмы, отсутствующие в данный момент.

Важными характеристиками кризиса является его сила и исходя из этого можно выделить «интенсивные» кризисы (ярко выраженные, явно оказывающие влияние на человека и всю его жизнь) и «сглаженные» (слабо выраженные, оказывающие сравнительно меньшее влияние на человека, затрагивающие лишь отдельные аспекты его жизни и деятельности). Интенсивность и сила кризиса зависят от рода основной деятельности, событий, сопровождающих жизнь человека на определенных промежутках времени, личностных особенностей проживающего кризис человека и базовых стратегий развития. Снижение силы кризиса возможно за счет осознания и принятия происходящих процессов (желания встроить их в свою жизнь удобным для себя образом), осознания собственных целей и приоритетов в жизни и деятельности, и на основании этого четкого планирования.

За время профессионального становления и достижения уровня профессионального мастерства человек последовательно проходит целый ряд кризисов, и у каждого из них существуют свои особенности. Один из самых известных специалистов по периодизации развития личности Эрик Эриксон выделяет три основных кризиса зрелости:

- кризис молодости (соответствующий кризису начала трудовой деятельности);
- кризис середины жизни (совпадающий с кризисом середины карьеры);
- кризис старости (связанный с завершением карьеры).

У каждого из кризисов свои характерные черты. В нашем пособии мы остановимся на характеристике кризиса в карьере молодого специалиста. Как правило, основным видом деятельности в период становления молодого специалиста является его учеба в высшем учебном заведении. Соответственно и кризис связан с прохождением именно этого этапа, поскольку значительную часть своего времени молодой человек проводит в учебной деятельности, проживая основное количество событий и изменений, влияющих на остальные важные жизненные сферы жизни и развитие в целом.

Молодость – этап жизненного цикла, завершающий переход к взрослости, на котором человек принимает ряд важных решений, которые касаются выбора профессии и создания семьи, общего стиля жизни и конкретных задач на будущее, коррекции ценностных ориентаций в соотношении с их новым взрослым статусом и новыми жизненными планами.

Главная задача личностного развития на этом этапе – поиск своего места и закрепление в мире взрослых, и необходимость ее реализации переживается молодыми людьми зачастую очень остро, носит характер кризиса. Однако бегство от кризиса в этом периоде только задерживает развитие человека. Молодые люди, которые достойно принимают этот кризис в переломный момент своей жизни, обычно становятся сильнее и способны управлять своей карьерой и жизнью в целом.

Кризисным моментом этого периода, по мнению широко известного психолога К.Г. Юнга, является столкновение человека с требованиями реальной жизни, которые не всегда соответствуют его собственным представлениям. Если у него есть иллюзии, контрастирующие с действительностью, то сразу возникают проблемы. Часто это связано со слишком большими ожиданиями, с недооценкой внешних трудностей, с необоснованным оптимизмом или, наоборот, негативизмом. Молодой человек начинает постепенно осознавать, что мир – не только счастье и удовольствие. Начинается распад его детской веры, искренности и оптимизма. Но нередко молодой человек довольно долго продолжает цепляться за детскую позицию, ожидая, что все придет к нему само собой в соответствии с его желаниями. Как пишет К.Г. Юнг, «хотелось бы ничего не делать, а если уж что-то делать, так ради собственного удовольствия».

Преодоление подобного застревания на «детской позиции» происходит лишь тогда, когда молодой человек в силу тех или иных обстоятельств вынужден сменить позицию в отношении внешнего мира с «я хочу» на «я могу».

Несколько другие акценты в рассмотрении кризисных точек развития молодого человека расставляет другой зарубежный исследователь Б. Ливехуд. Поскольку в отличие от подростка молодой человек уже не только включает в свое сознание взрослую жизнь, но реально в ней участвует, для него особенно остро встают вопросы выбора своего уникального пути. «Кто я? Чего я хочу? Что я могу?» – все это важнейшие вопросы, которые решаются в молодости. В юности необходимо научиться принимать себя, нести ответствен-

ность за свой выбор и решения. Если же человек не ставил перед собой главных вопросов в юности и не нашел на них ответов, то он подвергается опасности навечно остаться в подростковом возрасте, и его самооценка будет основываться исключительно на мнении окружающих или на противостоянии всему миру.

Период взросления также рассматривается в **теории ролей**. В русле данной теории развитие понимается как формирование определенного ролевого репертуара. Роль – внутренне связанная последовательность разных форм поведения, настроенная на соответствующую последовательность действий других людей. Роли во многом определяются существующим социокультурным окружением. С точки зрения теории ролей в период взросления происходят два важных изменения. Во-первых, кардинально меняются отдельные роли. К их внутренней дифференцировке приводит необходимость решать задачи, специфические для взросления, и соответствовать ожиданиям общества. Во-вторых, появляется необходимость осваивать новые роли.

Внутреннее дифференцирование уже освоенных ролей и освоение новых могут вступать в противоречие, и молодой человек ощущает отсутствие преемственности между прошлыми и новыми ролями, что отражается на его представлении о себе самом. Связанная с этим неуверенность заставляет его задавать себе классические вопросы взросления: «Кто я? Каков я? Кем меня считают?» Неопределенность ролей и статуса усиливается еще и потому, что в обществе отсутствуют четко выраженные ожидания в отношении молодых людей, за исключением ожидания от них быстрой адаптации к взрослому миру и его законам.

Таким образом, основываясь на всех представленных подходах к исследованию кризисов, можно выделить существенные характеристики **кризиса в карьере молодого специалиста**. Этот кризис понимается нами в данном контексте как *внезапное осознание несоответствия своих приоритетов и целей, и видения своего будущего в данной профессии либо понимание существенного разрыва между собственными возможностями и карьерными амбициями, а также между старыми целями и целями актуальными в освоении социального пространства и развитии личности.*

В 2004–2006 гг. во Владивостокском государственном университете экономики и сервиса (ВГУЭС) нами совместно с С.В. Клиниковым, менеджером по развитию Центра «Абитуриент» ВГУЭС, было проведено акмеологическое исследова-

ние, одна из целей которого состояла в том, чтобы выявить особенности восприятия и протекания кризисов в период обучения в вузе и подготовки к выходу на рынок труда в качестве самостоятельных специалистов. По итогам исследования нами были определены и подробно описаны основные кризисные этапы (табл. 5).

Важно отметить, что в исследовании учитывались мнения той группы студентов, которых отличает достаточно высокая способность к самоанализу и уровень культуры, поскольку студенты, не подходящие под эти характеристики, как правило, заявляют об отсутствии кризиса в их жизни, и у них раньше, чем у остальных, возникает процесс торможения развития и раннее начало процесса инволюции (по данным отечественного исследователя Н. Орешкиной).

Таблица 5

**Характеристика прохождения кризисов
в профессиональном и личностном становлении
студентов – молодых специалистов**

Этап	Проблема	Характеристика проблемы	Рекомендации по преодолению
1	2	3	4
1-2 курс	<i>Перестройка «школьник – студент»</i>	Студент переходит от школьной позиции к студенческой, меняются его социальные роли и требования. Подобная смена может проходить очень резко с нарушениями социальной адаптации (как показывает практика, именно для студентов 1-го курса, недавних школьников, характерно наибольшее количество нарушений, противоправных действий, отклоняющееся поведение)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Важно <i>осознать смену социальных позиций</i>, специфику новой роли и принять ее необходимость в процессе развития. 2. Возможно помимо кураторства от кафедры введение <i>кураторства</i> над студентами первого курса <i>со стороны старшекурсников</i>, что существенно облегчает процесс адаптации к реалиям вузовской жизни.

Продолжение табл. 5

1	2	3	4
1–2 курс	«А кто собственно выбрал эту профессию?» (эта же проблема может возникнуть и на 5-м курсе вследствие неуверенности в своих силах)	<p>Студент в начале обучения в вузе начинает осознавать важность самостоятельного выбора профессии, которую обычно выбирают за него другие (родители, близкие, общество).</p> <p>Такая необходимость формирования ответственной позиции по отношению к своей жизни, в том числе и профессиональной, зачастую сопровождается внутренним сопротивлением</p>	<p>Если осознание своих личных предпочтений и особенностей профессии приходит уже в период обучения на первом курсе, можно предпринять следующие шаги:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Понять</i> свои цели и приоритеты жизни и <i>максимально сблизить свои цели и особенности профессии</i> (например, выбор более близкой специализации). 2. Сделать основное образование «дополнительным» – перенести <i>акцент с основного образования на спец. курсы и обучающие программы</i> в той сфере и том направлении, которые интересуют в большей степени. 3. Если вышеуказанные шаги не удовлетворяют всех потребностей в профессионализации – <i>переориентироваться в профессиональном выборе.</i>
3–4 курс	«А тому ли меня учат?»	<p>У студентов возникают вопросы к содержанию программы обучения. Сопоставляются требования внешней среды, рынка труда, конкретных работодателей к специалистам данной сферы и получаемые знания, умения и навыки. Выявляется их рассогласованность.</p>	<p>Важно понять, что образовательная программа стандартизирована и иногда может существенно отставать от требований рынка.</p> <p>Можно рекомендовать <i>исследовать особенности требований рынка</i> и под них <i>выстроить собственную, «авторскую» программу</i> – прослушать курс лекций по интересующей тематике со студентами других специальностей, посетить доп. образовательные программы или просто «добрать» необходимые знания в специализированных журналах, книгах.</p>

Окончание табл. 5

1	2	3	4
3-4 курс	«Какую специализацию выбрать?»	Возникает вопрос к специализации в одной из сфер выбранной профессиональной деятельности: как специализироваться так, чтобы не остаться без работы на рынке труда	Можно предпринять комплекс мер – <i>проанализировать рынок вакансий + свои цели и приоритеты + свои склонности и особенности + свои знания, навыки и опыт + возможные угрозы (SWOT-анализ)</i> , и, исходя из этого, специализироваться
5 курс	«Покажите мне мою профессиональную нишу!»	Возникают вопросы выбора своего индивидуального пути, позиционирования себя как молодого специалиста на современном рынке труда «Чего я хочу? Что я могу?»	Ответ на вопрос, как выделиться среди всех остальных выпускников кроется во всем образовательном пути. Важно <i>«выкладываться» на каждом отрезке образовательного процесса. Только сверхнормативная активность в поиске своего индивидуального пути</i> может привести к его нахождению. Никто кроме самого студента не знает, что именно лучше подойдет ему. И чем раньше он это понимает, тем раньше начинает накапливать свои конкурентные преимущества в той области, которую он выбрал. Особо актуальной у многих студентов эта проблема становится именно на 5 курсе
	Страхи перед реальной деятельностью	У выпускников возникает страх перед выходом на рынок рабочей силы, ощущение непереносимого бремени личной ответственности за успешность своей профессиональной деятельности. Повышается тревожность в связи с кардинальной сменой социальных ролей «студент – специалист».	Необходимо подготовиться к ожидаемым изменениям, изучить их специфику в процессе развития с целью более высокой адаптации. 1. Можно <i>посоветоваться с людьми, успешно прошедшими аналогичный этап</i> (сравнительно недавно). 2. Важно осознать свои сильные и слабые стороны уже на этом этапе, <i>принять помощь психолога и старших коллег</i> . В результате приходит осознание иррациональности подобного рода страхов и их пагубного влияния на определяющие шаги в профессиональной самореализации молодого специалиста

Следующим этапом акмеологического исследования стал опрос 40 молодых работающих специалистов (окончивших вуз не более 3 лет назад). Цель этого опроса – выявить особенности влияния прохождения кризисов молодого специалиста в период обучения в университете на его профессиональную и личностную успешность. Исследование проводилось с помощью метода биографического анализа и структурированного интервью (вопросы интервью были направлены на раскрытие профессиональных достижений, их последовательности, сроков, требуемых компетенций, затраченных усилий), а также экспертной оценки достижений респондентов (к процедуре оценки фактов достижений и их профессионального уровня в качестве экспертов привлекалось вышестоящее руководство и коллеги).

В итоге мы получили следующие данные – 70% респондентов (28 человек) имели постоянные высокие результаты в деятельности, подтвержденные экспертами, а именно эти специалисты

– достигали поставленных перед ними профессиональных задач;

– проявляли творческую инициативу и брали за нее ответственность на себя;

– постепенно расширяли поле своей профессиональной деятельности;

– показывали результаты выше средних по сравнению с коллегами в тех же условиях;

– приносили инновации в сферу своей профессиональной деятельности,

– оптимизировали свою деятельность, повышая ее эффективность в несколько раз;

– имели опыт успешного участия и завершения значительных проектов в организации.

Для всех этих специалистов в качестве карьерного якоря (согласно концепции признанного зарубежного авторитета в вопросах развития карьеры Э. Шейна, дополненной его коллегой Р. Ноу, ведущими факторами направленности карьеры являются карьерные якоря, среди которых 6 основных – менеджмент, профессионализм, творчество, безопасность, стабильность, технологичность) свойственно выбирать в качестве ведущего якоря карьеры технологичность. Все они прекрасно работают с алгоритмами, могут технологизировать как рабочие процессы, так и свою собственную деятельность, восприимчивы к нововведениям и отлично адаптируются.

Более половины опрошенных – 60% (24 человека) заявили о том, что при прохождении кризисов регулярно ставили проблемные вопросы перед собой и последовательно их решали (по принципам, практически совпадающим с указанными нами рекомендациями в соответствующем столбце в таблице).

Следовательно, можно вывести определенный **алгоритм успешного прохождения рассматриваемых кризисов:**

1. Осознание целей – карьерных, профессиональных, жизненных в целом и их взаимосвязка.

2. Понимание своих личностных особенностей, сильных и слабых сторон и «работа над собой» с точки зрения освоения и развития необходимых профессиональных компетенций.

3. Максимально полное использование возможностей по «наращиванию» собственного профессионального и личностного потенциала уже во время обучения в вузе (как пример, освоение дополнительной специализации, смежной с основным направлением обучения; участие в тренингах, специализированных курсах и мастер-классах; выбор практико-ориентированных тем курсовых и дипломных работ; активное сотрудничество с опытным преподавателем-коучем, помогающим развивать карьеру и включающим в собственные проекты и т.д.).

4. Активное участие во всех мероприятиях, акциях, проводимых как на вузовском уровне, так и в общегородском масштабе (дни карьеры, ярмарки вакансий, презентации компаний, конкурсы «Карьерист года» и т.д.).

5. Формирование готовности начинать профессиональную карьеру с низовых ступеней в компаниях, пройти весь путь профессионального и должностного роста в организации (именно излишние амбиции выпускников, их нереалистично завышенные ожидания и желание сразу занять топ-позиции в фирме являются, по мнению работодателей, главным препятствием в развитии карьеры молодых специалистов).

Приведенные результаты, а также данные из других работ позволяют сделать выводы о существовании определенной зависимости между способом прохождения кризисов и профессиональной и личностной успешностью молодых специалистов, мерой реализации их потенциала. В данном случае мы говорим о том, что особенности прохождения кризиса влияют на профессиональную успешность молодых специалистов, на степень раскрытия ими собственного делового и личностного потенциала. Те из них, кто отличаются постоянными, устойчивыми, высокими результатами в деятельности

(при адекватной самооценке и высокой экспертной оценке), имеют общий алгоритм прохождения кризисов, раскрытый нами в рекомендациях (см. последнюю колонку табл. 5).

Таким образом, описанный **алгоритм успешного прохождения кризисов в карьере** направлен на поиск и нахождение карьерных ресурсов человека и дает своего рода психологический «инструмент» по развитию карьеры и максимально полному раскрытию делового и личностного потенциала специалиста на ранних этапах его становления.

Предлагаемый алгоритм относится к способам самостоятельного разрешения (преодоления или профилактики, что еще актуальнее) карьерных кризисов. Помимо этого можно предложить способы, связанные с активной помощью специалистов – управленческих психологов, карьерных консультантов, тьюторов, коучей (тренеров).

Основной формой психологического сопровождения при кризисе молодого специалиста является **психологическое консультирование**, так как именно в русле этой формы накоплен на сегодняшний день целый ряд обоснованной информации, методов и универсальных техник для эффективной работы с проблемами и кризисами. В ситуации карьерного кризиса консультация направлена на оказание помощи в разрешении проблемной карьерной ситуации, то есть ситуации, в которой человек сталкивается с необходимостью использования новых средств и способов поведения и деятельности для овладения этой ситуацией и реализации целей карьеры.

В ситуации консультирования специалист помогает клиенту рационализировать требования жизненной (деловой, профессиональной) ситуации, более четко осознать возможные альтернативы и их последствия. Помощь клиенту становится реальной, если он сам соответственно мотивирован, убежден в возможности практического разрешения ситуации и не находится в плену дистрессовых переживаний, а консультант умеет адекватно определить психологическое значение ситуации для клиента.

Основным методом психологического консультирования является беседа. Как мы уже определили ранее, кризис – это, главным образом, противоречие объективной реальности и предыдущего опыта. Чтобы приступить к работе с кризисом, важно нацелить человека на работу с самим собой, подойти к обсуждению его собственных трудностей, иными словами, помочь человеку признать наличие у него самого проблем. В этом случае достаточно эффективен **метод сказкотерапии** (автор – Т.Д. Зинкевич-Евстигнеева).

Нередко молодой человек, особенно в начале своей профессиональной карьеры, страдает от того, что, как ему кажется, он ни чему не научился «серьезно», а времени на эффективный «карьерный старт» у него уже не осталось. Тем более что в гонке за карьерным и жизненным успехом он не одинок, его «подпирают» такие же молодые, но более «резвые» конкуренты. Обострению негативных переживаний способствует и стремительное возрастание в нашей стране в последнее время ценностей внешнего благополучия и успеха, и, возможно, неадекватно завышенных требований к себе. Поэтому важно помочь молодому человеку провести «инвентаризацию достижений», осознать то важное и ценное, что он уже осуществил: например, блестяще защитил дипломный проект по востребованной и практически значимой теме, освоил в период основного обучения в вузе дополнительные профильные программы. Также целесообразно наметить перспективы дальнейшего развития имеющегося делового и личностного потенциала.

На этом этапе консультирования можно использовать упражнение «Похвальное слово самому себе» (автор – Дж. Рейнуотер) или его модификации «Доска почёта», суть которого сводится к припоминанию каждого достижения, каждой заслуги, каждого совершенного дела, которыми молодой человек может гордиться. После того как список достижений сформирован, дальнейший коучинг может строиться на основании этого списка и творчестве консультанта.

Типичными проявлениями кризиса являются депрессивные переживания: отсутствие радости от жизни в настоящем, страх перед будущим. Поэтому очень важно помочь человеку увидеть те существующие источники радости, которые он не замечает; показать, что счастье – это состояние души, и оно не определяется немедленным удовлетворением всех желаний или уровнем материального благосостояния; помочь в рефлексии всех накопленных и возможных ресурсов с целью их оптимального использования в дальнейшем.

Если работа по подведению итогов и нахождению источников радости, счастья в настоящем проведена достаточно тщательно, можно перейти к поиску новых возможностей, новых путей, предоставляемых кризисом. Здесь требуется большая тонкость консультанта в понимании индивидуальных особенностей клиента, поэтому трудно давать универсальные рекомендации.

Консультации клиентов по эффективному преодолению кризисов карьеры можно построить в рамках обучения **тех-**

нологии самопланирования карьеры и реализации карьерного потенциала личности (карьерный самоменеджмент, автор – Е.А. Могилёвкин). Данная технология основана на следующем принципиальном положении: обеспечивая собственное карьерное продвижение, специалист выступает не только как объект карьеры (сама организация, безусловно, задает векторы карьерного роста и профессионального развития своих сотрудников), но и ее субъект. Клиенту предлагается технология выстраивания индивидуальной траектории жизненного успеха в профессиональной и организационной сферах, в основе которой – *определение всего спектра личностных ресурсов для достижения целей и планов карьеры*. Определение спектра ресурсов и основная часть работы в технологии обеспечивается тремя крупными блоками вопросов и заданием для самостоятельной работы, позволяющими проанализировать основные аспекты жизненного пути и определить «местонахождение» в профессиональной сфере с точки зрения эффективности развития и управления собственной карьерой. Эти позиции переключаются с предыдущими, вышеописанными этапами консультирования, поэтому могут использоваться как самостоятельно, так и в контексте указанной структуры.

В ходе психологического консультирования молодых людей, переживающих кризисы в карьере, можно также использовать следующие упражнения и методы (причем как самостоятельно, так и интегрировано с другими технологиями):

1. **Парные сравнения** – упражнение, направленное на прояснение личных приоритетов через их парное сопоставление и выявление наиболее важного. Может использоваться как базовое или первостепенное в комплексе упражнений. Помогает осознать генеральные приоритеты и цели в иерархических отношениях. Это упражнение может стать отправным шагом при консультировании по кризису, поскольку оно универсально и может быть «развернуто» на карьерные цели и приоритеты, и другие важные жизненные интересы.

2. Для психологической поддержки клиента в кризисе можно использовать **сеть поддержки (SEN)**, предложенную К. Гроф и С. Гроф. Авторы придерживаются следующей точки зрения: существует множество форм кризиса, характеризующихся разной степенью интенсивности, а мера требуемой помощи зависит от ситуации. В некоторых случаях она может ограничиваться специфической поддержкой человека, переживающего кризис, а в другой раз может потребоваться участие родных и друзей или групп поддержки. Однако, если процесс протекает особенно остро, может оказаться необхо-

димой и круглосуточная профессиональная терапевтическая помощь.

Основные идеи сети поддержки заключаются в следующем. Огромную помощь человеку в кризисе оказывает пребывание в окружении людей, имеющих, по крайней мере, общее представление о динамике духовного раскрытия. Исход и протекание эпизода существенно зависят от того, будут ли отношения и взаимодействия в узком кругу родственников и друзей заботливыми и поддерживающими либо наполненными страхом, осуждением и попытками оказывать давление.

В идеале семья, близкие и друзья с самого начала включаются в сеть поддержки и снабжаются как можно большей информацией о характере ситуации. Кого именно, как и в какой момент следует подключать, зависит от индивидуальных обстоятельств. К числу наиболее важных критериев, которыми следует руководствоваться при принятии решения о включении в сеть, принадлежит характер взаимоотношений с человеком, переживающим кризис, общая совместимость личностных черт потенциальных помощников и их отношение к процессу. В контексте нашей работы сеть может использоваться как вспомогательная, фоновая методика, обеспечивающая качество процесса.

Подход к людям, переживающим кризис, должен быть гибким и творческим, основываться на оценке индивидуальной природы кризиса и использовать все доступные ресурсы. Важнее всего давать людям, находящимся в кризисе, положительный контекст для их переживаний и достаточную информацию о характере процесса, через который они проходят, необходимо, чтобы они перестали считать его болезненным и смогли увидеть целительную природу своего кризиса. В этом смысле неоценимую помощь может оказать хорошая литература и возможность общения с людьми, понимающими суть происходящего, особенно с теми, кто успешно преодолел аналогичный кризис.

В качестве конкретного примера, иллюстрирующего возможности и роль обратной связи от тех профессионалов, кто преодолел карьерные кризисы и добился значительных результатов в профессиональной деятельности, приведем результаты опроса, проведенного С.В. Клиниковым (2005) среди 30 успешных руководителей предприятий и организаций различной формы собственности в г. Владивостоке. Результаты проведенного эмпирического исследования были обобщены следующим образом:

- Более половины респондентов (60%) заявили о том, что в их жизни были жизненные кризисы.

- 80% из них оценили силу кризиса в 6 баллов по 7-балльной шкале, пояснив свою оценку субъективным ощущением «опустошенности, оторванности от реальности, ощущением потери основной цели жизни и общим хаосом».

- Половина респондентов заявила о прямой связи возникновения кризиса с профессиональной деятельностью и продвижением по карьерной лестнице.

- Основными причинами возникновения кризиса опрошенные считают:

- несвоевременное решение накопившихся дел, и в связи с накоплением невозможность их качественного разрешения;

- накопление напряжения – невозможность психологической разрядки из-за давления уровня ответственности;

- «некоторая затяжная расслабленность», своего рода головокружение от успехов и чувство эйфории после достижения значимой цели и в связи с этим выключение из реального, изменяющегося мира.

- Основными интересами в предкризисный период респонденты, связывающие возникновение кризиса с карьерой, называют те из них, которые полностью определяются профессиональной сферой деятельности (сами опрошенные называют это «профессиональной зацикленностью»).

- Большинство опрошенных заявляют о том, что в период до кризиса у них практически отсутствовали интересы и увлечения, приносящие им эмоциональное удовлетворение и при этом не связанные с основными зонами их профессиональных интересов. В период до кризиса они длительное время не меняли род занятий.

- Контент-анализ (анализ наиболее часто встречающихся в речи респондентов прилагательных, характеризующих предкризисный период) показал, что участники опроса характеризовали многие жизненные процессы этого времени как «тянущие за собой массу негативных последствий» («как испачканная скатерть после праздничного стола») и несущие ощущение иррациональности происходившего.

- Анализируя предкризисный период с точки зрения возможных шагов по его предотвращению и профилактике, респонденты заявляли о принципиальном существовании такой возможности и рассматривали как возможные варианты такие действия, как постоянное пошаговое решение актуальных проблем, их прогнозирование, концентрация внимания на сохранении физических и психических сил для адекватного реагирования на подобные ситуации.

• В качестве рекомендаций молодым специалистам, еще не прошедшим аналогичный кризис, участники опроса предложили следующее:

- сохранять баланс распределения сил,
- выстроить приоритеты по несмежным областям деятельности («знаменитый принцип «не класть все яйца в одну корзину»),
- создать запасную деятельностьную площадку с целью переключений, которая бы гармонично вписывалась в структуру, созданную для «защиты от разрушения».

Отдельно отметим, что интервью было так же проведено с 24 респондентами, заявившими об отсутствии в их жизни кризиса, с некоторыми коррективами, но с сохранением общего контекста. Эта группа респондентов предполагает, что в их жизни отсутствовал кризис по той причине, что они просто не позволили ему проявиться, постоянно отслеживая изменения, происходящие как внутри них самих, так и в окружающем мире. Они постоянно развивались, решали проблемы по мере их поступления. Если они чувствовали, что им не хватает информации для принятия правильного решения, они проходили «курс развития». У них были сформированы площадки других интересов, и положительные эмоции они черпали не только из профессиональной деятельности, но еще и из этих, дополнительных источников (творчество, общение, путешествия и т.д.). Встречаясь с трудностями, они не впадали в отчаянье именно благодаря наличию таких ресурсных источников.

Таким образом, к **общим рекомендациям по применению эффективных стратегий преодоления карьерных кризисов** можно отнести следующие:

- Применять системный подход в отношении к жизненным процессам, учитывая разные их составляющие.
- Обращать внимание на "обратную связь" от окружающего и собственного внутреннего мира.
- Стремиться к максимальному осознанию происходящих процессов и своей роли в них.
- Обращать внимание на ресурсные области своей деятельности и включать их в повседневную жизнь, снимая тем самым фоновое напряжение.
- Использовать все возможные ресурсы для наиболее мягкого прохождения сложных этапов жизни.
- Обращаться за поддержкой как к специалистам (психологу, карьерному тьютору и коучу), так и близким.

- Формировать активную жизненную позицию по отношению к своему развитию (формулировать свою миссию, философию, цели, изменяя их при необходимости).

Резюме параграфа

Существует достаточно большое количество принципов, направлений, методов и техник работы с карьерными кризисами, которые можно осуществлять как самостоятельно, так и с помощью консультанта (психолога, карьерного коуча, тьютора). Результатом подобной работы может стать как индивидуальная работа по преодолению кризиса, так и конкретные рекомендации консультанта, либо формирование комплексной программы преодоления кризиса.

Можно также выделить общий алгоритм оптимального прохождения кризиса карьеры молодого специалиста – постоянный анализ и реструктурирование установок, целей и приоритетов в связи с изменениями внутреннего и внешнего мира.

Контрольные вопросы

1. Какие основные кризисы проходит человек в своем развитии?
2. Каковы роль и особенности кризиса молодости?
3. Что общего во всех теориях кризиса?
4. Охарактеризуйте кризисы в профессиональном становлении и развитии студентов – выпускников – молодых специалистов?
5. Какие приемы, способы, технологии можно предложить для успешного преодоления кризисов в карьере молодого специалиста?
6. Каково, на ваш взгляд, соотношение вклада самого человека и его социального и делового окружения в преодоление кризисов в карьере на начальных этапах профессионализации?

Список литературы

1. Богдан Н.Н., Могилёвкин Е.А. Карьера молодого специалиста: взгляд вуза // Управление персоналом. 2004. № 13. С. 18–21.
2. Зинкевич-Евстигнеева Т.Д., Грабенко Т.М. Практикум по креативной терапии. – СПб.: Речь, 2001.
3. Могилёвкин Е.А. Управление карьерой // Служба кадров и персонал. 2004. № 12. С. 58–62.
4. Могилёвкин Е.А., Клиников С.В. Преодоление кризисов в карьере молодого специалиста: эволюция или революция // Трудоустройство и карьера выпускников вузов: Сб. научных материалов / Науч. ред. Е.А. Могилёвкин. – Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2005. С. 182–194.
5. Могилёвкин Е.А., Клиников С.В. Успешное преодоление кризисов в карьере молодого специалиста как условие реализации его делового и личностного потенциала // Управление персоналом. 2005. № 20. С. 71–73.
6. Могилёвкин Е.А., Клиников С.В. Выбор карьерного пути на ранних этапах профессионального самоопределения // Трудоустройство, планирование и реализация карьеры выпускников вузов. Вып. 3 / Отв. ред. Е.А. Могилёвкин. – Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2006. С. 56–61.
7. Клиников С.В. Характеристика кризисов в карьере молодого специалиста // Опыт трудоустройства выпускников вузов Дальнего Востока: Сб. материалов Межрегиональной научно-практической конференции 15–17 февраля 2006 г. / ВГУЭС. – Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2006. С. 47–48.

§5. РОЛЬ ВУЗА В СОПРОВОЖДЕНИИ КАРЬЕРЫ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

Этот параграф посвящен описанию современной технологии сопровождения карьеры молодого специалиста, начиная с его формирования в стенах вуза. Особое внимание уделяется карьерному тьюторингу – психологическому и организационному сопровождению профессиональной карьеры специалиста на ее ранних этапах. Осуществляет подобную помощь студенту карьерный тьютор: с одной стороны, высококвалифицированный преподаватель, передающий студентам представления о будущей деятельности в рамках своей учебной дисциплины, а с другой – заинтересованный в их развитии специалист-наставник, состоявшийся профессионал, обладающий высоким авторитетом в определенной сфере и реализующий, как правило, собственные проекты.

Ключевые слова

Карьерные ожидания и установки, мониторинг личностных изменений, проектная деятельность, мета-профессионалы, внутривузовское шефство, технология карьерного тьюторинга, карьерный тьютор.

Неотъемлемой составной частью современного эффективного менеджмента является карьерный менеджмент – управление профессиональным развитием и карьерным ростом. Карьерный менеджмент требует обеспечения эффективного психологического сопровождения карьеры специалиста уже на самых ранних этапах его профессионального становления.

Молодые специалисты еще в период обучения в вузе должны быть убеждены, что их интеллектуальный и творческий потенциал будет востребован. У них должны быть сформированы не только профессиональные знания и умения, но и развито стремление к самореализации в труде и личностная готовность действовать в условиях рыночной экономики. Именно с этой целью практически в каждом учебном заведении в последние несколько лет создавались и создаются центры профориентации и трудоустройства. В отдельных вузах (главным образом, столичных) успешно работают студенческие кадровые агентства, а в ближайшей перспективе – формирование центров карьеры (по образцу таковых при крупнейших университетах США и Европы), реализующих консалтинговые программы для своих выпускников по развитию карьеры. Стратегическим направлением деятельности подобных центров может, на наш взгляд, стать психологическое и организационное сопровождение карьеры будущего молодого специалиста, которое должно обеспечиваться профессионалами высокого уровня.

Мы предлагаем организационно-психологическую технологию сопровождения карьеры, которая включает семь компонентов, центральным из которых является карьерный тьюторинг (рис. 1.2).

Рассмотрим каждый компонент психологического сопровождения карьеры специалиста на ранних этапах его профессионализации (по сути, карьеры студента-выпускника).

1. Учет ожиданий и установок самих студентов – будущих молодых специалистов

К молодым специалистам в современных условиях рынка предъявляется целый ряд требований: они должны иметь не только достаточно высокий уровень теоретической и практической подготовки, но и отличаться социальной зрелостью; сохранять высокую эффективность в ситуации неопределенности и быстро адаптироваться к постоянно меняющимся условиям рабочей среды; проявлять готовность к началу собст-

венной карьеры в организации с относительно низкого должностного статуса. Вместе с тем, многие работодатели, как свидетельствуют результаты опросов, воспринимают выпускника вуза как «молодого, горячего, амбициозного, но недостаточно опытного в профессиональном отношении человека, обладающего в большей степени идеалистическими представлениями о будущей профессии, которого еще необходимо воспитывать и наставлять».



Рис. 1.2. Организационно-психологическое сопровождение карьеры молодого специалиста

В то же время достаточно большое число выпускников к моменту окончания вуза осознают необходимость гибкого реагирования на запрос работодателя и, признавая недостаточно высокий уровень собственной профессиональной подготовки, готовы к дальнейшему обучению (а при необходимости и к переобучению). По данным исследований, проведенных за последние 3 года, половина опрошенных выпускников

ведущих вузов г. Владивостока обладает ярко выраженными карьерными установками, а каждый десятый выпускник уже имеет значительный опыт профессиональной деятельности (2–3 года работы в различных проектах).

Опрос 150 студентов старших курсов ведущих управленческих и экономических специальностей одного из наиболее динамично развивающихся университетов г. Владивостока – ВГУЭС – показал, что будущие выпускники вполне адекватно воспринимают изменения, произошедшие за последние 5–10 лет в сфере управления карьерой. Респонденты отмечают, что существенно повысилась динамичность развития рынка труда – если раньше достаточно было освоить одну специальность и этого хватало практически на всю профессиональную жизнь, то теперь требуется быстрое перепрофилирование вслед за постоянно возникающими новыми потребностями рыночной экономики. За весь период активной профессиональной деятельности возможна неоднократная смена специализации, профессии, организаций-работодателей (и это норма, а не исключение).

Образно респонденты выражают подобный взгляд на карьерные реалии ёмкими метафорами, своего рода фразами-слоганами:

– *«Вчера – подчиненный, сегодня – менеджер, завтра – глава компании!»* И это отчасти соответствует действительности: определенная часть студентов (20%) к моменту окончания вуза имеет не просто опыт работы по специальности, а навыки управленческой деятельности, занимая посты если уж не руководителей, то как минимум их заместителей в предприятиях малого и среднего бизнеса.

– *«Нельзя научиться танцевать, если танцуешь только с одной партнершей, то же самое можно отнести и к карьере!»* – очень яркая иллюстрация поливариативности современной карьеры.

– *«Больше свободы, но и больше ответственности!»* Это относится к ситуации карьерного выбора для молодого специалиста – он объективно стал шире, но и вместе с тем резко выросла ответственность за этот выбор, усилился риск совершить ошибку в условиях нехватки информации, неопределенности и высокой динамики рабочей среды.

– *«Вместо работы исключительно на государство – работа на свою организацию и на себя!»* Имеется в виду не столько прагматизм (что тоже имеет место), сколько возросшая личная ответственность за реализацию поставленных карьерных целей: их теперь ставит перед собой сам человек,

выбирая из всего множества именно те, которые соответствуют его индивидуальным способностям и возможностям, а не государство в унифицированном виде, едином для большинства работников.

Студенты характеризуют современную ситуацию на рынке труда как дающую гораздо больше возможностей для выбора траектории профессионального развития и должностного продвижения. Опрошенные уверены, что сейчас для молодого специалиста возросли шансы проявить себя, в полной мере реализовать свой деловой и личностный потенциал («карьера в соответствии с реальными способностями») в отличие от прежней эпохи, когда молодым «пробиться» было практически невозможно, так как важнейшими критериями выступали стаж и опыт работы (так называемая «оценка за выслугу лет»).

Сегодня, по мнению многих студентов, более доступны различные карьерные ресурсы. На рынке образовательных услуг существует огромное разнообразие специализированных курсов и тренингов по формированию профессиональных навыков (например программы MBA, управленческие мастер-классы, тренинги продаж, и т.д.), программ по наработке навыков самопрезентации (умению составить резюме, пройти кадровое собеседование, представить себя наилучшим образом перед работодателем и т.д.). Появилась принципиальная возможность получить образование в престижных западных университетах в рамках обменных программ (при этом решающую роль в реализации подобных проектов играют не столько финансовые возможности, сколько академические способности и талант). Непрерывное повышение квалификации рассматривается будущими выпускниками как одно из важнейших условий динамичной и успешной карьеры.

При этом будущие выпускники вполне реально оценивают возросшие сложности в планировании и развитии собственной управленческой карьеры. Они отмечают, что «карьера перестала быть чем-то устойчиво планомерным, ее невозможно спланировать и расписать на долгие годы вперед, как это было возможно в прежние времена, очень много ситуативных моментов, действует фактор неопределенности», резко выросла конкурентная борьба – чтобы тебя заметили, ты должен быть на голову выше других.

Для достижения карьерного успеха современным выпускникам, по их же оценкам, требуется обладать, несомненно, более широкими и глубокими знаниями, нежели теми, кото-

рые определены программами обучения в рамках государственных стандартов высшей школы. Причем, эти знания должны существовать не сами по себе, а сочетаться с профессиональной мобильностью, карьерной гибкостью и адаптивностью, готовностью «отдаваться работе, выбранному делу на все 100%». Иными словами, студенты ясно представляют, что формула «отличные знания» (красный диплом, блестящие оценки по профильным предметам) на работодателей уже не действует – для них работает другая формула: «знания + навык их применения = результат».

Таким образом, традиционные взгляды на молодого специалиста как на неопытного, социально незрелого, недостаточно подготовленного, но обладающего завышенными притязаниями человека вступают в противоречие с актуальным самоопределением, по меньшей мере, половины выпускников, которые вполне реально оценивают свое положение на рынке труда, обладают первоначальным профессиональным опытом, владеют современными технологиями, в том числе информационными, при поиске работы ориентированы не столько на уровень заработной платы, сколько на возможности самореализации, карьерного роста, условия трудовой деятельности (компенсационный пакет).

2. Мониторинг качественных изменений в личности выпускника

Выпускник вуза становится субъектом рыночных отношений, осуществляет самостоятельный профессиональный и экономический выбор, несет ответственность за его последствия в виде размера заработной платы, условий труда, возможности для развития своих способностей и карьерного роста.

Важно организовывать активную поддержку карьерных устремлений выпускников как со стороны организации-работодателя, так и со стороны вуза. При этом вуз берет на себя определенную социальную ответственность за успешное начало профессионального пути и благоприятный стартовый уровень карьеры молодого специалиста, проводя маркетинговые исследования рынка, гибко перестраиваясь в выборе основных направлений подготовки, повышая конкурентоспособность молодых специалистов за счет введения специальных курсов по обучению технологиям карьеры и т.д. Таким образом, вуз активно участвует в управлении карьерным продвижением своих выпускников.

В управлении карьерой молодых специалистов активное участие принимают и дальновидные работодатели, ориентированные на открытую кадровую политику, то есть со смещением акцента на привлечение новых работников, нежели опора только на своих сотрудников. Из числа наиболее «продвинутых» студентов – старшекурсников они формируют своего рода «кадровый резерв» для своих предприятий, организаций, компаний и фирм, погружая будущего выпускника в специфику профессиональной деятельности через целый ряд процедур:

- задание на прохождение производственной практики;
- заказ на выполнение дипломного проекта, имеющего реальное практическое значение для конкретного производства или деятельности компании на рынке;
- организацию стажировок на будущем рабочем месте;
- привлечение студентов для выполнения рабочих заданий в фирме на условиях неполного рабочего дня («part-time») или обеспечение гибкого графика деятельности (особенно актуально это для старшекурсников, выходящих на дипломное проектирование).

Заинтересованный в притоке квалифицированных молодых специалистов работодатель финансирует их целевую подготовку в вузе оплачивая их обучение на дополнительной специализации, предполагающей существенное расширение знаний и навыков по сравнению с требованиями государственных стандартов и овладение умением осуществлять конкретные технологические операции и процедуры.

Так, например, во Владивостокском государственном университете экономики и сервиса (ВГУЭС) в ходе обучения в рамках дополнительной учебной программы, студенты-психологи старших курсов осваивают навыки создания миссии организации, формулирования правил и принципов кадровой политики и кадровой стратегии, разработки технологии проведения отбора кадров и деловой оценки персонала, формирования программы адаптации, получая в руки действенный инструмент для эффективной профессиональной деятельности в качестве менеджера по персоналу.

3. Психологическое сопровождение адаптации учащейся молодежи

Основное внимание в данном случае уделяется таким традиционно развиваемым направлениям, как профориентирование и профконсультирование, формирование профес-

сиональной идентичности, развитие мотивации к достижениям, организация консультирования по проблемам личностного роста и выбор индивидуальной траектории карьерного продвижения. На первый план соответственно выходят психологические факторы адаптации, в число которых входят и формирование стрессоустойчивости, эмоциональной стабильности молодых специалистов, закрепления у них установки на ведущую роль личностного ресурса, интернальной (ответственной) позиции по отношению к управлению карьерным продвижением.

Подобные навыки и установки у студентов могут формироваться на специализированных тренингах в рамках учебных курсов (например «Технология карьеры», «Психология карьерного роста», «Управление мотивацией»), а также в ходе индивидуального консультирования (карьерного коучинга) с опытным наставником.

4. Активное включение студентов в проектную деятельность

В связи с широким распространением проектного подхода в современном менеджменте конкурентные преимущества на рынке труда получают те молодые специалисты, которые владеют навыками работы в проектном режиме, эффективно справляются с ролью проектного менеджера. Умение включаться в проект, нести ответственность за свою часть проектной деятельности является одной из ключевых компетенций, обеспечивающих успех выпускника вуза. Об этом свидетельствует включение данной компетенции в число наиболее важных по итогам обсуждения вопросов качества образования и подготовки специалистов на семинарах Совета Европы в рамках проекта «Образование в Европе».

Что в этой ситуации может сделать вуз?

1. Высшее учебное заведение может создать условия для самого активного участия студентов в различных областях деятельности: профессиональной, общественной, культурной. Включение студентов в работу различных профессиональных, творческих и научных объединений и сообществ (молодежные центры, академии лидеров, постоянно действующие специализированные школы, «бизнес-инкубаторы» и т.д.), обеспечивает накопление разнообразного опыта и возможность выбора различных вариантов и моделей карьеры.

2. Вуз может инициировать и поощрять создание научно-исследовательских рабочих групп в рамках подготовки

грантовых заявок, крупных научно-практических конференций, форумов. В таких группах, куда, помимо преподавателей и специалистов, включаются и студенты, деятельность организована по проектному принципу.

3. Сам процесс обучения на отдельных учебных курсах (как правило, профильных или специальных) может быть организован как разработка и защита проекта (например, в рамках обучения психологии управления или управления персоналом студенческие микрогруппы моделируют свою компанию, разрабатывают ее миссию, описывают цели, задачи, конкурентные преимущества на рынке, обосновывают кадровую политику, предлагают систему адаптации и мотивации и т.д.).

Стремление вузов развивать проектное мышление и способность к проектной деятельности своих выпускников особо важно в связи со сменой парадигм в современном менеджменте. На смену парадигмы «одна карьера и одна организация на всю профессиональную жизнь», которая позволяла работнику рассчитывать на достаточность развития какого-то одного или нескольких конкретных умений и навыков для успешной карьеры в течение всего периода его профессиональной активности, в наше время пришла концепция поливариативной карьеры. Реализуя поливариативную карьеру, человек в течение профессиональной жизни неоднократно меняет «точки приложения» собственного делового и личностного потенциала, проходя, тем самым, не один-единственный, а совокупность многих карьерных циклов.

Тем более это актуально в связи с возрастанием потребности рынка в так называемых мета-профессионалах (или по другой терминологии – транс-профессионалах) – уже не узких специалистах, а «мультиспециалистах», работающих на стыке различных профессий и способных «управлять разным»¹. Самые интересные процессы стали происходить именно на границах между профессиональными компетенциями, там, где ни одна профессия полностью не работает, но могла бы работать совокупность профессий, их определенная кооперация².

¹ Стратегия становления новой политики (сборник актуальных материалов). – Владивосток, 2000. С. 21–22.

² Щедровицкий П.Г. Индивидуальные образовательные программы // Приморская школа. 2000. № 3. С. 24–28.

5. Обучение технологиям самооценки и реализации делового и личностного потенциала

В обучении технологиям планирования и реализации карьеры современные вузы, претендующие на роль лидеров в бизнес-образовании, смещают акцент на освоение будущими специалистами методов адекватной самооценки деловых и личностных качеств, раскрытия собственного потенциала. Эти навыки нарабатываются студентами на практических и тренинговых занятиях в ходе освоения учебных курсов «Управление персоналом», «Психодиагностика», «Технология карьеры» и т.д.

Только после наработки содержательной стороны профессиональной карьеры – своего рода «базиса карьерного развития» – можно переходить к формированию так называемых «технологических умений» – навыков уверенного поведения при трудоустройстве, ведения телефонных переговоров, эффективной самопрезентации и т.д.

6. Организация внутривузовского «шефства»

Привлечение студентов старших курсов, демонстрирующих успешное поведение на рынке труда, в процесс формирования мотивации карьеры у студентов младших курсов обеспечивает более успешную профессионализацию последних. При этом реализуется модель наставничества и обеспечивается адаптация студентов к реалиям рынка труда уже с первых курсов обучения в высшем учебном заведении. Подобное курирование играет значительную роль не только в профессиональной, но и – гораздо шире – социальной адаптации студентов. При этом сами «кураторы»-старшекурсники получают навыки реального управления, шлифуя навыки эффективной межличностной коммуникации.

В качестве примеров практической реализации идеи внутривузовского наставничества можно привести:

- активное участие студентов-психологов старших курсов в проведении адаптационных тренингов для первокурсников, совершающих свои первые шаги в вузе и, как правило, испытывающих определенные трудности в адаптации к вузовской жизни;

- объединение студентов младших и старших курсов, заинтересованных в углубленном изучении выбранного направления в психологии, в ходе обучения по дополнительным программам и специализациям;

- включение студентов разных курсов и имеющих, соответственно, различный опыт, в том числе и профессиональный, в различные научные и творческие проекты под руководством опытного мастера с целью обмена этим самым опытом и ускорения профессионального развития студентов.

7. Карьерный тьюторинг

Преодолевать несоответствие действующей системы профориентации современным реалиям возможно путем создания системы сопровождения карьеры, важным элементом которой является успешная работа **карьерных тьюторов**.

Карьерный тьютор (от англ. tutor – учитель, наставник) в нашем понимании – не просто квалифицированный преподаватель, формально передающий студентам некую сумму знаний и представлений о будущей деятельности в рамках своей учебной дисциплины в объеме, предусмотренном госстандартом, а заинтересованный в их развитии специалист-наставник, состоявшийся профессионал, обладающий авторитетом в определенной сфере и реализующий собственные проекты.

Карьерный тьютор активно содействует профессиональному самоопределению и личностному росту студентов, оказывая им помощь в прохождении производственной и преддипломной практик, в выборе темы и проведении дипломного исследования, подготовке рекомендаций работодателю вплоть до включения в собственные проекты.

Рассматриваемая система **карьерного тьюторинга – психологического сопровождения профессиональной карьеры специалиста на ее ранних этапах** – (рис. 1.3) активно реализуется автором данной статьи и дает положительные результаты. В ходе карьерного тьюторинга студенты-психологи старших курсов получают рекомендации по трудоустройству уже в период обучения, ведется профессиональное консультирование в ходе осуществления ими рабочих заданий, полученных от работодателя, уточняются направления дипломных исследований в соответствии с реальной практической деятельностью студента, а по сути уже молодого специалиста. Таким образом, на момент завершения обучения в вузе студент имеет трудовой опыт и стаж в выбранной им сфере деятельности и перед ним, как правило, уже не стоит вопрос трудоустройства и начала профессиональной карьеры: он

уже реализует индивидуальную стратегию собственной деловой карьеры.

Следует отметить, что и сам карьерный тьютор благодаря эффективной деятельности подобной системы существенно расширяет сферу своей профессиональной деятельности, приобретает новые заказы от заинтересованных компаний: студенты, работающие в различных предприятиях, организациях и фирмах, в случае особо сложного или трудоемкого проекта привлекают тьютора в качестве консультанта или специалиста-эксперта. Тем самым, карьерный тьютор получает возможность запуска новых проектов с привлечением опять же очередной группы студентов. В итоге возникает своего рода «самовоспроизводящаяся», непрерывная система психологического и организационного сопровождения карьеры специалиста на ранних этапах его профессионализации.

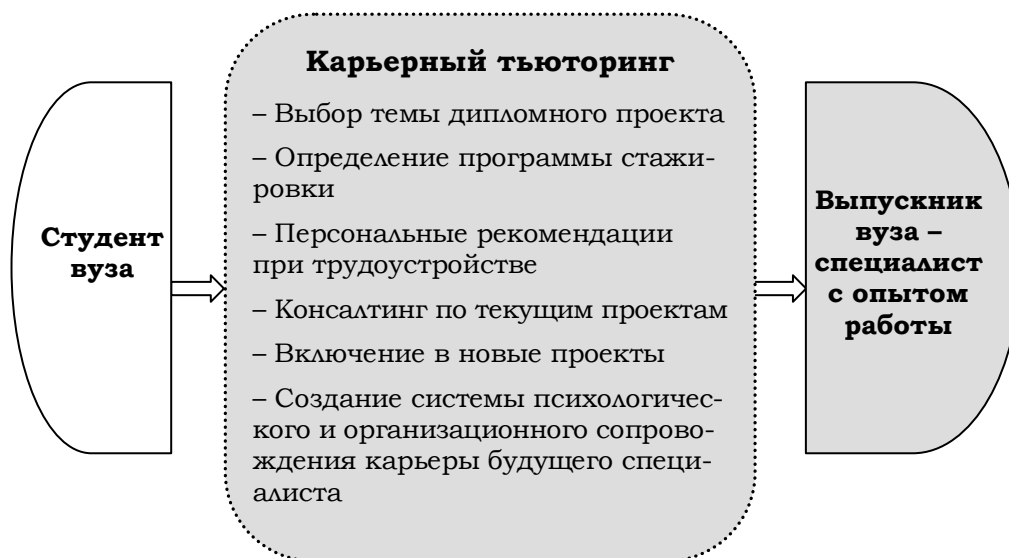


Рис. 1.3. Технологическая схема карьерного тьюторинга

Подобную идею тесной «увязки» карьеры консультанта и консультируемого (только применительно к состоявшимся профессионалам) высказал отечественный специалист по кадровым технологиям П.В. Малиновский. Он предлагает консультантам по карьерному продвижению заниматься не разработкой отдельно взятых индивидуальных карьер, а планировать «пучки» карьерных траекторий (корпоративные инвестиционные пакеты), причем *совместно!* с профессионалами,

для которых эти планы разрабатываются, включая в эти пакеты и карьерные планы самих консультантов. Следовательно, ключевая идея данной статьи о возможности совместной реализации карьерных планов применима на разных этапах становления профессионала.

Решение всех перечисленных в статье задач может стать основой создания эффективной системы психологического и организационного сопровождения карьеры специалиста на ранних этапах его профессионализации. При этом центральное место в такой системе занимает карьерный тьюторинг, обеспечивающий уже не столько трудоустройство как таковое, сколько развитие профессиональной и деловой карьеры молодых специалистов.

Таким образом, психологическое и организационное сопровождение карьеры – карьерный тьюторинг – является совместно-творческой деятельностью, способствующей раскрытию карьерного потенциала и личностному развитию всех участвующих в нем сторон и вместе с тем, что особенно важно в современных рыночных условиях, может стать успешным инвестиционным процессом.

Резюме параграфа

В сопровождении карьеры на ранних этапах профессионализации большую помощь студентам оказывает карьерный тьютор. Он активно содействует профессиональному самоопределению и личностному росту студентов, оказывая помощь в прохождении производственной и преддипломной практик, готовит своим подопечным рекомендации для работодателей, включает в собственные проекты.

В процессе карьерного тьюторинга студенты старших курсов получают рекомендации по трудоустройству, ведется профессиональное консультирование в ходе осуществления ими рабочих заданий, полученных от работодателя, уточняются направления дипломных исследований в соответствии с реальной практической деятельностью студента – по сути, уже молодого специалиста. В результате проведения карьерного тьюторинга на момент завершения обучения в вузе студент имеет трудовой опыт и стаж в выбранной им сфере деятельности и перед ним, как правило, уже не стоит вопрос трудоустройства и начала профессиональной карьеры – он уже реализует индивидуальную стратегию собственной деловой карьеры.

Контрольные вопросы

1. Изменилось ли восприятие выпускников вузов – молодых специалистов на современном рынке труда и чем это можно объяснить?
2. Охарактеризуйте составные части технологии организационного и психологического сопровождения карьеры молодых специалистов.
3. В чем выражается активное участие работодателей в управлении карьерой молодых специалистов?
4. Дайте описание проектной деятельности и укажите, что для развития у студентов умения работать в проектном режиме может сделать вуз?
5. Что такое карьерный тьюторинг, в чем, на ваш взгляд, его отличие от такой традиционной формы воспитательной работы в вузе, как кураторство?
6. Какова роль карьерных тьюторов в развитии карьеры молодых специалистов?
7. Каковы требования к карьерным тьюторам?

Список литературы

1. Богдан Н.Н., Могилёвкин Е.А. Карьера молодого специалиста: взгляд вуза // Управление персоналом. 2004. № 13. С. 18–21.
2. Могилёвкин Е.А. Психологическое и организационное сопровождение карьеры будущего специалиста // Интеллектуальный потенциал вузов – на развитие Дальневосточного региона России: Материалы Международной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых: В 10 кн. Кн. 6 / Институт психологии, педагогики и социальной работы. – Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2004. С. 149–152.
3. Могилёвкин Е.А. Карьерный тьюторинг – психологическое сопровождение карьеры // Управление персоналом. 2004. № 21. С. 44–47.
4. Могилёвкин Е.А. Организационно-психологическая технология сопровождения карьеры молодого специалиста (карьерный тьюторинг) // Трудоустройство и карьера выпускников вузов: актуальность и перспективы / Науч. ред. Е.А. Могилёвкин. – Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2005. С. 166–181.

§6. СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ КАРЬЕРНОГО ПРОДВИЖЕНИЯ И ОЦЕНКИ КАРЬЕРНОГО ПОТЕНЦИАЛА

В этом параграфе мы рассмотрим технологии карьерного продвижения и оценки карьерного потенциала специалистов применительно, главным образом, к бизнес-организациям.

Знакомство со спецификой карьеры в коммерческих структурах, вариантами карьерного роста, карьерными типами сотрудников поможет выпускникам вузов сориентироваться в начале своего профессионального пути. Знание особенностей оценки карьерного потенциала при отборе в бизнес-организации даст выпускникам вузов возможность лучше подготовиться к кадровым интервью, заполнению специальных отборочных анкет и другим процедурам отбора.

Ключевые слова

Типы карьеры в бизнес-организациях, вертикальная карьера, горизонтальная карьера, успешные профессионалы, растущие профессионалы, рядовые специалисты, матрица оценки, отборочная анкета, фильтры отбора.

На современном рынке труда всё большее значение приобретают универсальные специалисты, имеющие значительный профессиональный и жизненный опыт, способные чутко реагировать на новейшие тенденции на рынке услуг, предоставляемых компанией, в которой они работают. Современному специалисту необходимо умело сочетать в себе творческое начало и логическое мышление. Без гармоничного сочетания этих двух компонентов специалист рискует либо завязнуть в паутине логических рассуждений и упустить новую тенденцию на рынке, либо, наполненный новыми идеями, но лишённый всякой структуры, остаться не у дел, поскольку не способен воплотить свои творческие изыскания в жизнь.

В сложившейся ситуации особый интерес представляет развивающаяся бизнес-организация как модель, наиболее полно отражающая характер и условия развития карьеры современных специалистов. Основные особенности работы современной бизнес-организации:

- высокая выраженность конкурирующего фактора, поскольку над проектом работают несколько специалистов, но в итоге принимается только один наиболее соответствующий конечным требованиям клиента проект;

- направление творческой активности в рамки чётко поставленной задачи: специалистам необходимо видеть и учитывать конечные задачи на протяжении всего процесса работы, корректировать и направлять творческие идеи в чётко заданном направлении, в соответствии конечным целям и задачам итогового продукта;

- необходимость навыков эффективной командной работы и личная ответственность каждого, в конечном итоге ориентированная на достижение общекомандного результата, так как для генерирования большого количества идей эффективнее использовать общекомандную работу (мозговой штурм), но для создания конкретного продукта, готового для демонстрации заказчику, необходима кропотливая работа каждого сотрудника в отдельности. Здесь каждый сотрудник ответственен перед клиентом за конечный результат работы;

- проектный подход как оптимальный, позволяющий решить задачу бизнес-организации по эффективному выполнению максимального числа заказов, часто в сжатые сроки, поскольку клиент обращается за услугой или продуктом, время на создание которых чётко ограничено. Каждая из оказываемых клиенту услуг рассматривается как отдельный горизонтальный проект, для реализации которого создаётся команда данного проекта.

Для успешного карьерного продвижения в такой бизнес-организации специалист должен обладать как высокой системностью мышления, так и высоким уровнем активного творческого мышления.

Современное представление о карьере существенно отличается от взглядов на карьерное продвижение, господствовавших в отечественной теории и практике кадрового менеджмента еще десять лет назад. К особенностям карьеры на современном этапе развития рынка труда можно отнести следующие:

1. Существенно повысилась динамичность рынка труда. Если раньше достаточно было освоить одну специальность и этого хватало практически на всю профессиональную жизнь, то теперь требуется быстрое перепрофилирование вслед за постоянно возникающими новыми потребностями рыночной экономики. За весь период активной профессиональной деятельности возможна неоднократная смена специализации, профессии, организаций-работодателей (и это норма, а не исключение). То есть на смену установки «одна жизнь – одна организация – одна профессия – одна карьера» пришла идея многовариантности и многовекторности карьеры.

2. Сегодня рынок труда обеспечивает гораздо больше возможностей для выбора траектории профессионального развития и должностного продвижения. В частности, для специалиста возросли шансы проявить себя, в полной мере реализовать свой деловой и личностный потенциал («карьера в соответствии с реальными способностями»). В отличие от прежней эпохи, когда «пробиться», особенно молодым специалистам, было практически невозможно, так как важнейшими критериями выступали стаж и опыт работы (так называемая «оценка за выслугу лет»). Сегодня для эффективной реализации профессионального и должностного роста в компании доступны самые различные карьерные ресурсы.

На рынке образовательных услуг существует огромное разнообразие специализированных курсов и тренингов по формированию профессиональных навыков (например программы MBA, управленческие мастер-классы, тренинги продаж, и т.д.), программ по наработке навыков самопрезентации (умению составить резюме, пройти кадровое собеседование, представить себя наилучшим образом перед работодателем и т.д.). Появилась принципиальная возможность получить образование в престижных западных университетах в рамках обменных программ (при этом решающую роль в

реализации подобных проектов играют не столько финансовые возможности, сколько академические способности и талант). Непрерывное повышение квалификации рассматривается как работодателями, так и самими специалистами в качестве одного из важнейших условий динамичной и успешной карьеры.

3. Значительно возросли сложности в планировании и управлении карьерой. Карьера уже не является чем-то устойчиво планомерным, ее невозможно спланировать и расписать на долгие годы вперед, как это было возможно в прежнее время, очень много ситуативных моментов, действует фактор неопределенности, резко выросла конкурентная борьба – чтобы тебя заметили, ты должен быть на голову выше других. Карьера перестала быть запрограммированной и предопределенной всей государственной системой.

Для достижения карьерного успеха современным специалистам, по их же оценкам, требуется обладать, несомненно, более широкими и глубокими знаниями, нежели теми, которые определены программами обучения в рамках государственных стандартов высшей школы. Причем, эти знания должны существовать не сами по себе, а сочетаться с профессиональной мобильностью, карьерной гибкостью и адаптивностью, готовностью «отдаваться работе, выбранному Делу на все 100%». Формула «отличные знания» (красный диплом, блестящие оценки по профильным предметам) на работодателей уже не действует – для них работает другая формула: «знания + навык их применения = результат».

Таким образом, в современном понимании карьера – это не только род занятий, деятельности; продвижение по службе, профессиональный успех, но и сбалансированное соотношение, взаимодействие процессов внутреннего развития человека и его внешнего движения в освоении социального пространства. При этом особое значение для успешности карьеры приобретает построение целостного образа себя как специалиста в определенной профессиональной области и конкретной компании (фирмы, организации).

По мнению как крупных отечественных, так и зарубежных специалистов, карьеру – траекторию своего профессионального движения – человек строит сам, сообразуясь с особенностями внутри- и внеорганизационной реальности и главное – со своими собственными целями, желаниями и установками.

Типы карьеры в бизнес-организации. Если брать за основу то, что в своём развитии карьера может двигаться в

двух различных плоскостях: в вертикальном и горизонтальном, в бизнес-организации возможно её развитие так же по двум направлениям – вертикальном и горизонтальном.

Вертикальная карьера в бизнес-организации включает 4 ступени.

Первая ступень: «креатор» – человек, генерирующий идеи, «копирайтер» – человек, создающий из идей детальное описание продукта, предлагаемого на рынке, а также специалисты, непосредственно создающие сам продукт. Они находятся в подчинении руководителя проекта.

Вторая ступень: руководитель проекта – специалист, занимающийся координацией действий сотрудников в рамках одного отдельно взятого проекта. В его функции входит отбор и корректировка материала, контроль за соблюдением временных рамок проекта и все организационные вопросы, касающиеся данного проекта. В его подчинении находятся все сотрудники, привлечённые к проекту. Руководитель проекта подчиняется креативному директору.

Третья ступень: креативный директор – профессионал, контролирующей творческую деятельность организации в целом. Он отвечает за разработку, ведение и контроль исполнения креативных концепций проектов, реализуемых компанией с целью выведения предоставляемых бизнес-услуг агентства на новый качественный уровень.

В его подчинении находятся руководители проектов. Креативный директор подчиняется генеральному директору. Основная его роль – формирование сплоченной команды профессионалов, являющихся носителями современных технологий (создания, продажи, рекламы продукта и т.д.), а также системная организация их работы. Причем, только такой, системный, подход к постановке внутренней работы компании обеспечивает в конце концов переход на качественно новый уровень сервиса, предлагаемого клиентам.

Четвёртая ступень: генеральный директор – он занимается контролем и координацией деятельности бизнес-организации в целом, выполняет административные функции, разрабатывает стратегию развития компании, определяет кадровую политику.

Горизонтальная карьера в бизнес-организации характеризуется тем, что, находясь на одном из организационно-должностных уровней, специалист может развиваться как профессионал, стремясь к совершенству в своём деле, возможно, осваивая новые направления деятельности. Так, например, креатор может совмещать в себе и функции копи-

райтера, в каком-то из дел он может стать лучшим, вырастет как профессионал, не меняя своего статусного уровня.

Некоторые профессионалы в творческой бизнес-организации сознательно отказываются от статусного, вертикального роста, так как считают, что административные функции будут мешать их творческой самореализации.

В соответствии с основными моделями развития карьеры в бизнес-организации выделяются три типа специалистов, реализующих карьеру: «успешные профессионалы», «растущие профессионалы», «рядовые специалисты».

1. Успешные профессионалы:

– востребованы на рынке и имеют узнаваемое имя или даже имя как бренд (уникальная торговая марка или предложение);

– их услуги высоко оплачиваются (выше, чем в среднем по специальности);

– у них есть перспективы, проекты и планы развития на будущее (ближайшие 3–5 лет).

Успешный профессионал высокого уровня всегда стремится к максимальному упрощению процесса создания продукта и простоты понимания продукта целевой аудиторией. Его работа – это всегда возможность самовыражения, но он чётко осознаёт поставленные цели и задачи проекта и корректирует творческий процесс в соответствии с требованиями заказчика, направляя работу в необходимое русло. При создании творческого продукта профессионал высокого уровня способен гармонично учитывать и сочетать как внешние, так и внутренние критерии оценки качества продукта.

Большинство профессионалов высокого уровня воспринимают свою работу как процесс постоянного самосовершенствования, возможность извлечения полезного опыта из любой ситуации. Они всегда открыты новому опыту, готовы пробовать неизвестное, именно поэтому многие выражают готовность занять административные должности, то есть строить не только горизонтальную, но и вертикальную восходящую карьеру. Многие из них уже занимают административные должности и стараются применять творческие подходы и к административной работе. Большинство имеют своё портфолио и используют его как эффективную самопрезентацию и ресурсную зону, а также как стимул к дальнейшему росту, с одной стороны, вдохновляясь сделанными ранее работами, а с другой – находя в них «шероховатости» и учитывая результаты критического анализа в своей дальнейшей деятельности.

Они способны продавать свои умения, талант за достойную цену, однако ясно осознают, что существует работа, которая приносит мало или вообще не приносит доходов, но оказывает положительное влияние на укрепление профессиональных и личностных связей, а также на формирование позитивного имиджа и «творческого имени» профессионала. Соответственно профессионалы готовы выполнять и такую работу. Также особенностью профессионалов является их позитивный взгляд на мир, которым они воздействуют на своё окружение, постоянно стараются создавать благоприятную положительную психологическую и эмоциональную атмосферу вокруг себя.

Своё ближайшее профессиональное будущее (3–5 лет) они видят либо как выход на качественно иной уровень, либо как смену вида деятельности, что может свидетельствовать об осознании ими собственного высокого уровня, совершенства в данном виде деятельности и, как следствие, умение ставить новые жизненные и профессиональные цели, стремиться к их достижению.

Из четырех возможных вариантов развития карьеры (1 – без изменения профессии и организации, 2 – со сменой профессии, но в рамках той же организации, 3 – без изменения профессии, но со сменой организации и 4 – со сменой и профессии, и организации) они предпочитают четвертый, самый радикальный.

Из всех трех рассматриваемых групп эти специалисты максимально «заряжены» на динамичную профессиональную и должностную карьеру и наиболее полно соответствуют современным взглядам на оптимальное карьерное продвижение:

- долго не застревать на одном и том же профессиональном и должностном уровне,
- накапливать опыт и профессиональное мастерство, а не стаж работы в одной и той же организации,
- легко переходить в новые компании вплоть до открытия своих собственных,
- не бояться начинать значительные проекты с нуля (так называемые «старт-менеджеры») и «раскручивать» их до определенного уровня, а затем передавать их для «шлифовки» деталям другим специалистам.

Среди факторов, мешающих самораскрытию, большинство профессионалов называют не столько внешние (начальство и финансы) – они ощущают себя достаточно свободными и независимыми – сколько внутриличностные препятствия, мешающие полной самореализации.

Негативным аспектом деятельности профессионалов высокого уровня является фактор эмоционального выгорания: у многих таких профессионалов присутствуют признаки эмоционального выгорания, обусловленные значительной рабочей нагрузкой и коммуникативной избыточностью (каждый день такой специалист вступает минимум в 50–60 деловых взаимодействий с представителями различных статусных и профессиональных групп (!).

2. Следующий тип специалистов можно определить как **растущих профессионалов** – стремящихся стать успешными специалистами. Они характеризуются следующими особенностями:

– они работают как с так называемыми «общими» клиентами, так и с теми, кто предпочитает заказывать персонально их услуги, таким образом, они наработывают собственную клиентскую базу. Однако их имя неизвестно в широких кругах, их еще не признают как крупных специалистов.

– стремятся устанавливать и укреплять профессиональные и личные связи, повышая свою узнаваемость на рынке предоставляемых услуг.

– имеют достаточно профессиональных знаний и умений для того, чтобы называть собственную цену за услуги либо корректировать её.

– активно пробуют себя в новых проектах, пытаются создавать собственные.

Растущие профессионалы находятся на промежуточной стадии между профессионалами высокого уровня и рядовыми специалистами. Их отличительными особенностями являются активные действия, направленные на создание и укрепление собственного творческого имени. Их знают многие клиенты и достаточно часто просят выполнить заказ именно их.

Растущие профессионалы способны точно понимать цели и задачи проекта, однако у них не всегда есть чёткие критерии качества. Они учатся воспринимать свою работу как процесс постоянного личностного развития и профессионального роста, активно принимают участие в различных проектах, не боятся новизны. Однако не всегда способны адекватно оценить свои профессиональные возможности. Им приходится добирать опыт и знания по ходу деятельности, они способны доводить незнакомое дело до значимого результата, советуясь с профессионалами более высокого уровня.

Большинство из растущих профессионалов имеют достаточный опыт работы, активно его используют для саморазвития и продвижения в карьере, часть из них выражают готов-

ность занять административные должности, настроены на управленческую карьеру. Растущие профессионалы готовят своё портфолио и расценивают его как возможность дальнейшего творческого и карьерного роста. Они учатся продавать свои умения, талант за достойную цену, также готовы работать на перспективу. Они стремятся к позитивному взгляду на мир, но этот ресурс работает, прежде всего, на них самих, реже на окружающих. Они стараются заводить знакомства с людьми, которые бы поддерживали этот взгляд, так как часто собственных ресурсов недостаточно.

Своё ближайшее профессиональное будущее (3–5 лет) они видят как дальнейший карьерный рост – причем как вертикальный, так и горизонтальный. Однако большинство из них не видит себя в иной сфере деятельности. Они ориентированы на дальнейший профессиональный рост в освоенной сфере деятельности. Иными словами, из четырех возможных вариантов развития карьеры они предпочитают третью модель (без изменения профессии, но со сменой организации), то есть демонстрируют достаточно высокую карьерную мобильность.

Среди факторов, препятствующих самораскрытию, эти специалисты называют в равной степени как внешние (жесткое управление и ограничение по материальным возможностям), так и внутренние (нехватка личностных ресурсов).

Таким образом, растущие профессионалы осознают необходимость, прежде всего, внутренней работы над собой, развития собственного профессионального и личностного потенциала.

3. Представители третьего карьерного типа – *рядовые специалисты* – обладают следующими характерными чертами:

- работают исключительно с общими клиентами, поскольку их профессиональная компетенция не позволяет предоставлять услуги достаточно высокого уровня для выделения их продукта из общей массы и акцентирования внимания клиентов именно на них;

- профессиональное общение у таких специалистов не направлено на перспективу либо теряет смысл из-за недостаточной профессиональной компетентности, либо личностных качеств рядового профессионала;

- их услуги оплачиваются по стандартным расценкам, установленным работодателем;

- их профессиональная деятельность обычно ограничивается рамками одной компании либо они в нескольких компаниях занимаются исполнительской работой.

Рядовые специалисты не имеют известного профессионального имени, они просто являются рядовыми сотрудниками организации, и заказчики обычно не отдают предпочтения кому-либо одному из них, так как нет индивидуальности и своеобразия, отличающего их продукт от других.

Эти специалисты выполняют рядовые заказы, в основном работают по шаблонам, оплата их услуг является фиксированной, установленной компанией. Они не ведут собственных проектов, профессиональные интересы ограничены одной сферой. Они достаточно размыто представляют своё профессиональное будущее. В большинстве случаев речь не идёт о переходе на качественно иной уровень или смене деятельности, то есть однозначно выбирается наименее радикальная карьерная модель (первая в приведенной выше классификации), отличительная особенность которой – постоянство и стабильность.

Рядовые специалисты стремятся примерно к тем же целям, что и успешные (профессиональное признание и финансовое благополучие), но они не осознают чётких критериев успешности работы, работают в основном интуитивно и точно по шаблонам, требуемым заказчиком. Соответственно они производят продукт и предлагают его заказчику, не осознавая его адекватности или неадекватности рынку, и руководствуются, как правило, внутренней оценкой.

Они иногда достаточно болезненно или агрессивно воспринимают требования скорректировать продукт в соответствии с требованиями рынка, считая это ущемлением их творческого потенциала или обидой, они не могут осознать и разделить и, тем более, успешно синтезировать процесс творчества и необходимость достижения конкретных целей, что часто затрудняет работу. Данный факт может негативно сказаться на отношениях с заказчиком, имидже компании и репутации специалиста.

У большинства из рядовых специалистов либо нет собственного портфолио, либо они не работают с ним, что может говорить о низком уровне профессиональной рефлексии и, возможно, об отсутствии мотивации к росту в профессии. У них существуют затруднения с финансовой оценкой собственной работы (вне организации), они просят либо заведомо заниженную, либо завышенную цену, поскольку не имеют чётких критериев оценки успешности и стоимости собственной работы и не уверены в своих профессиональных возможностях. Их самооценка, как выяснилось из интервью, колеблется от чрезмерно завышенной до сильно заниженной.

Рядовые специалисты, как правило, не стремятся или не соглашаются на руководящие должности, что говорит о не-

желании осваивать новое карьерное пространство, что в свою очередь может свидетельствовать о низких лидерских качествах и низкой структурированности мышления. Последнее предположение подтверждается тем фактом, что в их работе нет чёткой структуры и системности, так как о многих нюансах работы или обязанностях им часто напоминают вышестоящие руководители.

Для оценки выраженности психологических характеристик специалистов творческих бизнес-организаций по трем типам (успешные, растущие и рядовые) может использоваться профессиональный диагностический инструмент – **специальная матрица оценки**, которая активно применяется в ходе кадровых интервью, деловых и ролевых игр, являющихся своего рода **«фильтрами отбора»**.

В эту матрицу входят как сами критерии, так и поведенческие индикаторы, позволяющие оценить уровень требуемых компетенций.

Критерии	Поведенческие индикаторы		
	Успешный профессионал	Растущий профессионал	Рядовой специалист
1	2	3	4
Динамичность, нестандартность и гибкость мышления	Способен к быстрой оценке как текущей, так и общей ситуации, умеет быстро включиться в ситуацию, найти новые нестандартные решения, может увидеть ситуацию со стороны (5)	Способен к достаточно быстрой оценке текущей ситуации и требуется время для осознания общей ситуации. В большинстве случаев может быстро включиться в ситуацию. Для поиска новых нестандартных решений требуется время и концентрация (3–4)	Испытывает сложности при необходимости быстрой оценки как текущей, так и общей ситуации. Требуется достаточно большой промежуток времени для разъяснения. Может увидеть ситуацию со стороны лишь при постороннем указании на такую возможность, через короткий промежуток времени вновь, сам того не замечая, возвращается в исходную ситуацию. Действует, как правило, по шаблону (1–2)

1	2	3	4
Системность мышления	Способен к цельному восприятию ситуации с учетом всех ситуативных и стратегических аспектов. Эффективно осуществляет как текущий, так и обобщающий контроль (5)	Способен к общему видению ситуации и поэтапному включению в деятельность. Чаще осуществляет обобщающий контроль, текущий контроль осуществляет в случаях явного ухода с линии достижения конечной цели (3–4)	Идеи часто не доработаны до соответствия общим требованиям заказа, есть соответствие общей направленности, но не учтено множество нюансов. Существуют затруднения с общим видением ситуации, часто вязнет в мелочах. Склонен осуществлять текущий сверхконтроль и поверхностный обобщающий (1–2)
Эффективность в общении	Эффективен в ситуациях межличностного и делового общения, требующих как убеждения, так и нахождения компромисса. Использует различные стратегии в общении, настроен на позитив, открыт, чаще использует партнёрский стиль (4–5)	В большей степени эффективен в ситуациях нахождения компромисса. При мобилизации собственных коммуникативных ресурсов способен убеждать оппонента. Старается использовать разные стратегии в общении, чаще настроен на позитив, в большинстве ситуаций открыт (4)	Выражены стереотипы восприятия и общения. Возможны сложности с пониманием отношения собеседника к нему, настроения собеседника и как следствие ригидность в общении и очень медленная смена коммуникативных стратегий. Испытывает сложности в ситуациях манипуляции и давления, использует при этом стратегию избегания либо подчиняется. Часто воспринимает собеседника как потенциального оппонента, способен разрушить его доводы, поэтому чаще использует конкурирующую стратегию общения либо принимает роль ученика. В результате часто соглашается с точкой зрения оппонента либо даёт ему прямую оценку (2)

1	2	3	4
Целеустремленность	Общение направлено на достижение конечного результата, хотя иногда может создаться впечатление, что обсуждение уходит от намеченной цели, однако, это тактика. Умеет добиваться поставленной цели, возможно в несколько подходов и за короткие временные промежутки (5)	Общение в основном направлено на конечный результат, однако может уходить от намеченной цели и включаться в обсуждение ситуативно возникшей интересной темы, затем происходит возврат к основной теме. Как правило, добивается поставленной цели, возможно, в несколько подходов и в растянутые временные промежутки (3)	Затрудняется в постановке и достижении целей, часто использует стратегию избегания. Однако при наличии опытного наставника исполнитель и способен завершить начатое, решая достаточно сложные задачи (2)
Готовность к изменениям и к обучению	Способен к кардинальной смене деятельности в короткий срок, сам ищет перемен и новую информацию, старается активно внедрять её в окружающую среду. Активен в социальных контактах с различными людьми. Из разнообразных ситуаций способен извлекать ресурс для самосовершенствования (5)	Выражено стремление к освоению новых социальных и статусных ролей. Способен взяться за новую неизвестную деятельность, учиться в процессе ее освоения, доводить дело до конца при наличии опытного наставника. Способен к извлечению полезного опыта из многих ситуаций, активно ищет новый опыт в общении и деятельности (4–5)	Испытывает сложности в ситуациях, требующих освоения новой информации и деятельности, если в этом нет его прямой заинтересованности. В сознании очень сильны стереотипы мышления, испытывает трудности и отсутствие мотивации при их разрушении (2–3)

1	2	3	4
Способность видеть перспективу	Часто работа направлена на укрепление профессиональных связей, создание профессионального сообщества из таких же специалистов высокого уровня как в своей сфере деятельности, так и в других отраслях. Это позволяет в настоящем обеспечить стабильный рост и устойчивое положение в профессии и на рынке услуг, а в будущем – осуществить органичный переход на новый уровень либо кардинально сменить сферу деятельности (4–5)	Способен видеть новые варианты развития ситуации и перспективы при условии их достаточно четкого обозначения и относительной близости во времени. Однако часто перспективы могут перекрываться, а разработка новых направлений отодвигаться единовременными, ситуативными выгодами либо возможностью получения такой же выгоды. Тем не менее, общее видение перспективы сохраняется и происходит возвращение к ней, через небольшой промежуток времени (3–4)	Отношения с коллегами и клиентами выстраиваются чаще на эмоциональном уровне, соответственно при необходимости выстроить перспективное общение с «неприятным человеком» возникают сложности. Чаще действует ситуативно, не видя долгосрочной перспективы. Предпочитает реализовывать текущие, не имеющие роста в перспективе проекты, чем осуществлять набирающие обороты. Сказывается низкая готовность к изменениям (2–3)

1	2	3	4
Самооценка, способность к рефлексии	Самооценка часто сопряжена с высокой требовательностью к себе как профессионалу и стремлением соответствовать не только достигнутой, но и постоянно повышаемой планке. В результате многие ошибки считаются как непростительные и уровень самооценки снижается. При этом данное снижение скорее ситуативное и обозначается самим профессионалом как ситуация, когда «есть куда расти». Вскоре он подкрепляет собственную самооценку действиями, направленными на оптимизацию деятельности и улучшение конечного результата (3–4)	Самооценка имеет тенденцию к колебаниям, поскольку им во время роста необходимо самоутверждение в профессии и одобрение со стороны коллег-профессионалов высокого уровня. Также присутствует достаточно выраженный, но иногда неосознаваемый страх вернуться на уровень ниже, что заставляет ставить достаточно высокую профессиональную планку. При реализации намеченных целей не останавливается на достигнутом, а ставит перед собой еще более сложные амбициозные задачи, работая в режиме «ответа на вызовы» окружающей рабочей среды (3–4)	Проявляет неуверенность при работе над проектом, его презентации как коллегам, так и заказчикам. При этом требует признания его как профессионала, равного успешным при одобрении проекта. Характерно болезненное восприятие требований корректировки текущего и конечного результатов. Присутствуют выраженные негативные оценки как клиентов, так и себя самого как профессионала (2, 4)

1	2	3	4
Ориентация на общегрупповой результат	В командной работе активно включается в достижение общегруппового результата. При этом учитывает свои интересы в данном деле, органично вписывая их в общую работу команды и достигая успеха в конечном итоге. Эффективно срабатывает как на общий результат, так и на свой собственный. В экстремальной ситуации способен расставить приоритеты в пользу общегруппового результата, пожертвовать ситуативными личными интересами, но не стратегическими (3–4)	В командной работе отдаёт максимум сил и возможностей для достижения общегруппового результата, при этом иногда (но не часто, скорее по ситуации) может игнорировать собственную выгоду. В экстремальной ситуации способен расставить приоритеты исключительно в пользу достижения общегруппового результата, готов пожертвовать личными интересами ради достижения стратегических целей компании. В обычных рабочих ситуациях эффективно соотносит как командные, так и собственные интересы (4–5)	Участвует в командной работе, но при этом чётко соблюдает свои интересы. Заинтересованность в общегрупповой работе достаточно быстро угасает, когда его предложения не находят должного отклика и поддержки, либо его отвлекает другая, ситуативно более значимая для него деятельность, и он переключается на неё (3)

Примечание. Цифрами в скобках указана степень выраженности данного критерия для каждой карьерной группы специалистов, исходя из того, что 1 – низкая, 2 – ниже среднего, 3 – среднее, 4 – выше среднего, 5 – высокая степень выраженности.

В качестве популярного метода оценки применяются также анкеты, предназначение которых – выявить наличие у кандидата основных качеств, необходимых для успешной профессиональной деятельности и получить дополнительную оценочно-диагностическую информацию, которую можно сравнить, например, с результатами кадрового интервью.

Подобная анкета направлена, как правило, на выявление следующих характеристик кандидата:

- опыт работы в данной сфере,
- желание развиваться как профессионал и личность,
- умение трезво оценивать свои возможности,
- умение работать в команде,
- нестандартность мышления, способность генерировать новые идеи,
- умение быстро и адекватно ориентироваться в ситуации неопределённости, находить различные пути решения, подходить творчески,
- наличие у кандидата собственной системы оценки работы,
- навыки самопрезентации.

В таблице мы приводим формулировку пунктов анкеты и комментарии по каждому из них

№ пункта	Формулировка пункта анкеты	На что направлен
1	2	3
1	Ф.И.О и контактные данные	<i>Позволяет получить первичную информацию, обозначающую претендента, необходимые данные для мобильного доступа к нему</i>
2	Ваше базовое образование (профессиональные семинары, курсы переподготовки, мастер-классы, тренинги)	<i>Позволяет оценить профессиональный теоретический базис, готовность и желание учиться, повысить свой уровень</i>
3	Укажите кратко ваши предыдущие места работы и продолжительность на них	<i>Позволяет оценить профессиональный опыт, способность к долгосрочному сотрудничеству и уровень профессиональной мобильности – насколько выражен у претендента такой «карьерный ориентир», как стабильность</i>
4	Укажите причины ухода с последних мест работы	<i>Позволяет увидеть причины ухода, оценить «проблемные зоны», наличие способности работать в команде</i>

1	2	3
5	Назовите ваши самые известные (узнаваемые) работы и клиентов (компаний) – 3–5 основных, с которыми вы работали	<i>Позволяет увидеть и оценить профессиональные способности и уровень креативности мышления</i>
6	Если вы не уверены в своих силах, возьмётесь ли вы за сложный и дорогой заказ или... (укажите ваши варианты)	<i>Позволяет увидеть умение трезво оценить свои силы, умение подчинить свои интересы общему делу, а также способность видеть варианты и альтернативы в ситуации неопределённости (например, помимо передачи заказа другому специалисту, можно попросить помощи у коллег, организовать «мозговой шторм» и т.д.)</i>
7	Если вы не успеете сдать проект в срок, каковы будут ваши действия?	<i>Позволяет увидеть варианты поведения в экстремальной ситуации, а также даёт дополнительную информацию, возможно, уточняющего и перепроверяющего характера о способности работать в команде</i>
8	По каким критериям вы оцениваете успешность выполнения вашей работы до предъявления её заказчику?	<i>Позволяет определить уровень осознания критериев успешности выполненной работы самим исполнителем ещё до оценки её заказчиком</i>
9	Если вы уверены в том, что работа сделана хорошо, но не соответствует потребностям рынка или требованиям заказчика, как вы поступите в этом случае?	<i>Позволяет определить умение находить варианты решений творческих заданий, умение подчинить собственные интересы требованиям проекта</i>

1	2	3
10	Какие качества, черты личности, характера, с вашей точки зрения, мешают / помогают вам успешно выполнять свою работу?	<i>Позволяет оценить уровень развития способности к самооценке сильных и слабых сторон личности</i>
11	Чего вам не хватает до полного самораскрытия как личности, так и профессионала? Что вы делаете для устранения этих помех?	<i>Позволяет оценить способность осознавать свои проблемные зоны развития, которые препятствуют достижению максимального успеха в творческой работе, а также стремление осуществлять конкретную программу действий по их преодолению</i>
12	Опишите ваш самый неудачный проект, какие уроки вы извлекли из этого?	<i>Позволяет увидеть умение объективно видеть свои недостатки в работе и готовность к обучению и поиску оптимальных вариантов несмотря на неудачи, также обеспечивает оценку уровня мотивации достижения и карьерной стойкости</i>
13	Опишите ваш самый успешный проект	<i>Позволяет увидеть, какова его высшая планка как профессионала на данный момент, и оценить уровень притязаний</i>
14	Напишите короткий рекламный ролик и слоган о себе как о бренде	<i>Позволяет оценить навыки самопрезентации, умение выполнять заказы в сжатые сроки, умение уловить главную идею в ситуации неопределённости, креативные способности, в развитие ответа следуют устные вопросы о целевой аудитории ролика, его задачах и целях, и выясняется, выполнил ли претендент, по его мнению, эти цели и задачи, оценивается способность защищать собственный проект</i>

Резюме параграфа

Получение работы в бизнес-организации связано с необходимостью успешного прохождения всех «фильтров отбора», основными из которых являются специальные анкеты, тесты, интервью, деловые и ролевые игры.

В творческой бизнес-организации (например рекламном агентстве, консалтинговой фирме и т.д.) могут работать одновременно несколько типов сотрудников, реализующих тот или иной вид карьеры, – «успешные профессионалы», «растущие профессионалы», «рядовые специалисты». Задача молодого специалиста, нацеленного на управленческую карьеру – достичь уровня успешного профессионала. При этом важно осознавать, что помимо вертикального восхождения существуют возможности для развития горизонтальной (профессиональной) карьеры и наработки навыков командного взаимодействия.

Контрольные вопросы

1. Каковы особенности карьеры на современном этапе развития рынка труда?
2. Раскройте идею многовариантности и многовекторности карьеры?
3. Какие типы карьеры встречаются в бизнес-организациях?
4. Опишите три типа специалистов, реализующих карьеру в творческой бизнес-организации?
5. Какие фильтры отбора применяются для кандидатов на вакантные позиции в бизнес-организациях?
6. Назовите наиболее важные критерии для оценки психологических характеристик участников отбора для работы в бизнес-организациях и выявления их карьерного потенциала.

Список литературы

1. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Ерёмина. – М.: ЮНИТИ, 2003.
2. Магура М.И., Курбатова М.Б. Оценка работы персонала. Специальный тематический выпуск журнала “Поиск, отбор и оценка персонала” // Управление персоналом. – М., 2005. – 223 с.
3. Брэддик У. Развитие карьеры // Менеджмент в организациях. – М.: ИНФРА-М, 1997. С. 27, 224–226.
4. Десслер Г. Управление карьерой // Управление персоналом. – М.: Издательство БИНОМ, 1997. С. 226–241.
5. Кутуков С. Движение по карьерной лестнице: советы 12 ведущих маркетологов. – Электронный доступ: http://www.e-xecutive.ru/print/career/article_2049/. Дата доступа: 15 июня 2005.
6. Руденко А. Биология карьеры, или Пределы роста. – Электронный доступ <http://www.hr.inforser.ru/articles/index.phtml?depid=2&subdepid>. Дата доступа: 10 июня 2005.
7. Суздалкин С. В. Корпоративный менеджмент: кадры решают всё. Управление в творческой бизнес-организации http://www.e-xecutive.ru/publications/aspects/article_5788/. Дата доступа: 12 июня 2005.
8. Стажкова Е. Топ 25: карьерная траектория. – Электронный доступ: http://www.e-xecutive.ru/career/article_2095/. Дата доступа: 12 июня 2005.

Раздел II

ПОСТРОЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ: НАЧАЛЬНЫЕ ЭТАПЫ

- §1. Психолого-акмеологические составляющие карьеры
- §2. Выбор предстоящей сферы деятельности
- §3. Установление делового контакта с предполагаемым работодателем
- §4. Эффективные технологии трудоустройства

§1. ПСИХОЛОГО- АКМЕОЛОГИЧЕСКИЕ СОСТАВЛЯЮЩИЕ КАРЬЕРЫ

Параграф посвящен психологическим составляющим карьеры. В нем рассказывается об условиях, в которых проявляются потенциальные возможности личности и от чего зависят достижения и успешность человека. Вы узнаете:

- *в чем состоит высшая потребность человека;*
- *что может помешать вам стать хозяином своей жизни;*
- *какую модель профессионального будущего выбрать;*
- *почему выгодно быть творческой личностью;*
- *как смысл жизни связан с карьерой;*
- *чем выдающиеся личности отличаются от всех остальных;*
- *о типах и особенностях профессионального и личностного самоопределения;*
- *об основных ошибках при выборе своего профессионального будущего;*
- *о том, когда человек становится врагом самому себе.*

Ключевые слова

Акмеология, самоактуализация (самореализация), самосознание, активность, направленность личности, личностный смысл, модель профессионального будущего, профессиональное самоопределение.

ДЛЯ ТЕХ, КТО ПОКА НЕ «ЗВЕЗДА»

Психологи утверждают, что потенциальные возможности студента могут проявиться лишь при рациональной самоорганизации учебной деятельности. Главное – эти потенциальные возможности («звездность») напрямую не связаны с уровнем развития познавательных, интеллектуальных и других способностей.

Знакомимся с новыми понятиями

! В **акмеологии** (наука о вершинах личностного и профессионального развития) исследуются закономерности, тенденции, условия и факторы, влияющие на самоосуществление человеком своего творческого потенциала в процессе профессиональной деятельности. **Акме** рассматривается как вершинная, предельная, пиковая точка в творческом саморазвитии человека, в которой наиболее полно проявляется его зрелость как личности, субъекта деятельности и индивидуальности. Под **самоактуализацией** в акмеологии понимается процесс перехода потенциальных характеристик человека как специалиста в актуальные как в самом процессе профессиональной деятельности, так и в период подготовки к ней, в процессе обучения, в том числе и школьного. В этом аспекте самоактуализация рассматривается в качестве необходимой формы движения человека к личностной зрелости и вершинам профессионализма.

Отечественные психологи считают, что достижение вершин жизни, акме, требует от человека освоения им пятого, смыслового измерения мира действительности. В последние годы возрастает интерес к проблемам духовности, смысла жизни человека и вершин его профессиональной деятельности, акме как цели процесса самоактуализации.

Положительное отношение к самому себе способствует развитию творческого потенциала личности и более успешной самореализации. Одной из составляющих положительного отношения к себе является самопринятие. Оно проявляется в положительном эмоционально-ценностном отношении к

себе, в адекватной самооценке, в самопонимании, рефлексии своего внутреннего мира и своих поступков, самоуважении и в принятии других людей, в осознании ценности себя, своего внутреннего мира. Самопринятие зависит от отношений к другим и адекватно тогда, когда эти отношения становятся ценностью. В основе самопринятия лежат нравственные ценности.

Для формирования процесса самопринятия необходимо развитие самопознания, личностной рефлексии, самоанализа, развитие и принятие общественных и личностных нравственных качеств, формирование адекватной самооценки. Самопринятие выражается в отношении к собственному «Я» (физическому «Я», способностям, нравственному «Я» и т.д.) и другим («значимому» и «незначимому» окружению: семье, группе сверстников, педагогам и т.д.).

Психологи школ гуманистического направления утверждают, что успех и связанная с ним внутренняя гармония во многом зависят от отношения человека к самому себе и своим возможностям, а также от его восприятия реальной действительности, в которой эти возможности могут либо благополучно реализоваться, либо остаться невостребованными.

Основной вывод:

- Самоактуализация (самореализация) – высшая потребность человека.
- Люди с высокой степенью самоактуализации имеют реальные жизненные достижения.
- Показателями психического здоровья являются полнота, богатство развития личности, ее потенциала и стремление к гуманистическим ценностям, такие качества, как принятие других, автономность, спонтанность, альтруизм, креативность и самоактуализация.
- Самоактуализация является залогом психологического здоровья, личностного развития, стремления личности самореализовываться.
- К механизмам самореализации относятся: самопознание, способность к принятию решений (особенно в направлении своего будущего), готовность к изменениям и возможность выделять альтернативы, тенденции, исследовать и эффективно использовать свои ресурсы, нести ответственность за сделанный выбор.

Интересный поворот

В жизни молодого человека есть три основных взаимосвязанных пространства: личность, деятельность и общение. Эти три пространства не повторяются, не дублируют друг друга – они вступают в интересные взаимоотношения. При этом каждое пространство на разных этапах жизни выступает то предпосылкой, то средством, то результатом развития.

По мере взросления этот источник развития перемещается внутрь личности. Формируются процессы познания себя, проектирования себя в профессии, собственное мировоззрение.

ОСТОРОЖНО!!! Недостаточная сформированность этих механизмов приводит к тому, что молодой человек остается *объектом* воспитания и внешних воздействий будучи не способным превратиться в *субъекта* (т.е. *хозяина*) собственной жизни и сделать самостоятельный личностный и профессиональный выбор.

НЕМНОГО О СТРАТЕГИЯХ

Знакомимся с новыми понятиями

! Система представлений человека о самом себе, осознание своих физических, интеллектуальных и других качеств, самооценка этих качеств, а также субъективное восприятие внешних факторов, влияющих на данную личность и влияющих на способность адаптироваться к какому-либо явлению, называется **самосознанием**.

Самосознание имеет трехуровневую структуру: когнитивный компонент, основу которого составляет процесс самопознания, аффективный компонент, в основе которого лежит самоотношение, и поведенческий компонент, характеризующийся процессом саморегуляции.

Самосознание личности – это осознание себя в каждом из трех пространств жизнедеятельности: в системе своей деятельности, в системе общения и в системе собственной личности.

В общем виде самосознание и есть определение своего способа жизни. Идея реализации заложенного в человеке по-

тенциала звучит у С.Л. Рубинштейна и дает обоснование двух основных способов существования человека.

Первый из них – это жизнь, не выходящая за пределы непосредственных связей, в которых живет человек. Здесь весь человек находится внутри самой жизни: всякое его отношение – это отношение к отдельным явлениям жизни, а не к жизни в целом.

Второй способ существования выводит человека за его пределы, он связан с появлением ценностно-смыслового определения жизни.

Положение С.Л. Рубинштейна о двух способах жизни послужило основой для построения отечественными психологами *двух моделей профессионального будущего*:

1 – адаптивного поведения;

2 – профессионального развития.

При адаптивном поведении (1 модель) в самосознании человека доминирует тенденция к подчинению профессиональной деятельности внешним обстоятельствам в виде выполнения предписанных требований, правил, норм. Имеются в виду процессы самоприспособления, а также процессы подчинения исходных интересов специалиста требованиям среды.

Например. В деятельности такой специалист, как правило, руководствуется принципом экономии сил и пользуется, главным образом, наработанными алгоритмами решения профессиональных задач, проблем, ситуаций, превращенными в штампы, шаблоны, стереотипы. Специфика профессионального самосознания в модели адаптивного поведения обусловлена многообразными ситуациями, требующими от человека развитого умения «вписаться», скоординировать свое автономное действие к действиям других людей.

В модели профессионального развития (2 модель) человек характеризуется способностью выйти за пределы непрерывного потока повседневной практики и увидеть свой труд в целом. Этот прорыв дает ему возможность стать хозяином положения, полноправным автором, конструирующим свое настоящее и будущее.

ЭТО ПОЗВОЛЯЕТ внутренне принимать, осознавать и оценивать трудности и противоречия разных сторон профессионального труда, самостоятельно и конструктивно разрешать их в соответствии со своими ценностными ориентациями, рассматривать любую трудность как стимул дальнейшего развития, как преодоление собственных пределов.

Основной вывод:

- Осознание человеком своих потенциальных возможностей, перспективы личностного и профессионального роста побуждают его к постоянному экспериментированию, понимаемому как поиск, творчество, возможность выбора.

- Решающим элементом профессионального развития человека является возможность и необходимость делать выбор, а значит, ощущать свою свободу, с одной стороны, и свою ответственность за все, что происходит и произойдет, – с другой.

- Такая модель представляется наиболее продуктивной для творческой личности.

- Творческая работа требует умения самостоятельно продуцировать цели и задачи, зачастую идущие вразрез с общепринятыми взглядами, и добиваться их достижения.

ПО МАТЕРИАЛАМ ИССЛЕДОВАНИЙ

В 2004 году специалистами Центра «Выпускник» ВГУЭС и студентами-психологами было проведено сравнительное исследование. В нем участвовали две группы студентов г. Владивостока:

1 – которых называют «звездами»; 2 – как большинство.

В первую группу входили выпускники вузов города Владивостока в возрасте 21–22 года – участники городского конкурса «Лучший выпускник года». Во вторую (контрольную) группу входили выпускники вузов разных специальностей.

Итак, чем же они отличаются от всех остальных

Предварительный опрос участников первой группы позволил выделить наиболее общие характеристики этой группы: 70% – уже работают по специальности, практически 100% – имеют опыт работы и опыт успешного трудоустройства в престижных компаниях, около 50% – в дальнейшем планируют открыть собственное дело, 100% – имеют отличную успеваемость (красный диплом).

НЕ ОСНОВНОЕ, НО КАК ПРАВИЛО: участие в конкурсах, конференциях, различных общественных мероприятиях; являются лидерами различных студенческих организаций и групп.

Наблюдение за участниками первой группы во время презентаций показывает, что они демонстрируют активное и уверенное поведение, хорошее владение речью, обладают на-

выками самопрезентации, опытом публичных выступлений и представлений своих достижений, демонстрации уверенного и спокойного поведения.

ВАЖНЫЙ ФАКТ. По результатам исследования были определены психологические качества, выделяющие участников первой группы: это спонтанность, самоуважение, самопринятие, креативность (творческие способности), гибкость поведения.

Во второй группе по этим критериям показатели заметно ниже.

О чем это говорит

Полученные результаты могут подтвердить необходимость программы психологического сопровождения учащихся вузов.

Целью такого сопровождения является содействие развитию свойств личности и индивидуальности, формированию эффективной стратегии адаптации на рынке труда, профессиональной направленности и самореализации, готовности к выбору профессионального или карьерного пути, умению ставить цели.

Кого это касается

В первую очередь самого **студента и вуза**, его выпускающего.

В помощь студенту написан этот труд и переделан афоризм «На вуз надейся, а сам не плошай».

Главные задачи вуза, реализующего программу психологического сопровождения:

– оптимизация процесса взаимодействия «выпускник – работодатель» (оказание помощи студентам и выпускникам по профориентационным и психологическим направлениям в их деятельности);

– формирование социально активного и развивающего образа жизни учащихся;

– обеспечение личностного и профессионального развития учащихся на этапах образовательного процесса;

– психологическое и социальное исследование процессов образовательной и профессиональной среды;

– коррекция адаптационных стратегий к рынку труда в зависимости от текущих изменений;

– социально-психологическое информирование учащихся и выпускников по вопросам, возникающим в процессе трудоустройства и профориентации.

КУДА ИДЕМ, С ЧЕМ ИДЕМ, А СМЫСЛ...?

Направленность, ценности и смысл жизни

«Человек, которому есть *Ради чего* жить, может вынести почти любое *Как*»

афоризм Ницше

Смысл существования – это и есть то, ради чего человек живет.

Знакомимся с новыми понятиями

! Итак, смысл жизни – это идея, содержащая в себе цель жизни человека, «присвоенная» им и ставшая для него ценностью чрезвычайно высокого порядка. настолько высокого, что потеря смысла жизни может привести к решению человека покончить со своим существованием на земле...

Смысл жизни – это философское понятие. Психология же изучает влияние смысла жизни или переживание его отсутствия на жизнь человека, а также проблемы психологических причин утраты и путей обретения смысла жизни. С психологической точки зрения главным является не осознанное представление о смысле жизни, а насыщенность реальной повседневной жизни реальным смыслом.

Для человека очень важно найти свое место в экономическом пространстве жизни. И личности помогают в этом **активность, направленность и личностный смысл**. Эти основные компоненты в целом определяют стратегию жизни.

Активность показывает, как (в какой степени? насколько?) энергично человек действует в игре, учебе, работе, общении и др.

На вопрос, почему человек занимается той или иной деятельностью, почему один действует продуктивно, другой – нет, отвечает направленность личности, определяющая, в каком направлении, на какую цель направлена ваша активность.

Направленность личности может проявляться в отношении к миру, к другим людям, к самому себе.

«Человек ежедневно, если не ежечасно, осуществляет выбор себя, и, если перед нами, по видимости, совершенно тот же человек, с такими же взглядами и манерами, как вчера и год назад, все равно это продукт выбора себя, выбора и отстаивания именно такого, а не какого-либо иного из множества доступных данному человеку образцов Я и способов поведения»

Б.С. Братусь

Понятие «самоактуализация» было введено в психологию Абрахамом Маслоу. Этим термином А. Маслоу обозначил особенность людей, которые отличаются от большинства тем, что они более полно реализуют в жизни свой потенциал, используют свои силы и способности. Синонимами понятия «самоактуализация» нередко выступают понятия «развитие личности», «психологическое здоровье», «личностный рост». Маслоу свободно определяет самоактуализацию как полное использование талантов, способностей, возможностей и т.п.

«Я представляю себе самоактуализировавшегося человека не как обычного человека, которому что-то добавлено, а как обычного человека, у которого ничто не отнято. Средний человек – это полное человеческое существо с заглушенными и подавленными способностями и одаренностями»

А. Маслоу

Маслоу начал исследовать самоактуализацию, изучая жизнь, ценности и отношения людей, которые казались ему наиболее душевно здоровыми и творческими, тех, кто казался в высшей степени самоактуализированным, то есть достиг более оптимального, эффективного и здорового уровня функционирования, чем средние люди. Маслоу утверждает, что более резонно строить обобщения относительно человеческой природы, изучая лучших ее представителей.

Абрахам Маслоу в книге «Дальние пределы человеческой психики» перечисляет пятнадцать высших ценностей бытия самоактуализирующегося человека. Среди свойств самоактуализирующихся личностей А. Маслоу выделял, в частности, следующие:

- более комфортабельные отношения с реальностью;
- принятие себя, других, природы;
- спонтанность, простота, естественность;
- автономия, независимость от окружения;
- опыт высших переживаний;

- более глубокие межличностные отношения;
- творческое отношение к действительности и др.

Исследования Маслоу показывают, что эти ценности, как описание мира, даны для постижения человеку и открываются ему в моменты высших переживаний.

Вместе с тем особенность системы ценностей может проявляться как косность, как психическое затвердение убеждений. Это обнаруживается в том, что человек слишком многое считает для себя невозможным, отгораживаясь от изменяющейся действительности. С другой стороны, слишком подвижная, неустойчивая система ценностей будет мешать формированию устойчивой направленности, проявляясь в обесценивании любой деятельности при появлении каких-либо преград.

Несоответствия и противоречия между «быть» и «казаться» нередки в жизни любого человека, но только искренность, постоянство, подлинность самовыражения – необходимые условия раскрытия индивидуальности.

Избирательная направленность на те или иные ценности отражается в иерархии ценностных ориентаций личности, которые несут в себе гибкую (по сравнению с целями и планами с их четкой предметной и хронологической определенностью) регулятивную функцию не столько отражения, сколько преобразования действительности. Если жизненные цели и планы не реализуются, наличие ценностных регуляторов помогает человеку преодолевать неудачи и преграды, обеспечивает устойчивость личности в момент «кризиса нереализованности».

Основной вывод:

- Если намеченные цели достигнуты и утрачивают побудительную силу, ценностные ориентиры стимулируют к постановке новых целей.
- Этот механизм действует при устойчивой структуре ценностного сознания человека, когда у него сформирована достаточно четкая иерархия ценностных ориентаций, и он может с уверенностью сказать, что главное для него, например, творческая работа, затем – семейное счастье, полноценный досуг, здоровье и т.д.
- Личностные ценности задают не сами по себе конкретные мотивы и цели, а самые общие принципы их соотношения. Например, честность как личностная ценность – это не свод правил, не конкретный мотив, а определенный общий

принцип, который будет действовать в каждой новой конкретной ситуации.

Парадокс

В античной древности говорили: «Если боги намереваются погубить человека, они лишают его разума» (остальное-де случится с ним само собой). В наши дни можно было бы сказать так: «Чтобы погубить человека, надо заразить его идеей сепаратизма» (т.е. крайностями самоопределения, желанием обособиться, автономизироваться, противопоставить себя окружающему на почве абстрактной идеи личной или групповой, профессиональной исключительности, независимости).

Природа и общество подчинены закону всеобщей связи и взаимной зависимости явлений, в соответствии с которым абсолютно независимых явлений (независящих ни от чего) нет и не может быть. Что касается обособленности человека как следствия его самоопределения, его независимости от других, то речь (в пределах разумного решения вопроса) может идти о некотором *равновесии* по параметру «зависимость – независимость»

О ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ И ЛИЧНОСТНОМ САМООПРЕДЕЛЕНИИ...

Берись за то, к чему ты сроден,
Коль хочешь, чтоб в делах
успешный был конец.

И.А. Крылов

Знакомимся с новыми понятиями

!

Профессиональное самоопределение (ПС) – это самостоятельное и осознанное нахождение смыслов выполняемой работы.

Главный показатель ПС – осознанный выбор (ключевое слово – осознанный) профессии с учетом своих особенностей и возможностей.

На ПС влияют разные события: окончание общеобразовательной школы, профессионального учебного заведения, повышение квалификации, смена места жительства, аттестация, увольнение с работы и др.

ПС является важной характеристикой социальной зрелости личности, ее потребности в самореализации и самоактуализации.

ПС начинается с 3-летнего возраста, когда впервые можно услышать ответ на вопрос: «Кем ты хочешь стать?», и продолжается в течение всей профессиональной жизни (ключевое слово – *все*).

«Человек рождается дважды, говорят в народе, считая вторым его рождением выбор профессии. Рождение человека как профессионала – процесс сложный и индивидуальный. Формирование готовности человека к вхождению в новое качество – работника, специалиста, профессионала – уходит корнями в его детство, юность. Например, бытует легенда, что в голландских семьях (будь то самая бедная семья или самая богатая), когда рождается ребенок и только начинается что-то понимать, мать берет его ладошки и показывает ребенку на них две извилилки (они всегда есть на ладошках). Буква «М» по-голландски означает «*mensch*» – «человек», а если перевернуть, – латинская «*W*», что означает «*werk*» – «работа».

Человек и работа. Человеку надо работать, человек рождается, чтобы работать, и это большое счастье – найти в жизни свое назначение, свое призвание» (*Сайко А.Л. Все мы родом из детства. – Грозный, 1988*).

Понятие «призвание» имело первоначально религиозный смысл: подразумевалось, что это бог призывает человека к определенной деятельности, дав ему соответствующее положение в обществе или путем индивидуального откровения (как Жанне д'Арк явилась во сне Богоматерь). Сегодня призыванием называют наивысшую степень соответствия склонностей и способностей человека к той или иной профессии, в которой он видит главную форму самореализации. Когда человек может сказать, что в той или иной области труда он более всего плодотворен и удовлетворен. Но как найти свое призвание? Ведь выраженные, устойчивые и активные склонности у ребят встречаются не так уж часто. К тому же интересы и склонности могут появляться и изменяться в процессе работы.

Логично предположить, что только практически, в ходе самой деятельности выяснится, подходит ли она вам или нет. Не нарисовав ни одной картины, ни разу не

взяв в руки кисть, вряд ли можно понять, есть ли у вас талант художника. Правда, все виды труда испытать невозможно.

Тогда что же такое выбор?

Это поиск, но одновременно и самоограничение, предполагающее отказ от многих профессий, или....

ЧТО НУЖНО ЗНАТЬ, ЧТОБЫ ПРИХОДИТЬ К ТОЧНЫМ РЕШЕНИЯМ, УМЕТЬ ОРИЕНТИРОВАТЬСЯ В МИРЕ ПРОФЕССИЙ, ДЕЛАТЬ ПРАВИЛЬНЫЙ ВЫБОР И ... ОСТАТЬСЯ САМИМ СОБОЙ

Основной причиной ошибок в ПС является несоответствие или, как говорят психологи, конфликт между «Я-реальным» и «Я-идеальным».

Возможны варианты:

- между представлением о своих профессиональных достоинствах и реальных профессиональных возможностях;
- между стремлениями к успеху, профессиональному росту и материальному благополучию;
- между высоким уровнем притязаний (самооценки) и самоуважением;
- между неосознанными мотивами (стремление к власти, подчинению) и ценностными ориентациями;
- между вашими профессиональными планами и планами, вынашиваемыми в отношении вас старшими (родителями или заменяющими их лицами), а также сверстниками.
- между потребностью в деловых советах и отсутствием в ближайшем окружении подлинно компетентных специалистов.
- и др.

Куда, зачем и как двигаться в жизни – эти вопросы время от времени задает себе каждый. Эти вопросы касаются как профессионального, так и личного.

О ВОЗРАСТЕ

Особенности профессионального самоопределения разных образовательно-возрастных групп

Образовательно-возрастная группа	Основные интересы и ожидания	Какая помощь нужна
1	2	3
Дошкольники	Выбор кружков (часто выбирают родители). Интерес к наиболее ярким профессиям (которые «на виду»). Интерес к профессиям родителей. Стремление попробовать себя (в игровой деятельности).	Помощь в выборе кружков. Информация (с примерами) об интересующих профессиях, профессиях родителей. Проигрывание профессий (с целью осознания их смысла и «репетирования»).
Учащиеся младших классов и средней школы (1–7-й классы)	Интерес к модным (ярким) профессиям. Стремление увязать с профессиями учебные предметы. Выбор кружков, секций.	Информация об интересующих профессиях. Постепенное расширение представлений о мире профессионального труда вообще (по принципу сходства отдельных элементов труда в разных профессиях).
Учащиеся 8–9-х классов	Проблема «куда пойти учиться после 9-го класса?» Более конкретный интерес к профессиям. Появление интереса к профессиональным учебным заведениям. Выбор подготовительных курсов. Интерес к своей профпригодности.	Помощь в выборе подготовительных курсов и профиля учебного заведения. Помощь в самопознании (но не выводы о профессиональной непригодности). Основной акцент на ценностно-смысловых сторонах профессионального труда. Профинформационная работа: знакомство с особенностями профессий и учебных заведений

1	2	3
Учащиеся 10–11-х классов	Выбор профессии. Выбор учебного заведения. Выбор подготовительных курсов. Интерес к ценностно-смысловым и нравственным аспектам будущей профессиональной деятельности. Стремление к более конкретному выбору профессии.	Основной акцент на ценностно-смысловой стороне самоопределения. Профинформационная помощь (особенности поступления в профессиональные учебные заведения). Проигрывание различных вариантов выбора.
Выпускники школ	Конкретный (окончательный) выбор профессии. Стремление к «философствованию» (как вариант ухода от решения конкретных задач).	Помощь в конкретном выборе профессии, формирование альтернативных вариантов профессионального пути.
Абитуриенты	Выбор факультета, кафедры, специальности.	Помощь в выборе специальности.
Студенты	Уточнение специальности. Выбор темы курсовой или дипломной работы. Выбор научного руководителя. Выбор места производственной практики. Проблемы, связанные с кризисом профессионального обучения.	Помощь в уточнении специальности, выборе темы курсовой или дипломной работы. Акцент на ценностно-смысловой стороне учебной деятельности.
Выпускники профессиональных учебных заведений	Поиск места работы. Поступление в аспирантуру.	Помощь в поиске работы.
Молодые специалисты	Установление контактов с коллективом. Проблемы недостаточности опыта, незнания особенностей организации и т.п.	Помощь в профессиональной адаптации (во взаимодействии с руководителем и авторитетными опытными сотрудниками данной организации)

1	2	3
Специалисты, работающие в стабильных организациях	Перемещение по служебной лестнице (принятие решения о переходе на другой участок работы, на руководящую должность). Проблемы, связанные с нормативными кризисами профессионального становления: 30 лет – смена друзей (бывшей среды сокурсников на среду коллег по работе), 40 лет – оценка своей успешности.	Помощь в принятии решения. Помощь в обретении новых смыслов в работе
Специалисты, работающие в нестабильных организациях	Поиск резервных вариантов (на случай расформирования данной организации). Психологические проблемы, связанные с ухудшением психологического климата и общей неопределенностью.	Помощь в нахождении резервного варианта (работы по профессии в другом месте). Помощь в выборе другой профессии и места для ее получения
Безработные	Срочное трудоустройство.	Помощь в скорейшем трудоустройстве. Помощь в выборе новой профессии и места ее получения. Помощь в нахождении личностного смысла в непривлекательных профессиях (в случае невозможности трудоустроиться).
Работники предпенсионного возраста	Отсрочка выхода на пенсию. Выбор занятия на пенсии. Стремление осмыслить свою жизнь.	Помощь в максимальной самореализации в последние годы (через обретение нового смысла). Помощь в подборе подходящего хобби или увлечения.
Пенсионеры	Стремление поделиться опытом, рассказать о себе. Стремление осмыслить свою жизнь и найти сферы применения своей активности	Помощь в обретении смысла. Ретроспективная консультация

Для информации:**7 типов самоопределения (по Н.С. Пряжникову):**

1. *Самоопределение в конкретной трудовой функции* предполагает реализацию себя в рамках выполняемой деятельности. Человек находит смысл своей деятельности в хорошем выполнении отдельных операций (например при работе на конвейере). Свобода выбора и диапазон действий человека минимальны.

2. *Самоопределение на конкретном трудовом посту* предполагает выполнение довольно многообразных функций (например труд токаря). Трудовой пост характеризуется определенными правами и производственными заданиями, ограниченной производственной средой, включающей средства труда.

3. *Самоопределение на уровне конкретной специальности* предполагает сравнительно безболезненную смену различных трудовых постов и в этом смысле расширяет возможности самореализации личности. Например, водитель автотранспорта легко управляет любыми видами автомобилей.

4. *Самоопределение в конкретной профессии* предполагает, что работник способен выполнять близкие, смежные виды трудовой деятельности. Как известно, профессия объединяет группу родственных специальностей.

5. Следующий тип – *жизненное самоопределение*, к которому, помимо профессиональной деятельности, относятся учеба, досуг, вынужденная безработица и др. По сути, речь идет о выборе образа жизни человека. Следует отметить, что немало людей видят смысл своей жизни во внепрофессиональной деятельности. Жизненное самоопределение предполагает не только выбор и реализацию человеком тех или иных социальных ролей, но и выбор стиля жизни и самого образа жизни. В этом случае профессия может стать средством реализации определенного образа жизни.

6. Более сложный тип – *личностное самоопределение*, рассматриваемое как высшее проявление жизненного самоопределения, когда человек становится хозяином ситуации и всей своей жизни. Личность в этом случае как бы приподнимается и над профессией, и над социальными ролями и стереотипами. Окружающие люди обычно говорят о нем не как о хорошем инженере, враче, педагоге, а *просто как об уважаемом человеке – уникальной и неповторимой личности*. Можно сказать, что личностное самоопределение – это нахо-

ждение самобытного образа Я, постоянное развитие этого образа и утверждение его среди окружающих людей.

7. Наконец, самый сложный тип – *самоопределение личности в культуре* (как высшее проявление личностного самоопределения). Здесь обязательно обнаруживается внутренняя активность, направленная на продолжение себя в других людях, что в каком-то смысле позволяет говорить о социальном бессмертии человека. Высший тип самоопределения проявляется в значительном вкладе личности в развитие культуры, понимаемой в самом широком смысле (производство, искусство, наука, религия и др.).

Выявление точки наилучшего приложения сил

- В каких ситуациях я добиваюсь успеха? Почему?
- Какие возможности роста имеются в моей работе?
- В чем я сегодня добился успеха и благодаря чему?
- От чего следует отказаться в интересах карьеры, почему?

Карьеру надо строить по военному принципу – нанесение главного удара, для чего все силы собираются в одной точке.

Самооценка

- Что является для меня наиболее важным стимулом?
- Как я буду вознаграждать себя за прилежание и успехи?
- Как я могу улучшить свою работу?
- Какие навыки мне потребуются в дальнейшем для моей работы?

Несколько умных мыслей для тех, кто в процессе ПС

1. Прилагая свои душевные и физические силы, мы не «тратим», а развиваем, совершенствуем их. (Живые организмы возникли и сложились не для покоя, а для активности и развития.)

2. Жизнь без любимого дела – бессмыслица.

«Смысл существования», «смысл жизни» – это такое состояние человека, когда у него есть образ желаемого будущего. Все три слова здесь важны: образ («я знаю, представляю...») желаемого («я заинтересован, я хочу, чтобы будущее состоялось, оно меня привлекает, я стараюсь его приблизить»). Это значит, что в сознании есть жизненная перспектива (то, что будет).

Сознание и ум человека развились как средство ориентировки в будущем, чтобы «светить ему под ноги» и по возможности дальше.

Представления о прошлом должны стоять на службе будущего.

3. Удовольствие ускользает, если становится целью активности. Его надо рассматривать как сопровождение активной и полезной деятельности (желательно любимой).

4. Счастье – не в покое и благодушии, а в напряженной и успешной борьбе совместно с другими за достижение все новых целей.

5. Неправда, что человек лучше всего старается для себя. Человек начинается с того, что он становится способным стараться ради другого. Жизнь только для себя и ради себя ставит человека рано или поздно в оппозицию к людям и ведет в тупик развития его как личности.

6. Построение, поиск, уточнение смысла дальнейшего существования в каждый данный момент – это решение творческих задач. Это интересно.

7. Всегда должны быть запасные проекты профессиональных жизненных путей, запасные варианты выбора. Жизненные профессиональные планы не должны быть «неприкосновенными», их надо совершенствовать.

8. Это предрассудок, часто пересказываемый как нечто должное: дескать, важно выбрать профессию «одну и на всю жизнь».

Дружбу, любовь к людям, следование гуманистическим принципам – да, важно нести через всю жизнь. Но эту моральную норму никак нельзя распространять на то, что называют занятиями, профессиями.

Было бы неоправданной оплошностью давать «клятву верности» какому-то непременно одному делу. Завтра появятся новые технологии (не только в так называемом материальном производстве, но и в производстве информации, в обучении, в духовной сфере), а вместе с этим и новые виды труда, профессии. Сегодня их и выбрать для себя нельзя, поскольку их еще нет.

Из сказанного не следует, что непременно надо бродить всю жизнь по миру занятий. Есть и более или менее «вечные» профессии. Всегда надо будет кормить людей, лечить, обучать-одевать, строить жилье, учить и воспитывать детей, упорядочивать социальные процессы, руководить обществом. Но и здесь содержание труда постоянно обновляется – одно дело готовить пищу на костре, поддерживаемом в пещере, другое – в агрегате с токами сверхвысокой частоты.

9. Занимаясь каким-то делом «здесь и сейчас», важно уметь мобилизовать себя на полную отдачу сил. Отдача здесь

обязательно оборачивается обретением: наши способности – как умственные, так и физические, как общие, так и специальные – развиваются только в напряженной деятельности.

10. «Имей сердце, имей душу, и будешь человек во всякое время. На все прочее мода: на умы мода, на знания мода, как на пряжки, на пуговицы» (Стародум – персонаж пьесы Гоголя Н.В.).

Только для тебя

1. Расставьте по значимости факторы привлекательности будущей работы:

- разнообразие работы;
- поддержка и понимание со стороны коллег;
- возможность продвижения по службе;
- хороший заработок;
- возможности для творчества в работе;
- минимум обязанностей;
- большая ответственность;
- свобода передвижения во время рабочего дня;
- возможности для повышения квалификации, дополнительного обучения.

Помогла ли вам эта оценка решить, на что нужно обратить внимание при выборе места работы?

2. Поговорите с людьми разного возраста и социально-экономического положения о том, что в работе удовлетворяет их больше и что меньше всего. Составьте список наиболее значимых факторов.

3. Психологи считают, что выбор профессии есть выражение личности. Существует шесть типов личности: реалистичный, исследовательский, артистический, социальный, предпринимательский и исполнительский.

Реалистичный тип. Профессионалы такого типа предпочитают заниматься конкретными объектами (инструментами, машинами и другими материальными вещами) и их практическим использованием. Люди этого типа эмоционально стабильны, но менее общительны и предпочитают профессии, связанные с техникой, сельским хозяйством или торговлей. Они выбирают такие профессии, как рабочий, фермер, кровельщик, инженер или оператор.

Исследовательский тип. Профессионалы такого типа интеллектуально развиты, методичны, точны, рациональны и бережливы. Они характеризуются творческим подходом к решению проблем, независимостью, уверенностью в себе, но часто бывают оторваны от реальности и непрактичны. Про-

фессии для этого типа личности – ученый, педагог, научный работник, теоретик.

Артистический тип. Это чувствительные, импульсивные, творческие и независимые личности, ценители видов деятельности, связанных с культурой, эстетой. У них развиты способности к живописи, актерскому мастерству, музыке, сочинительству и филологии, они избегают стандартных ситуаций. Неудивительно, что люди артистического типа выбирают такие профессии, как актер, писатель, музыкант или художник.

Социальный тип. Такие люди обладают высокоразвитой способностью общаться с другими людьми. Они, как правило, понимающие, отзывчивые, общительные и заботливые. Обычно люди именно этого типа выбирают профессии, связанные с оказанием помощи. Однако они обычно избегают интеллектуальной или физической работы, предпочитая применять умение манипулировать людьми.

Предпринимательский тип. У таких людей высоко развиты вербальные навыки, которые используются ими в руководстве или в таких профессиональных областях, как маркетинг, бизнес и политика. Это энтузиасты, энергичные, властные, уверенные в себе, в меру агрессивные люди. Большинство усилий направлено на то, чтобы обеспечить положение в обществе, власть и руководящий пост. Примеры профессий для предпринимательского типа – представитель деловых кругов, работник торговой сферы, политик, агент.

Исполнительский тип. Люди этого типа предпочитают практическую, рутинную и структурированную работу. Они обладают высоким самоконтролем, исполнительны, сдержанны и продуктивны. Примерами профессий для таких людей могут быть банковские работники, бухгалтеры, служащие офисов и клерки.

Попробуйте определить, к какому типу личности вы относитесь.

Собственное расследование

1. Проведите небольшое расследование (анализ автобиографий) на материале разнотипных профессионалов. А именно: постарайтесь выявить (лучше в личной беседе) и описать основные события и обстоятельства, которые связаны с *выбором их профессии*.

Постарайтесь выделить общие (сходные у разных профессионалов) и индивидуально-своеобразные особенности в

решении ими задач выбора и профессионального самоопределения.

Постарайтесь понять и отметить, какие общие идеи, принципы фактически реализованы или игнорированы в изученных вами случаях.

Небольшая рекомендация психологов: выполняя задание, постарайтесь не злоупотреблять вопросами к вашим собеседникам такого типа: «Почему вы выбрали?..», «Почему вы сделали?..» или «Почему вы добились?..»

Дело в том, что вопрос «Почему?» – это вопрос о причинах явлений. И со стороны исследователя было бы не совсем честно переключать сложную задачу выделения причин чего-либо на обследуемое лицо (на испытуемого, как говорят в экспериментальной психологии). Спрашивая «Почему?», вы в ответ получите не знание о причинах явлений, а знание о том, что ваши собеседники считают такими причинами.

Когда ребенок-«почемучка» задает взрослому вопросы, это нормально, поскольку взрослый для ребенка – правомерный источник сведений именно о причинах явлений. А исследователю не к лицу оставаться на позиции ребенка. Исследователь должен, собрав факты, сведения об истинном положении вещей, сам поразмыслить над ними и породить знание, в частности, об их умопостигаемых причинах, «скрытых пружинах».

2. Ниже приведен краткий фрагмент из протокола беседы с профессиональным психологом о том, как он выбирал и обретал себя в профессии. Сопоставьте этот материал с тем, как вы сами выбрали свою специальность, и постарайтесь выделить общие и индивидуальные черты в том и другом процессе.

«Так случилось, что после 8-го класса во время летних каникул мне пришлось поработать в пионерлагере вожатым. Я не то чтобы был дурак еще, но, как теперь понимаю, не был готов к этой работе. Все прошло сносно, но у меня после этого застрял в душе опыт недоумений и... «почему-почему». Почему мне интересно провести с ребятами «познавательный» поход в лес, а им интересно срезать стебель трубчатого растения и плеваться – «стрелять» волчьими ягодами с помощью этого самодельного «пневматического оружия» друг в друга? (Пришлось намалевать на фанерном щите фашистскую рожу, тогда стали охотно плеваться-соревноваться, стреляя в эту цель; и так все прочее в этом же роде.)

Еще одно событие приключилось: в связи со смертью... образованного человека из его квартиры было выброшено много книг. Мы – соседские ребята – стали, естественно, швыряться этими книгами, и, по-видимому, не случайно, я поднял с земли... брошюру проф. Е.А. Аркина «Беседы о воспитании» (М., 1945). На фоне моих переживаний в пионерлагере она показалась мне очень интересной как раз тем, что открывала мне глаза на ту реальность, с которой я не вполне удачно столкнулся, – реальность психическую; я находил здесь какие-то ответы на мои «почему-почему». Но все это ни в малой степени не было связано с обдумыванием профессионального будущего. Помню, что, начитавшись соответствующей художественной литературы, я мечтал тогда быть капитаном дальнего плавания, а мать настаивала, что надо быть капитаном речного флота...

В 9-м классе... узнал (по-видимому, заглядывая в учебник литературы для 10-го класса), что поэт В. Маяковский сдавал за курс гимназии некую «психологию». И это меня поразило. Вот-те раз! Маяковский – такой хор-р-ро-ший человек – изучал психологию! А я?.. Опять, вероятно, остался какой-то след в душе, и опять без мысли о будущей профессии. О «капитанстве»... уже не думал.

В школе у нас психологию не преподавали, но на прилавках магазинов появились учебники Б.М. Теплова и К.Н. Корнилова. После девятого класса в период летних каникул я оба учебника проштудировал с карандашом. Но и здесь это никак, помнится, не было связано в моем сознании с будущей профессией – просто что-то, по-видимому, «застряло в душе»; не помню уж, как я в то время представлял свое профессиональное будущее – боюсь, что никак. Не думал и все.

На самом выходе из школы попалось на глаза объявление (думаю, что не само «попалось», а его искусно довела до нашего сознания наша классная руководительница), что в вузе одного из ближайших городов открылось отделение «логики и психологии». Может быть и не стал бы туда поступать, да был влюблен в свою будущую жену и... пошел за ней в этот вуз и поступил на это отделение.

И, помнится, все еще не было определенного образа своей профессии – затесался в философский кружок, писал там какой-то доклад по диалектической логике... (до сих пор плохо понимаю, что это такое).

Но вот забрел на заседание кружка психологии и... «присох» к этой науке. На этот раз сознательно и навсегда» (запись 24.08.94).

Обратите внимание на то, является ли выбор однократным актом или длительным процессом; обусловлен ли процесс самоопределения одним событием-стимулом или несколькими; обусловлен ли он одним побуждением или несколькими; однородными побуждениями или разными. Постарайтесь усмотреть, какие принципы и как фактически реализованы или игнорировались в описанном случае.

КОГДА ВРАГ САМ СЕБЕ

«Мы предвидим трудности, связанные с осуществлением наших затей, но редко думаем о тех, что коренятся в нас самих»

Л. Вовенарг

Уже давно было подмечено, что возможности человека может ограничить лишь он сам. Все барьеры, ограничения, трудности сделать непреодолимыми человек может только сам. Следовательно, «само-неопределение» – рукотворный проект.

Краткий перечень возможных ограничений

1. Неумение управлять собой

Неспособность в полной мере использовать свое время, энергию, умения; неспособность справляться со стрессами современной жизни.

2. Размытые личные ценности

Отсутствие ясного понимания своих личных ценностей; наличие ценностей, не соответствующих условиям современной деловой и частной жизни. Недостаточно ясные личные ценности приводят к размытости суждений и необоснованности решений.

3. Смутные личные цели

Отсутствие ясности в вопросе о целях своей личной или деловой жизни; различие целей с условиями современной работы и жизни; стремление к недостижимым или нежелательным целям.

4. Остановленное саморазвитие

Отсутствие настроенности и восприимчивости к новым ситуациям и возможностям. Неспособность преодолеть свои слабости, склонность избегать острых ситуаций, напряжения ума, воли, привычка не рисковать.

5. Недостаточность навыка решать проблемы

Отсутствие стратегии, необходимой в принятии решений, а также способности решать современные проблемы. Неумение принимать эффективные и оперативные решения, предложить различные варианты решений проблем. Недостаток планирования и контроля.

6. Недостаток творческого подхода

Неумение принимать творческие, нестандартные решения, неспособность к инновациям, изобретательству. Стереотипность мышления, неспособность выдвигать новые идеи.

ЗНАНИЕ СВОИХ СИЛЬНЫХ И СЛАБЫХ СТОРОН – УСЛОВИЕ УСПЕШНОЙ КАРЬЕРЫ

Попробуем начать с себя

«Что я ценю и как»

(по методике ценностных ориентаций М. Рокича)

Расставьте перечисленные ценности по степени значимости (1 – наиболее значимые... 18 – наименее значимые):

- ___ активная деятельная жизнь (полнота и эмоциональная насыщенность жизни),
- ___ жизненная мудрость (зрелость суждений и здравый смысл, достигаемые жизненным опытом),
- ___ здоровье (физическое и психическое),
- ___ интересная работа,
- ___ красота природы и искусства (переживание прекрасного в природе и в искусстве),
- ___ любовь (духовная и физическая близость с любимым человеком),
- ___ материально обеспеченная жизнь (отсутствие материальных затруднений),
- ___ наличие хороших и верных друзей,
- ___ общественное признание (уважение окружающих, коллектива, товарищей по работе),
- ___ познание (возможность расширения своего образования, кругозора, общей культуры, интеллектуальное развитие),
- ___ продуктивная жизнь (максимально полное использование своих возможностей, сил и способностей),
- ___ развитие (работа над собой, постоянное физическое и духовное совершенствование),

- ___ развлечения (приятное, необременительное времяпрепровождение, отсутствие обязанностей),
- ___ свобода (самостоятельность, независимость в суждениях, поступках),
- ___ счастливая семейная жизнь,
- ___ счастье других (благополучие, развитие и совершенствование других людей, всего народа, человечества в целом),
- ___ творчество (возможность творческой деятельности),
- ___ уверенность в себе (внутренняя гармония, свобода от внутренних противоречий, сомнений).

Тест «Познай себя»

Рядом с номером вопроса поставьте выбранный вами вариант (« а», «б» или «в»). Не раздумывайте долго и не меняйте ответы.

1. Я бы вполне мог жить один, вдали от людей:
 - а) да;
 - б) иногда;
 - в) нет.
2. Иногда я неважно себя чувствую без особой на то причины:
 - а) да;
 - б) не знаю;
 - в) нет.
3. Читая о каком-либо происшествии, я интересуюсь всеми подробностями:
 - а) всегда;
 - б) иногда;
 - в) редко.
4. Когда друзья подшучивают надо мной, я обычно смеюсь вместе с ними и нисколько не обижаюсь:
 - а) верно;
 - б) не знаю;
 - в) не верно.
5. То, что в некоторой степени отвлекает мое внимание:
 - а) раздражает меня;
 - б) нечто среднее;
 - в) не беспокоит меня.
6. Мне нравится друг:
 - а) интересы которого имеют деловой и практический характер;

- б) не знаю;
 - в) который отличается глубоко продуманными взглядами на жизнь.
7. На предприятии мне было бы интереснее:
- а) работать с машинами и механизмами и участвовать в основном производстве;
 - б) трудно сказать;
 - в) беседовать с людьми, занимаясь общественной работой.
8. У меня всегда хватает энергии, когда это необходимо:
- а) да;
 - б) трудно сказать.
9. Я скорее раскрыв бы свои сокровенные мысли:
- а) моим хорошим друзьям;
 - б) не знаю;
 - в) в своем дневнике.
10. Я могу спокойно слушать, как другие люди высказывают идеи, противоположные тем, в которые я твердо верю:
- а) верно;
 - б) затрудняюсь ответить;
 - в) неверно.
11. Я настолько осторожен и практичен, что со мной случается меньше неожиданностей, чем с другими людьми:
- а) да;
 - б) трудно сказать;
 - в) нет.
12. Я думаю, что я говорю неправду реже, чем большинство других людей:
- а) верно;
 - б) затрудняюсь ответить;
 - в) неверно.
13. Я предпочел бы работать:
- а) в учреждении, где мне пришлось бы руководить людьми и быть среди них;
 - б) затрудняюсь ответить;
 - в) архитектором.
14. То, что я делаю, у меня не получается:
- а) редко;
 - б) нечто среднее;
 - в) часто.
15. Даже если мне говорят, что мои идеи неосуществимы, это меня не останавливает:
- а) верно;
 - б) не знаю;
 - в) неверно.

16. Я стараюсь смеяться над шутками не так громко, как это делает большинство людей:

- а) верно;
- б) не знаю;
- в) неверно.

17. Усилия, затраченные на составление планов:

- а) никогда не лишние;
- б) трудно сказать;
- в) не стоят этого.

18. Мне больше нравится работать с людьми изысканными, утонченными, чем с откровенными и прямолинейными:

- а) да;
- б) не знаю;
- в) нет.

19. Мне приятно сделать человеку одолжение, согласившись назначить встречу с ним на время, удобное для него, даже если это немного неудобно для меня:

- а) да;
- б) иногда;
- в) нет.

20. Когда я ложусь спать, я:

- а) засыпаю быстро;
- б) нечто среднее;
- в) засыпаю с трудом.

21. Я предпочитаю:

- а) вопросы, касающиеся меня, решать сам;
- б) затрудняюсь ответить;
- в) советоваться с моими друзьями.

22. Работая в магазине, я хотел бы:

- а) оформлять витрины;
- б) не знаю;
- в) быть кассиром.

23. Аккуратные, требовательные люди не уживаются со мной:

- а) верно;
- б) иногда;
- в) неверно.

24. Если люди обо мне плохо думают, то я не стараюсь их переубедить, а продолжаю поступать по-своему:

- а) да;
- б) трудно сказать;
- в) нет.

25. Бывает, что все утро я не хочу ни с кем разговаривать:

- а) часто;

б) иногда;

в) редко.

26. Мне бывает скучно:

а) часто;

б) иногда;

в) редко.

27. Я думаю, что даже самые драматические события через год уже не оставят в моей душе никаких следов:

а) да;

б) трудно сказать;

в) наверное.

28. Я думаю, что было бы интереснее быть:

а) ботаником и работать с растениями;

б) не знаю;

в) страховым агентом.

29. Когда вопрос, который надо решить, очень труден и требует от меня много усилий, я стараюсь:

а) заняться другим вопросом;

б) затрудняюсь ответить;

в) еще раз попытаться решить этот вопрос.

30. Ночью мне снятся фантастические или нелепые сны:

а) да;

б) иногда;

в) нет.

Обработка результатов

Ответ «б» всегда оценивается в одно очко. Вариант «а» с 1 по 7 и с 23 по 30 вопросы приносит 0 баллов за каждый ответ, вариант «в» – 2 балла за ответ. С 8 по 22 вопрос баллы начисляются за «а» – 2, «в» – 0.

Замкнутость – общительность. Если сумма баллов при ответе на вопросы 1, 7, 9, 13, 19, 25 не превысит 8, то вы, скорее всего, не очень нуждаетесь в обществе других и по натуре неконтактны. Вполне возможно, что вы скептически относитесь к знакомым и довольно строго судите других. А это, как известно, ограничивает круг близких людей, с которыми легко быть откровенным. Если же сумма баллов выше 8, то вы общительны и добродушны, открыты и сердечны. Вам свойственны естественность и непринужденность в поведении, внимательность и мягкосердечие по отношению к людям. Выбирая специальность, на это следует обратить внимание: вам можно рекомендовать профессии типа человек – человек, требующие постоянного общения с людьми, коллективных действий.

Эмоциональная устойчивость – неустойчивость. Об этом свидетельствует сумма баллов, полученная при ответах на вопросы 2, 5, 8, 14, 20, 26. Если она меньше 7, вы скорее всего подвержены чувствам и склонны к быстрой смене настроения. Высокие оценки свойственны людям выдержанным, спокойным, чей взгляд на вещи более реалистичен.

Практичность – мечтательность. Если сумма баллов на вопросы 3, 6, 15, 18, 21 меньше 7, вы человек практичный и добросовестный, легко следуете общепринятым нормам, правилам поведения. Хотя, быть может, вам свойственна некоторая ограниченность, заземленность, излишняя внимательность к мелочам. При высоких оценках – у вас богатое воображение и, как следствие, высокий творческий потенциал. Старайтесь все же не витать в облаках. Это часто приводит к житейским неудачам.

Расчетливость. Подсчитайте сумму ответов на вопросы 4, 10, 16, 22 и 28. Если она превышает 5, вам свойственна расчетливость, и вы достаточно проницательны, умеете разумно и без сантиментов оценивать события и окружающих людей. При низких оценках – вполне возможно вам свойственны прямолинейность, естественность, непосредственность в поведении.

Самоконтроль. При сумме ответов меньше 6 на вопросы 11, 12, 17, 23, 29, 30 вы не всегда дисциплинированы. Обычно таким людям присуща внутренняя конфликтность. При оценках свыше 6 баллов вы, наверное, целеустремленный человек, хорошо контролируете свои эмоции и поведение, для вас не представляет особого труда придерживаться общепринятых правил.

Тест «Определение направленности личности» Р. Басса

Анкета состоит из 27 пунктов-суждений, по каждому из которых возможны три варианта ответов, соответствующих трем видам направленности личности. Респондент должен выбрать один ответ, который в наибольшей степени выражает его мнение или соответствует реальности, и еще один, который, наоборот, наиболее далек от его мнения или же наименее соответствует реальности. Ответ «наиболее» получает 2 балла, «наименее» – 0, оставшийся невыбранным – 1 балл. Баллы, набранные по всем 27 пунктам, суммируются для каждого вида направленности отдельно.

С помощью методики выявляются следующие направленности:

1. **Направленность на себя (Я)** – ориентация на прямое вознаграждение и удовлетворение безотносительно работы и сотрудников, агрессивность в достижении статуса, властьность, склонность к соперничеству, раздражительность, тревожность, интровертированность.

2. **Направленность на общение (О)** – стремление при любых условиях поддерживать отношения с людьми, ориентация на совместную деятельность, но часто в ущерб выполнению конкретных заданий или оказанию искренней помощи людям, ориентация на социальное одобрение, зависимость от группы, потребность в привязанности и эмоциональных отношениях с людьми.

3. **Направленность на дело (Д)** – заинтересованность в решении деловых проблем, выполнение работы как можно лучше, ориентация на деловое сотрудничество, способность отстаивать в интересах дела собственное мнение, которое полезно для достижения общей цели.

Инструкция: «Опросный лист состоит из 27 пунктов. По каждому из них возможны три варианта ответов: А, Б, В.

1. Из ответов на каждый из пунктов выберите тот, который лучше всего выражает вашу точку зрения по данному вопросу. Возможно, что какие-то из вариантов ответов покажутся вам равноценными. Тем не менее, мы просим вас отобрать из них только один, а именно тот, который в наибольшей степени отвечает вашему мнению и более всего ценен для вас.

Букву, которой обозначен ответ (А, Б, В), напишите на листе для записи ответов рядом с номером соответствующего пункта (1–27) под рубрикой «больше всего».

2. Затем из ответов на каждый из пунктов выберите тот, который дальше всего отстоит от вашей точки зрения, наименее для вас ценен. Букву, которой обозначен ответ, вновь напишите на листе для записи ответов рядом с номером соответствующего пункта, в столбце под рубрикой «меньше всего».

3. Таким образом, для ответа на каждый из вопросов вы используете две буквы, которые и запишите в соответствующие столбцы. Остальные ответы нигде не записываются.

Среди вариантов ответа нет «хороших» или «плохих», поэтому не старайтесь угадать, какой из ответов является «правильным» или «лучшим» для вас.

Время от времени контролируйте себя, правильно ли вы записываете ответы, рядом с теми ли пунктами. В случае, ес-

ли вы обнаружите ошибку, исправьте ее, но так, чтобы направление было четко видно».

Тестовый материал

- 1.** Наибольшее удовлетворение я получаю от:
 - А. Одобрения моей работы;
 - Б. Сознания того, что работа сделана хорошо;
 - В. Сознания того, что меня окружают друзья.
- 2.** Если бы я играл в футбол (волейбол, баскетбол), то я хотел бы быть:
 - А. Тренером, который разрабатывает тактику игры;
 - Б. Известным игроком;
 - В. Выбранным капитаном команды.
- 3.** По-моему, лучшим педагогом является тот, кто:
 - А. Проявляет интерес к учащимся и к каждому имеет индивидуальный подход;
 - Б. Вызывает интерес к предмету, так что учащиеся с удовольствием углубляют свои знания в этом предмете;
 - В. Создает в коллективе такую атмосферу, при которой никто не боится высказать свое мнение.
- 4.** Мне нравится, когда люди:
 - А. Радуются выполненной работе;
 - Б. С удовольствием работают в коллективе;
 - В. Стремятся выполнить свою работу лучше других.
- 5.** Я хотел бы, чтобы мои друзья:
 - А. Были отзывчивы и помогали людям, когда для этого представляются возможности;
 - Б. Были верны и преданы мне;
 - В. Были умными и интересными людьми.
- 6.** Лучшими друзьями я считаю тех:
 - А. С кем складываются хорошие взаимоотношения;
 - Б. На кого всегда можно положиться;
 - В. Кто может многого достичь в жизни.
- 7.** Больше всего я не люблю:
 - А. Когда у меня что-то не получается;
 - Б. Когда портятся отношения с товарищами;
 - В. Когда меня критикуют.
- 8.** По-моему, хуже всего, когда педагог:
 - А. Не скрывает, что некоторые учащиеся ему несимпатичны, насмехается и подшучивает над ними;
 - Б. Вызывает дух соперничества в коллективе;
 - В. Недостаточно хорошо знает предмет, который преподает.

- 9.** В детстве мне больше всего нравилось:
- А. Проводить время с друзьями;
 - Б. Ощущение выполненных дел;
 - В. Когда меня за что-нибудь хвалили.
- 10.** Я хотел бы быть похожим на тех, кто:
- А. Добился успеха в жизни;
 - Б. По-настоящему увлечен своим делом;
 - В. Отличается дружелюбием и доброжелательностью.
- 11.** В первую очередь школа должна:
- А. Научить решать задачи, которые ставит жизнь;
 - Б. Развивать, прежде всего, индивидуальные способности ученика;
 - В. Воспитывать качества, помогающие взаимодействовать с людьми.
- 12.** Если бы у меня было больше свободного времени, охотнее всего я использовал бы его:
- А. Для общения с друзьями;
 - Б. Для отдыха и развлечений;
 - В. Для своих любимых дел и самообразования.
- 13.** Наибольших успехов я добиваюсь, когда:
- А. Работаю с людьми, которые мне симпатичны;
 - Б. У меня интересная работа;
 - В. Мои усилия хорошо вознаграждаются.
- 14.** Я люблю, когда:
- А. Другие люди меня ценят;
 - Б. Испытываю удовлетворение от хорошо выполненной работы;
 - В. Приятно провожу время с друзьями.
- 15.** Если бы обо мне решили написать в газете, мне бы хотелось, чтобы:
- А. Рассказали о каком-либо интересном деле, связанном с учебой, работой, спортом и т.п., в котором мне довелось участвовать;
 - Б. Написали о моей деятельности;
 - В. Обязательно рассказали о коллективе, в котором я работаю.
- 16.** Лучше всего я учусь, если преподаватель:
- А. Имеет ко мне индивидуальный подход;
 - Б. Сумеет вызвать у меня интерес к предмету;
 - В. Устраивает коллективные обсуждения изучаемых проблем.
- 17.** Для меня нет ничего хуже, чем:
- А. Оскорбление личного достоинства;

- Б. Неудача при выполнении важного дела;
В. Потеря друзей.
- 18.** Больше всего я ценю:
А. Успех;
Б. Возможности хорошей совместной работы;
В. Здравый практичный ум и смекалку.
- 19.** Я не люблю людей, которые:
А. Считают себя хуже других;
Б. Часто ссорятся и конфликтуют;
В. Возражают против всего нового.
- 20.** Приятно, когда:
А. Работаете над важным для всех делом;
Б. Имеете много друзей;
В. Вызываешь восхищение и всем нравишься.
- 21.** По-моему, в первую очередь руководитель должен быть:
А. Доступным;
Б. Авторитетным;
В. Требовательным.
- 22.** В свободное время я охотно прочитал бы книги:
А. О том, как заводить друзей и поддерживать хорошие отношения с людьми;
Б. О жизни знаменитых и интересных людей;
В. О последних достижениях науки и техники.
- 23.** Если бы у меня были способности к музыке, я предпочел бы быть:
А. Дирижером;
Б. Композитором;
В. Солистом.
- 24.** Мне бы хотелось:
А. Придумать интересный конкурс;
Б. Победить в конкурсе;
В. Организовать конкурс и руководить им.
- 25.** Для меня важнее всего знать:
А. Что я хочу сделать;
Б. Как достичь цели;
В. Как организовать людей для достижения цели.
- 26.** Человек должен стремиться к тому, чтобы:
А. Другие были им довольны;
Б. Прежде всего выполнить свою задачу;
В. Его не нужно было упрекать за выполненную работу.
- 27.** Лучше всего я отдыхаю в свободное время:
А. В общении с друзьями;
Б. Просматривая развлекательные фильмы;
В. Занимаясь своим любимым делом.

Ключ к тесту

№ п.п.	Я	О	Д
1	А	В	Б
2	Б	В	А
3	А	В	Б
4	В	Б	А
5	Б	А	В
6	В	А	Б
7	В	Б	А
8	А	Б	В
9	В	А	Б
10	А	В	Б
11	Б	В	А
12	Б	А	В
13	В	А	Б
14	А	В	Б

№ п.п.	Я	О	Д
15	Б	В	А
16	А	В	Б
17	А	В	Б
18	А	Б	В
19	А	Б	В
20	В	Б	А
21	Б	А	В
22	Б	А	В
23	В	А	Б
24	Б	В	А
25	А	В	Б
26	В	А	Б
27	Б	А	В

**Ориентировочная программа-схема
для целей профессионального самоопределения**

1. Что делают представители данной профессии:
 - а) в чем состоит продукт (изделие, произведение; вклад, лепта – какая и во что);
 - б) особенности практической деятельности и перечень конкретных действий;
 - в) особенности познавательной деятельности и перечень гностических действий (что должен распознать, удержать в памяти, определить, придумать).
2. В чем состоят особенности знаний, элементов опыта, умений успешных представителей данной профессии.
3. Каковы особенности и качества исполнительно-двигательных процессов, проявлений (движения, их точность, координированность, сила, дозировка усилий; поведение, выразительные движения, наружность (если это имеет значение)).

4. Каковы особенности и качества познавательных процессов (внимание, ощущения, восприятия, память, воображение, мышление).

5. Каковы особенности содержания и динамики эмоционально-волевых процессов, эмоциональных особенностей индивидуальности.

6. Каковы желательные особенности отношений личности (к окружающему, к людям, к деятельности, к труду, к вещам, к себе).

7. Каковы желательные особенности направленности личности, системы побуждений (что превыше всего ценят профессионалы, что любят и что отвергают, ради чего тратят силы и время).

8. Каковы особенности творческой (креативности).

9. Каковы особенности саморегуляции.

10. Каковы противопоказания (медицинские, педагогические, психологические) к выбору профессий этого типа и какие качества данная профессия развивает у человека.

Проверка на эмоциональную устойчивость

Оцените следующие утверждения: «да» – согласен, «нет» – не согласен:

1. В течение дня я слишком много мечтаю.

2. Иногда я безосновательно чувствую себя довольно несчастным.

3. Иногда меня охватывает чувство безучастности и внутренней пустоты.

4. Много в жизни я сделал неправильно.

5. Иногда у меня такое чувство, что люди надо мной смеются.

6. В целом я спокойный и не склонный к волнениям человек.

7. Часто мне все основательно надоедает.

8. Есть лишь немного вещей, которые меня легко возбуждают или раздражают.

9. Если со мной кто-то плохо обойдется, то меня это долго волнует.

10. Иногда у меня бывают мысли, которых я стыжусь.

11. В течение дня я часто мечтаю о таких вещах, которые не могут осуществиться.

12. Иногда я слишком волнуюсь из-за того, что в действительности было неважно.

13. Мое настроение довольно часто меняется.
14. Если на меня нападают, то я легко выхожу из равновесия.
15. Часто мне докучают ненужные мысли, которые снова и снова лезут в голову.
16. В сущности, моя семья и мои знакомые едва ли могут правильно меня понять.
17. Я часто высказываю угрозы, не придавая им серьезного значения.
18. Я много размышляю над прожитой жизнью.
19. Иногда я ворчу и плохо настроен.
20. Часто я бываю погружен в свои мысли.
21. Часто я чувствую себя, как бочка с порохом перед взрывом.

Определение результата: все ответы «да», кроме 6, 8, 9 пунктов, засчитываются как один балл.

Если много совпадений с ключом, то вы очень эмоционально неустойчивы, у вас меняется настроение, вас легко выбить из колеи. Займитесь аутотренингом.

Подведем итоги. В соответствии с основными психологическими характеристиками, полученными по этим тестам, можно выделить три типа руководителей:

Первый тип – равновесный, в хорошем смысле слова демократический. Основные качества (по 6 тестам): в меру общительный (8–10 баллов); средне выражены авторитарность, доминантность (6–8 баллов); в гневе использует рациональные приемы; эмоционально устойчив.

Второй тип – авторитарный. Основные качества: мало общителен (4–6 баллов); ярко выражена доминантность (10–12 баллов); консерватор (ниже 6 баллов); беспокоен, напряжен (выше 8 баллов); в гневе чаще агрессивен, эмоционально неустойчив.

Третий тип – либеральный. Основные качества: очень общителен (9–12 баллов); выражена подчиненность (ниже 6 баллов); может быть и радикалом, и консерватором; расслаблен, не очень инициативен (ниже 6 баллов); в гневе больше всего использует замену; эмоционально неустойчив.

Мы описали крайние типы – ярко выраженные; могут быть и смешанные. В работе над собой надо стремиться к формированию качеств руководителя первого типа, наиболее успешного в условиях современного общества.

ЗАБЕГАЯ ВПЕРЕД

«Мы обречены на пожизненную учебу»
(наблюдение из жизни)

Можно представить вузовское обучение в виде модели, например модели «Таксономия Блума» (Bloom's Taxonomy). «Таксономия Блума» состоит из трех частей – перекрывающихся сфер, которые часто называют ЗУН (знания, установки, навыки):



Категории модели «Таксономия Блума»

Когнитивная сфера	Эмоциональная сфера	Психомоторная сфера
Знания	Установки	Навыки
1. Вспоминание информации	1. Восприятие (осознание)	1. Имитация (копирование)
2. Понимание	2. Ответ (реакция)	2. Управление (следование инструкциям)
3. Использование на практике	3. Оценка ценности (понимание и действие)	3. Развитие точности, четкости
4. Анализ информации (структуры/элементов)	4. Организация личной системы ценностей	4. Сочленение, комбинирование (интеграция схожих навыков)
5. Синтез (создание/построение)	5. Усвоение системы ценностей (адаптация поведения)	5. Натурализация (доведение до автоматизма, экспертное знание)
6. Оценка (сравнение)		

Каждая из трех сфер основана на предпосылке о том, что все категории внутри каждой сферы расположены строго в определенном порядке по степени нарастания сложности. **Обратите внимание на эмоциональную сферу.**

ДЛЯ ЧЕГО ЭТО НУЖНО, ИЛИ О ТОМ, КАК ОЦЕНИВАЮТ ВАС И КАК ОЦЕНИТЬ ВАМ

Приведем таблицу универсального оценивания эмоциональной сферы при общении с человеком (клиентом)

<p>Восприятие (осознание): избирательное внимание, активное слушание</p>	<p>Примеры. Прослушайте запись переговоров с клиентом, ответьте на предложенные вопросы</p> <p>Ключевые слова: спросите, сделайте выбор, опишите, идентифицируйте, назовите, укажите на..., выберите, используйте</p>
<p>Ответ (реакция): активное участие, внимание и реакция на сказанное/увиденное</p>	<p>Примеры. Примите участие в обсуждении, сделайте презентацию</p> <p>Ключевые слова: ответьте, помогите, обсудите, исполните, примените на практике, презентуйте, процитируйте, выберите, скажите, напишите</p>
<p>Оценка ценности (понимание и действие): от простого принятия ценностей до лояльности</p>	<p>Примеры. Предложите план улучшения психологического климата в коллективе, опишите организационную культуру</p> <p>Ключевые слова: продемонстрируйте, объясните, дифференцируйте, следуйте, сформируйте, иницируйте, разделите, предложите, выберите, присоединитесь</p>

<p>Организация личной системы ценностей: придание определенной ценности предметам, явлениям и т.п.</p>	<p>Примеры. Решите проблему... Предложите план повышения лояльности персонала и пути его реализации</p> <p>Ключевые слова: закончите, продемонстрируйте, классифицируйте, объясните, сформируйте, иницируйте, рассудите, предложите, доложите, выберите</p>
<p>Усвоение системы ценностей: усвоение системы ценностей, которая контролирует поведение</p>	<p>Примеры. Примите участие в командной работе. Объективно объясните выбор путей решения проблемы</p> <p>Ключевые слова: классифицируйте, покажите, послушайте, выполните, верифицируйте</p>

Бессмертие поэта – в его стихах,
 бессмертие художника – в его картинах,
 бессмертие чиновника – в его карьере.
 Бессмертие карьеры – в процветании
 Отечества.

12 заповедей психологии карьеры

1. Иди своим путем, имей свой стиль.
2. Сделай карьеру служением Отечеству.
3. Познавай самого себя.
4. Будь личностью.
5. Найди себя и свое место в организации.
6. Принимай вызов, рискуй и будь настойчив.
7. Береги время – оно не ждет и уходит.
8. Реализовывай свои потенции и не ставь превыше всего деньги.
9. Имей мужество смотреть на жизнь без психологических защит.
10. Ты лучше и достойнее многих мужчин (женщин).
11. Доверяй интуиции.
12. Будь солнечным светом, а не сгорающим факелом.

Резюме

Изучая материалы данного параграфа, вы познакомились с психологическими портретами студентов и выпускников вузов города двух групп: представителей первой называют «звездами», они активно занимаются собственной карьерой, еще находясь в стенах высшего учебного заведения, и представителей группы, условно названной «как большинство», которые только «раскачиваются» или особо не задумываются о развитии профессиональной карьеры до окончания вуза.

С помощью ряда специальных заданий и тестов, приведенных в разделе, вы можете исследовать свои сильные и слабые стороны, знание которых является одним из основных условий реализации успешной карьеры. Вы также определите, что нужно знать и уметь, чтобы придти к точным решениям, свободно ориентироваться в мире профессий, делать правильный выбор и при этом остаться самим собой.

Контрольные вопросы

1. Что изучает наука акмеология?
2. В чем состоит высшая потребность человека?
3. Как в акмеологии понимается процесс самоактуализации?
4. От чего, по мнению психологов, зависит успех и связанная с ним внутренняя гармония человека?
5. Сколько моделей профессионального будущего построили отечественные психологи, основываясь на учении С.Л. Рубинштейна?
6. В каких отношениях проявляется направленность личности?
7. Как смысл жизни связан с карьерой?
8. Какими качествами выдающиеся личности отличаются от всех остальных?
9. Сколько типов самоопределения в классификации Н.С. Пряжникова?
10. Что является основной причиной ошибок при профессиональном самоопределении?

Список литературы

1. Бодалев А.А., Рудкевич Л. А. Как становятся великими или выдающимися? – М., 2003.
2. Бужакас Т.М. Процесс обучения как диалог между профессиональным и личностным становлением // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. 2002. № 2.
3. Митина Л.М. Психология развития конкурентоспособной личности – М.; Воронеж, 2002.
4. Орлов А. Б. Психология личности и сущности человека: Парадигмы, проекции, практики. – М., 2002.
5. Пряжников Н. С. Психологический смысл труда. – М.; Воронеж, 1997.
6. Шефель СВ., Шилин К.И. Сотворение человека будущего: Экософские основания. – М., 2003.

§2. ВЫБОР ПРЕДСТОЯЩЕЙ СФЕРЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В параграфе представлены нюансы работы в каждом секторе рынка, обозначены тенденции его развития и востребованность профессий. Вы сможете определить смежные области деятельности и составить карту работ, чтобы найти самую оптимальную для себя. Кроме того, в разделе рассказывается о том, почему при поиске работы важно знать о существовании организационных функций. Представлены типичные подразделения организации и способ, с помощью которого вы можете определить, где применимы ваши навыки для каждой из функций организации.

Ключевые слова

Рынок труда, структура рынка, секторы рынка, частный сектор, некоммерческий сектор, государственный / общественный сектор, востребованность профессий, специальность, тенденции в отрасли, смежные области деятельности, карта работ, подразделения организации, функции организации.

В 2005 году на российском рынке труда продолжилась тенденция значительного увеличения спроса на персонал, при этом наибольший рост отмечается в секторе промышленного производства. Многие специалисты сходятся во мнении, что эта тенденция стабильна и будет прослеживаться в ближайшие годы.

Гид молодого специалиста. 2005. № 2.

Рынок – это место, где встречаются покупатели и продавцы товаров и услуг. Ваша задача – предвидеть или хотя бы знать потребности рынка так, чтобы иметь возможность поставлять услуги наиболее выгодным для вас (и вашего предприятия) покупателям.

- В каждом из секторов существует работа и возможности для торговли. Важно понять **структуру рынка**, чтобы определить и воспользоваться возможностями, которые соответствуют вашим целям, задачам и идеям.

- Каждый из секторов может дать нужных работодателей, т.к. ВСЕМ им нужны сотрудники.

ТРИ СЕКТОРА РЫНКА

- Частный сектор
- Некоммерческий сектор
- Государственный или общественный сектор

1. **Частный сектор** (организации, цель которых – получение прибыли) состоит из двух частей: **открытые** и **закрытые компании**.

Открытые: находящиеся в собственности группы лиц. Акциями таких компаний открыто торгуют на одной или нескольких фондовых биржах.

Закрытые: находящиеся в собственности отдельного лица или группы лиц; собственность недоступна для других лиц.

Нюансы работы в частном секторе
<ul style="list-style-type: none"> ■ Низкие гарантии занятости. ■ Высокие возможности для предпринимательства. ■ Самая высокая мобильность работы – вы можете переходить от одной работы к другой в пределах данного сектора. ■ Возможности получения наиболее высокой заработной платы.

2. **Некоммерческий сектор** состоит из организаций, которые могут не приносить прибыли, но которые предназначены, чтобы каким-либо образом содействовать благосостоянию. Они обычно финансируются за счёт грантов и пожертвований и называются НКО – некоммерческие организации. Этот сектор включает образовательные и культурные организации, фонды пожертвований и благотворительные фонды, агентства социальных услуг и больницы. Однако в настоящее время часть больниц и образовательных учреждений переместилась в частный сектор.

Нюансы работы в некоммерческом секторе

- Низкие гарантии занятости, т.к. эти организации являются зависимыми от различного рода финансирования, которое должно возобновляться и может быть связано с политикой.
- Меньшая мобильность, чем в частном секторе, т.к. в этой категории меньше работы.
- Большое удовлетворение от работы, «помогающей» другим.
- Заработная плата относительно низкая.

3. **Государственный или общественный сектор** включает разнообразные виды правительственных организаций, финансируемых всеми гражданами за выполнение общественно полезных функций.

Это обычно работа на правительство, содействующая более высокому благосостоянию людей, находящихся под его юрисдикцией. В этом секторе структурированная рабочая среда и постоянная клиентура.

Нюансы работы в государственном секторе

- Низкие гарантии занятости, т.к. эти организации являются зависимыми от различного рода финансирования, которое должно возобновляться и может быть связано с политикой.
- Меньшая мобильность, чем в частном секторе, т.к. в этой категории меньше работы.
- Большое удовлетворение от работы, «помогающей» другим.
- Заработная плата относительно низкая.

ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ПРОФЕССИЙ

Лет 30 назад профессия машинистки была весьма востребованной, сегодня о ней уже никто не вспоминает. Зато совершенно нормально звучит фраза «требуется веб-дизайнер», хотя в тех же 70-х было бы трудно объяснить, что это за специалист. Возможно, скоро можно будет прочитать: «Требуется руководитель отделения клонирования».

«Справочник карьериста 2003/2004»

На любом рынке существуют как остромодные товары, так и те, что покупателей не интересуют. Так же и на рынке труда есть востребованные профессии, обладателям которых легче найти работу, а есть профессии, в данное время спросом не пользующиеся.

Востребованность профессии во многом зависит от региона. Если в городах-миллионерах велик спрос на специалистов в области IT-технологий, то в малонаселённых городах, а тем более в сельской местности, они практически не нужны. Зато там есть потребность в агрономах, животноводах и пр.

Рынок труда зависит и от развития определённой отрасли производства в конкретной местности. Так, в рыбодобывающих районах постоянно нужны специалисты-рыбообработчики, технологи рыбной промышленности и т.д., тогда как в других районах они не столь востребованы.

Нельзя забывать и про такой фактор, как экономическая политика государства. Так, если в металлургическую промышленность будут направлены дополнительные инвестиции, то рост производства в этой отрасли повлечёт за собой увеличение спроса на металлургов и технологов.

Рынок труда чутко реагирует на любые изменения, происходящие в обществе, поэтому одной из основных его характеристик является нестабильность. Если сегодня определённая профессия пользуется повышенным спросом, то совершенно не обязательно, что так и будет через несколько лет. Тем не менее, есть закономерности, влияющие на общие тенденции и приоритетные направления его развития.

**Перспективные направления развития экономики
2005–2007 гг.**

Направления	Специальность
Продвижение товаров и услуг	<ul style="list-style-type: none"> – Специалист по связям с общественностью – специалист по технологии и дизайну – специалист по оформлению печатной продукции – специалист по коммерческой логистике – менеджер по продажам – менеджер по управлению материальными ресурсами и оптовой торговле – менеджер по работе с клиентами – сервис-инженер в торговых фирмах
Информационные технологии и технические системы	<ul style="list-style-type: none"> – Инженер-технолог телекоммуникационных систем – системный аналитик – специалист по компьютерным сетям – специалист по защите информации – WEB-дизайнер – системный программист – администратор баз данных – менеджер проекта в области IT-технологий
Инвестиционная политика и правовая защита	<ul style="list-style-type: none"> – Экономист-менеджер по управлению научными исследованиями и проектированию – экономист-менеджер по управлению экономической и информационной безопасностью – экономист-менеджер по управлению конкурентоспособностью – экономист-менеджер по управлению инвестиционными проектами – юрист: предпринимательское и коммерческое право – охрана интеллектуальной собственности – специалист по экономике природопользования – специалист по антикризисному управлению
Модернизация промышленного производства	<ul style="list-style-type: none"> – Инженеры-конструкторы машиностроительного производства – инженеры-технологи, инженеры-механики – инженеры-гидравлики, теплотехники, энергетики – специалисты по материаловедению – специалисты по лазерной технике и лазерным технологиям – инженеры по технической эксплуатации транспорта

ТЕНДЕНЦИИ В ВАШЕЙ ОТРАСЛИ

В каждом секторе, особенно в частном, все отрасли промышленности и предприятия проходят стандартный жизненный цикл, который включает четыре стадии: РОЖДЕНИЕ, РОСТ, ЗРЕЛОСТЬ, ГИБЕЛЬ. На протяжении каждого этапа жизненного цикла бизнеса существуют как карьерные возможности в отношении работ, так и препятствия.

Рождение. Существуют только появившиеся отрасли промышленности, виды бизнеса, которые только обдумываются сегодня. Вы можете даже не знать пока ни о них, ни о технологиях, разработанных для обеспечения новых направлений. Тем не менее, именно новые отрасли имеют большие перспективы для соискателей.

Рождение
<ul style="list-style-type: none"> ■ Эта стадия может включать новые ниши на сложившемся рынке, о которых вы даже не подозреваете. ■ Гарантия занятости в рождающихся предприятиях непредсказуема, но возможности для роста огромны. Существует много рабочих мест, ориентированных на молодых, однако опыт тоже имеет значение и является основой. ■ Вам могут предложить стать собственником части компании вместо заработной платы или долю в прибыли вместо льгот. ■ Гибкость и готовность много работать поощряется. Если вы ориентированы на риск, это место для вас.

Пример. В отрасли телекоммуникаций много только появившихся идей. Венчурные капиталисты (те, кто осуществляет капиталовложения в предприятия с высоким риском и высокой доходностью) вкладывают денежные средства именно в эту отрасль.

Рост. Теперь о предприятиях, которые пережили стадию рождения и начали расти и расширяться.

Пример. Недавно имела место «реорганизация», или «коррекция», когда эта категория бизнеса переполнилась продукцией или не могла обеспечить свои обязательства или рынок продукцией, но падение, кажется, будет кратковременным и добавит чувство реальности в эти быстрорастущие компании.

Рост
<ul style="list-style-type: none"> ■ Это рынок, ориентированный на молодых. Вам нужно будет потратить <i>много времени</i> в этом сегменте. Готовьтесь работать за фиксированную зарплату и отдать много (в среднем 60 с лишним часов в неделю) <i>времени</i>. ■ Бизнес, связанный с Интернетом, программным обеспечением или компьютерными играми, находится на стадии роста, даже с учетом недавних перемен на рынке. Если вы работаете по контракту в этом сегменте, отдавайте себе отчет, что работа может быть периодической и контракты краткосрочными. ■ Гарантия занятости выше, чем на стадии рождения, и возможности для продвижения по службе велики. В этой фазе существует много рабочих мест, так как компания растет и расширяется.

Зрелость. На этой стадии модель бизнеса уже просуществовала длительное время, и в то время как продажи могут расти не столь быстрыми темпами, есть хорошая твердая база для медленного контролируемого роста. В этой категории часто происходят слияния и поглощения компаний.

Зрелость
<ul style="list-style-type: none"> ■ Рабочие места обычно стабильны в этой категории, хотя сокращение, реорганизация и аутсорсинг (привлечение внешних компаний для выполнения определённого вида работ) затрагивают эту категорию. Однако реорганизация и аутсорсинг являются частями этой категории, которая предоставляет возможности для предпринимателей, как клиент и как ниша для новых проектов. ■ В качестве человека, меняющего место работы, нового участника рынка или студента вам, возможно, придется ожидать, когда кто-либо уволится, перед тем, как найти место в этой категории. Консультанты (с наличием опыта, сокращенные со своих должностей менеджеров среднего уровня) часто приходят из этой сферы индустрии. ■ Вы должны помнить, однако, что, если зрелая компания является вашим работодателем или основным клиентом, вы всегда представляете свою собственную «компанию» и должны заметить приближение сокращения и другие стратегические изменения, которые затрагивают краткосрочные «практические результаты». Поддерживайте ваши сетевые контакты с точки зрения их соответствия текущим событиям.

Пример. БОИНГ является примером зрелой компании и слилась с другой крупной аэрокосмической компанией.

Компании-производители компьютерного оборудования перемещаются на стадию зрелости. Помните эти огромные малопривлекательные настольные ящики, которые использовались для размещения компьютеров? В то время как компьютеры становились быстрее и быстрее, они продавались вне зависимости от того, как они выглядели. Когда они стали выглядеть так же хорошо, как и продавались, это было знаком, что рынок стал зрелым.

Гибель. Это категория, в которой компания, сфера или тип бизнеса разорены рынком или продукция превзойдена чем-то новым.

Пример. Печатные машинки и дисковые телефоны, старые системы видеозаписи, восьмидорожечные магнитофонные ленты. Когда последний раз вы видели в продаже эти товары новыми, кроме как на барахолках и блошиных рынках.

Многие небольшие «частные лавочки» прекратили деятельность, потому что супермаркеты могут предоставить гораздо больше товаров (но тем не менее не услуг, которые являются сферой, где небольшие магазины могут бороться с такими захватами на своем рынке).

Гибель

■ Рабочие места обычно недоступны для меняющих место работы, студентов и тех, кто только входит на рынок труда. Однако перестройка умирающих отраслей или предприятий на рынке, например (возврат на стадию роста), требует новых капиталов, новой продукции, новых маркетинговых стратегий и, возможно, вас и ваших услуг!



I. Сами, а лучше с группой друзей или однокурсников проведите «мозговой штурм» тенденций в вашей сфере интересов (это может быть продукция, типы услуг, определенные компании, новые материалы, «взгляды» и т. д.). Заполните следующую анкету:

1. Ваша отрасль индустрии или профессиональная деятельность (информационные технологии, стратегический менеджмент и т.д.): _____

2. Зоны в этой отрасли, которые находятся в **Стадии рождения:**

- а.
- б.
- в.

3. Зоны в этой отрасли, которые находятся в **Стадии роста (на что в данный момент есть спрос):**

- а.
- б.
- в.

4. Зоны в этой отрасли, которые находятся в **Стадии зрелости:**

- а.
- б.
- в.

5. Зоны в этой отрасли, которые находятся в **Стадии гибели:**

- а.
- б.
- в.

II. Проведите небольшой информационный опрос для определения тенденций на рынке. Для этого вам надо будет установить сеть связей – познакомиться с людьми из вашей отрасли, которые уже работают в этой сфере деятельности. Что надо узнать?

1. Что изменилось за последние 3–5 лет? Что происходит сейчас?

2. Что ваш интервьюируемый считает наступающими тенденциями – бизнес, продукция, техника, программное обеспечение, база клиентов и т. д., – все, **ЧТО** вырисовывается на горизонте в отношении вашего вида бизнеса?

3. Как **вы** должны себя подготовить для грядущих перемен на рынке?

Для этого составьте список *открытых вопросов, которые будете задавать* (тех, с которых начнется разговор и на которые нельзя ответить односложно). Заполните список и приготовьтесь к информационному опросу.

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

III. Подготовка *письменного* отчета о тенденциях позволит вам систематизировать полученные сведения. Можно использовать следующую схему:

Вступление: Кого вы вызвали и почему.

Основная часть отчета: Что вы спрашивали и ответы.

Выводы: Ваш анализ ответов, определяющий, что вы знаете об отрасли.

Любые визуальные материалы, которые вы можете собрать и которые будут помогать лучше понять интервьюируемого.

СМЕЖНЫЕ ОБЛАСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И КАРТА РАБОТ

Все люди похожи в своих обещаниях,
только дела различают их.

Мольер

Карта работ состоит из прямого пути к вашей цели, а также включает ветви, альтернативные прямому пути. Побочные отрасли (вспомогательные отрасли) предоставляют удивительные возможности для новых видов работ и изменений карьеры, особенно если вы прошли обучение современным технологиям, например, изучили новейшие программы или научились использовать их в конкретной сфере деятельности.

- Стали ли вы экспертом в новом программном приложении? Любите ли вы общаться с другими людьми? Умеете ли вы работать самостоятельно? Возможно, должность менеджера по продажам у производителя программного обеспечения является идеальным выбором для вас. Путешествия, приключения, «живые» деньги!

- Или вы можете использовать одновременно ваши дизайнерские умения и знания программного обеспечения для обучения персонала компании применению дизайнерских навыков в разработке нового программного обеспечения.

- Или вы можете стать членом команды, занимающейся демонстрацией программ, использовать продукт или работать в производственной компании.



I. Изучите следующий раздел, чтобы выяснить интересные варианты вашей собственной карьеры. На пути к долгосрочной цели размышляйте и смотрите на мир открытыми глазами.

II. Перечислите ступени, ведущие к вершине вашей конкретной профессии.

- Например, сверху вниз:

а) продюсер _____

б) помощник продюсера _____

в) руководитель по рекламе _____

г) художник-постановщик _____

д) помощник художника-постановщика _____

- е) художник-мультипликатор _____
- ж) ретушер _____
- Например, снизу вверх:
- а) специалист _____
- б) помощник менеджера _____
- в) менеджер _____
- г) руководитель проекта _____
- д) компаньон _____
- е) партнер _____

III. Определите те из позиций, которые могут оказать вам поддержку:

Продажа бумаги, если вы художник-график; или продажа компьютерных программ, если вы IT-ишник и т. д.

IV. Выделите в разных сегментах (государственный, частный, некоммерческий) рынка компании или агентства, которые могли бы предположительно быть местом вашей постоянной работы или служить источниками информации для клиентской базы, из которой вы могли бы в дальнейшем извлекать данные для последующих действий.

V. Занесите данную информацию в приводимую далее карту работ, она поможет вам в поиске бизнес-предложений и в выборе служебного пути.

Карта работ

Искусство, как и мораль, состоит в очерчивании некоторых границ

Г.К. Честертон

Жизнь иногда делает потрясающие ходы и повороты.

- Чтобы не упустить выгодные вакансии, которые время от времени возникают, изобразите на карте прямой путь вашего служебного продвижения (**План «А»**), затем начертите другие варианты траекторий карьеры, на которых используются ваши умения и которые обеспечивают удовлетворительный конечный результат. Это поможет вам быть готовым к принятию решений, когда представится благоприятный случай, и позволит не оставаться стесненным рамками узкого кругозора.

- Постройте кратчайший путь к вашим целям – **План «А»**. Вам не надо заполнять все квадраты – они лишь предла-

гают варианты, и их заполнение не носит обязательного характера!

• Для Планов «В» и «С» добавьте те из работ, которые, возможно, не лежат на прямом должностном пути, но которые могут, в конечном счете, привести вас к поставленной цели:

– продажи изделий или программ, которые вам хорошо известны? (обучение на дому, внешние продажи, демонстрационная команда для рекламирования товаров на распродажах);

– разработка? (поддержка нового изделия, тестирование новых изделий) внештатная работа (фрилансер)? (клиенты, набранные вами во время информационных интервью);

– частичная занятость? (чтобы справиться с текущими расходами, наниматься на работу, не уходя со старого места службы);

– смежная область деятельности? (обучение программированию, Web-разработки);

– контракт? (краткосрочное производство);

– работа за границей? (группы продаж, демонстрация программ, обучение на дому);

– альтернативные ветви? (благотворительная работа в проектах, которым вы оказываете поддержку);

– продажи в сети снабжения вашей отрасли?

– другие варианты? Планы «В», «С», «D» или даже «E»?



Постройте карту работ.

Для этого нарисуйте *кратчайший* путь к вашим целям – *План «А»*.

Добавьте те из работ, которые, возможно, не будут принадлежать кратчайшему пути, *но которые могут, в конечном счете, привести вас к поставленной цели* (Планы «В» и «С»).

Можно видеть, что пути карьеры в Планах «В» и «С» не являются прямолинейными, но способствуют достижению вашей конечной цели.

Рассмотрите множество вариантов, не забывая наслаждаться перспективами вашего должностного путешествия.

Не можете удержаться от заполнения прямоугольников?

Нарисуйте вашу собственную карту с конкретными вариантами работ для Планов «А», «В» и «С».

Пример карты работ для соискателя специальности «Дизайнер»

Не обстоятельства делают человека
счастливым, а его отношение к ним

Хью Дауне

План «А»	План «В»	План «С»
Партнер	Единоличное владение	Преподаватель
Делопроизводитель	Внештатный координатор работы	Владелец галереи
Исполнительный продюсер	Внештатный исполнительный продюсер	Владелец Web-галереи
Продюсер	Внештатный продюсер	Искусствовед
Руководитель по рекламе	Внештатный помощник продюсера	Розничная продажа предметов искусства/ оформление в раму
Художник-постановщик	Менеджер по продажам программ	Обучение рисованию/ Парки и места отдыха
Художник-график	Внештатный художник-график	Участие в конкурсах
Web-дизайнер	Внештатный Web-дизайнер	Поддержка Web-сайтов
Художник-мультипликатор	Внештатный художник-мультипликатор	Внештатная работа по рисованию книг комиксов
Помощник дизайнера	Продажи программ	Продажи в издательстве
Помощник Web-дизайнера	Тестирование программ	Работа за прилавком в издательстве
Помощник художника-мультипликатора	Тестирование игр	Работа в издательстве в ночную смену
Мастер по производству	Демонстрация программ	Афиши для местных оркестров
Ретушер	Демонстрация игр	Обучение работе на компьютере
	Неполная занятость в качестве претендента на постоянную работу	Розничная торговля и внештатная работа

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ФУНКЦИИ

Каждая компания, маленькая или большая, имеет определённые подразделения или функции. Та, которую выберете вы, тоже. Каждое подразделение выполняет для предприятия какую-либо работу.

ТИПИЧНЫЕ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ ИЛИ ФУНКЦИИ В ОРГАНИЗАЦИИ

- Разработка продукта или услуги (создание идей, концепций и возможных продуктов)
- Маркетинг, реклама и сбыт (представление продукта/услуги на планируемых целевых рынках)
- Производство продукта (надзор, руководство, изготовление продукта)
- Доставка продукта/услуги (складирование, сортировка, маркирование, упаковка и перевозка)
- Стратегическое планирование для будущего позиционирования на рынке
- Управление текущей финансовой деятельностью (платёжные ведомости, погашение долгов, оплата счетов, поступления)
- Управление производственными фондами и приобретение недвижимости (контроль зданий, уборка, аренда и приобретение новых площадей)
- Связи с общественностью (представление организации общественности)
- Управление человеческими ресурсами (подбор кадров, страхование, уход на пенсию, инвестиции в подготовку кадров, техника безопасности и т.д.)
- Юридические вопросы (управление юридическими делами компании).

Почему это важно?
<ul style="list-style-type: none">■ В крупной компании различные функции выполняются различными подразделениями.■ Каждое из этих подразделений может иметь свой собственный бюджет и поэтому является независимым целевым рынком для находчивого профессионала.



Определите способ, которым вы можете применить ваши навыки для каждой из нижеследующих функций организации.

Ваши действия: ваша специальность: _____

Как вы можете продать свои услуги для:

- Отдела маркетинга/сбыта: _____
- Производственного подразделения: _____
- Отдела доставки продукции: _____
- Отдела стратегического планирования: _____
- Финансового управления: _____
- Управления производственными фондами и приобретения недвижимости: _____
- Отдела дизайна: _____
- Отдела по связям с общественностью: _____
- Отдела кадров (службы персонала): _____
- Юридического отдела: _____

Резюме параграфа

Важно предвидеть или хотя бы знать потребности рынка так, чтобы иметь возможность поставлять услуги наиболее выгодным для вас покупателям. Если сегодня определённая профессия пользуется повышенным спросом, то совершенно не обязательно, что так и будет через несколько лет.

На протяжении каждого этапа жизненного цикла бизнеса существуют как карьерные возможности в отношении работ, так и препятствия. Побочные (вспомогательные) отрасли предоставляют удивительные возможности для новых видов работ и изменений карьеры, особенно если вы прошли обучение современным технологиям, например, изучили новейшие программы или научились использовать их в конкретной сфере деятельности.

Тщательно изучив секторы рынка, его основные тенденции развития, востребованность профессий в той или иной отрасли, определив смежные сферы деятельности и составив карту работ, вы сможете точно определить своё место на рынке.

Список литературы

1. Тихенький В. Г. Трудоустройство и деловая карьера: Учебное пособие для студентов вузов. – М.: Аспект Пресс, 2004.
2. Профессиональная карьера: ежегодн. путеводитель по карьер. лестнице: 2004–2005 / Авт.-сост.: П. Шура, А. Лобзев, С. Кубышко. – М.: The Platzdarm Group, Империя Пресс, 2004.
3. Карьера навигатор. 2003. Вып. № 3(5).
4. Гид молодого специалиста. 2002. № 2.
5. Электронный ресурс: http://www.e-executive.ru/career/article_1047/. Дата доступа: 16 февраля 2005.
6. Электронный ресурс: <http://www.biz-education.ru>. Дата доступа – 22 февраля 2005.
7. Электронный ресурс: <http://www.mainjob.ru/>. Дата доступа – 14 февраля 2005.

§3. УСТАНОВЛЕНИЕ ДЕЛОВОГО КОНТАКТА С ПРЕДПОЛАГАЕМЫМ РАБОТОДАТЕЛЕМ

Параграф посвящен способам установления деловых контактов с работодателем, как прямых – посредством информационного интервью, так и через формирование сети связей. Прочитав параграф, вы поймете, что такое сеть связей, для чего она нужна и как ее сформировать.

Также из представленных материалов вы узнаете, как подготовиться к информационному интервью, какие вопросы лучше использовать. Выполнив практические задания, приведенные в этом разделе, вы научитесь выстраивать структуру интервью, определять необходимые поисковые шаги.

Ключевые слова

Сеть связей, формирование сети связей, план создания сети связей, информационное интервью, открытые вопросы, таблица бизнес-предложений.

Не расстраивайтесь, если у вас по спине бегают мурашки. Просто заставьте их бегать с нужной для вас информацией.

Роб Джильберт

На протяжении всей деловой жизни вы будете заниматься своей сетью связей. «Связи» – круг ваших знакомых. Решая вопросы трудоустройства, вы желаете расширить круг знакомств, поскольку люди склонны нанимать профессионалов, которых они знают и кому они могут доверять.

В сеть ваших связей могут войти люди, которых вы встречаете на собраниях профессиональных работников, но также это могут быть люди, с которыми вы играете в футбол или встречаетесь в гимнастическом зале, или ваши сокурсники по высшей школе, или ваш дядя, или соседка.

ПОМНИТЕ! Ваша цель – расширение круга деловых знакомств.

Деловые контакты носят личный характер, но деловые отношения не бывают личными. Звучит противоречиво, не так ли?

Пример: Вы заключили договор на создание Web-сайта для фирмы, но не можете сделать всю работу сами. Вы нанимаете друзей, которые, как вам известно, могут помочь выполнить работу. (Здесь имеет место личный контакт.) Однако клиент выходит за границы отпущенного бюджета и отказывается от всего, кроме минимально возможного Web-сайта. Ставка вашего друга ликвидируется, и вы вынуждены отказаться от его услуг. То, что вы делаете на этом этапе, не основано на ваших личных отношениях, а определяется профессиональными или деловыми отношениями.

Расширяя сеть связей, вы знакомитесь с другими людьми из вашей отрасли, которые уже работают в этой сфере деятельности. Тогда в случае удачи вы сможете найти:

- ментора – человека, который будет направлять ваш бизнес на начальном этапе;
- тех, кто нуждается в ваших услугах и предлагает контракт, внештатную работу или постоянную занятость;
- информацию, которая, возможно, поможет вам в поисках работы, например, с кем необходимо переговорить; как решить финансовые проблемы или устранить излишние расходы; чего и кого следует избегать; где сконцентрировать усилия по поиску клиентов или работы.

Формирование сети связей всегда связано с определёнными действиями – шагами, которые вы совершаете. Хорошо, если они продуманы.



I. Разработайте план создания сети связей.

а) В какую профессиональную ассоциацию/ клуб вам следует вступить?

б) Когда проводятся встречи/ собрания ассоциации? (Найдите время, чтобы посетить собрание).

в) Возьмите несколько визитных карточек для обмена.

г) При обмене рукопожатиями твердо жмите руку (не сжимая до боли, но в то же время рука не должна быть вялой).

д) Смотрите человеку в глаза.

е) Представляясь, называйте имя и фамилию. Помните, вы вступаете в ряды профессионалов. Можете кратко рассказать о себе.

ж) Подготовьте 3 вопроса, которые могут служить началом беседы.

з) Проявляйте интерес к другим в большей степени, чем к собственной персоне, – это одна из уловок, позволяющих побороть возникающую робость.

II. Поставьте цель делать, по крайней мере, 1 звонок в неделю для расширения сети связей.

III. Разработайте удобную систему учета получаемых визитных карточек, особенно тех из них, которые поступают из сети ваших связей:

а) Для хранения визитных карточек можно изготовить, например, специальные файлы.

б) Делайте запись о вашем разговоре и дате встречи так, чтобы можно было использовать информацию о контактах для получения обратной связи.

IV. Составьте список адресатов, используя данные сети связей. Регулярно (раз в каждые два месяца) отправляйте по почте (или электронной почте) что-нибудь интересное для ваших адресатов.

V. Каждые шесть месяцев контактируйте с людьми, занесенными во второстепенный список сети связей.

а) Ваш основной список содержит тех знакомых, которые ответили вам положительно, были

полезны, пользовались вашими услугами или представляют интерес с точки зрения перспективы.

б) Спрашивайте, чем вы можете быть полезны, вместо того чтобы спрашивать о бизнесе или проситься на работу.

VI. На мероприятиях, где завязываются связи, знакомьте как можно больше людей друг с другом.

VII. Уважайте время тех, кому вы звоните. Телефонный разговор должен быть кратким с точки зрения вашего собеседника и необременительным для его кошелька.

VIII. Благодарите каждого, кто продвинул вас в деле или предоставил необходимую информацию.

а) Выражайте вашу благодарность в устной форме.

б) Посылайте записку или электронное письмо.

в) Благодарите людей, даже если контакт не привел к сделке. Он может способствовать деловым отношениям в дальнейшем!

IX. Регулярно бывайте на профессиональных встречах. Простое посещение является первым шагом на пути к успеху!

Вы должны посещать мероприятия регулярно и стать известным людям, если стремитесь успешно развивать сеть знакомств. Не следует ожидать, что, посещая мероприятия ассоциации раз в несколько месяцев, вы получите высокую отдачу.

X. Когда вы видите людей, с которыми встречались, протягивайте им руку для рукопожатия и повторно называйте свое имя.

XI. Проявляйте инициативу. Ваш успех зависит только от вас.

XII. Интересуйтесь у собеседников, что бы он(а) делал(а) на вашем месте. Вы получите полезную информацию и большую помощь. Не забывайте благодарить их!

XIII. Будьте веселым! Ваше настроение полностью в ваших руках. Рассматривайте ситуацию как развлечение, и вам будет весело.

Успешное предпринимательство сочетает смелость планирования и мощь исполнения.

Кристиан Бови

Информационное интервью (телефонный разговор, электронное письмо) – это выраженная заинтересованность, которая при умелом использовании может превратиться в возможное начало деловых отношений.

Информационные интервью дают возможность:

- Научиться разговаривать с другими деловыми людьми в непринужденной обстановке (по телефону).
- Узнать свежую информацию рынка.
- Услышать от людей, работающих в интересующей вас сфере, их личные истории, которые будут полезны для вашей собственной карьеры.
- Приобрести ценные контакты.

ПОДГОТОВКА К ИНФОРМАЦИОННОМУ ИНТЕРВЬЮ

Из вашего списка ресурсов (визитки, журналы, проспекты, книги, сборники) выберите текущую информацию по работающим профессионалам в вашей области интересов.

Найдите:

- 1) чем они занимаются
- 2) кто их клиенты
- 3) где они работают
- 4) доходы
- 5) сколько человек работает на них
- 6) как долго они занимаются бизнесом.

Хотя некоторая информация может оказаться недоступной, большую часть данных вы сможете найти! Прежде чем заговорить, внимательно ознакомьтесь со сценарием интервью, это потребует некоторого времени. Вы должны будете подготовить ряд открытых вопросов, чтобы задать их, когда будете звонить. Задайте ваши подготовленные вопросы. Вежливо поблагодарите собеседника, пошлите благодарственную записку.

Вначале вам будет трудно, но существует так много текущей информации, которую можно получить, и так много преимуществ с точки зрения делового опыта, который можно приобрести, что это стоит того, чтобы преодолеть приступы паники. Верите или нет, но некоторые студенты даже находят в таких интервью удовольствие (Попробуйте представить!)

Примечание. Если вы решили позвонить с целью взять информационное интервью, звоните в рабочее время (понедельник – пятница, с 8 часов утра до 17 часов).

Хотя важно научиться говорить с незнакомыми людьми по телефону (вам придется это делать много раз в течение вашей карьеры), равноценной альтернативой звонкам могут быть электронные письма (e-mail).

Находясь часто в цейтноте, профессионалы не всегда имеют время для разговоров по телефону, но они могут ответить по электронной почте, когда находятся в пути, на перерыве или после работы.

Воспользуйтесь бескорыстными советами:

- Задавайте лишь 3 вопроса в электронном письме.
- Посылайте, по крайней мере, 3-кратное (или более) количество электронных писем относительно требуемого количества откликов – процент ответов, равный 30%, является неслыханным. 10% – более типичная цифра.
- Не пользуйтесь групповой рассылкой электронных писем. Копируйте и вставляйте ваше сообщение в каждое отдельное электронное письмо. Если бы вы получили e-mail с групповой рассылкой, в котором содержится просьба ответить, потратили бы **вы** свое время, чтобы ответить на него? Вероятно, нет.
- При получении ответа на свое письмо **посылайте еще одно электронное письмо, в котором выразите свою благодарность** (Не оставляйте в электронном письме старые ответы – требуется много времени, чтобы загрузить почту, содержащую историю переписки.) Достаточно одной строки с благодарностью – всегда благодарите респондента за время, потраченное им на вас (Несомненно, в бизнесе время – деньги).

ВОПРОСЫ ИНФОРМАЦИОННОГО ИНТЕРВЬЮ

Вопросы **информационного интервью** должны быть открытыми, на них нельзя ответить одним или двумя словами.

- Найдите подходящие вопросы, с которых начинают плодотворные беседы. Запишите эти вопросы в приводимый ниже список, чтобы использовать их повторно. Наилучшие вопросы часто включают просьбу о совете. Большинство людей получают удовольствие от рассказов о себе и когда дают советы.

- Не бойтесь, что вы посягаете на чью-то личную жизнь, когда звоните или посылаете электронное письмо. Человек может всегда сказать, что у него нет времени или проигнорировать ваше электронное сообщение. Что вы теряете, задавая вопросы? **Не переживайте. Действуйте!**

- Решите, что вам нравится делать – играть в видеоигры? звонить вашим друзьям? смотреть телевизор? – и не позволяйте себе делать это **до тех пор**, пока вы не возьмете информационное интервью, запланированное на неделю.

- Прежде чем звонить, вы должны подготовить то, что собираетесь сказать по телефону (на тот случай, если вы похожи на остальных и начинаете нести чепуху, когда чем-то напуганы). Никогда «не гоните лошадей». Подготовка вознаграждается уважением.

Возможные варианты открытых вопросов, которые можно использовать для информационных интервью

1. Как вы начинали свою деятельность?
2. Что вы можете порекомендовать студенту, который заканчивает учебное заведение?
3. Что вы ожидаете от тех, кто заканчивает _____ (программа) по специальности _____?
4. Что вы ожидаете от работника?
5. У вас работают стажеры? внештатные сотрудники? частично занятые? контрактники? штатные сотрудники?

6. Могли бы вы описать атмосферу, царящую в вашей компании? (или: Могли бы вы описать типовой день в вашей компании?)

7. В какие ассоциации/организации или клубы вы рекомендуете мне вступить?

8. Какие профессиональные навыки/образование вы рекомендуете приобрести?

9. Как вы видите будущее вашей отрасли в следующие 3–5 лет?

10. Можете ли вы порекомендовать кого-нибудь еще, с кем я должен поговорить?



Запишите ниже другие подходящие вопросы, позволяющие начать разговор:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

Пример типового разговора по телефону

Ваш голос:

Здравствуйте, могу я поговорить с _____? (начальник отдела кадров или имя контактируемого лица по результатам ваших поисков)

Отвечает ваш собеседник: *Сергей Иванов, отдел прямых продаж*

Ваш голос:

Здравствуйте, меня зовут _____

а) *Я заканчиваю _____ в _____ (месяц) по специальности _____ (кафедра).*

или

б) *Я собираю информацию для (курса по _____).*

Ваш голос:

Не могли бы вы уделить немного времени для разговора со мной?

Если собеседник отвечает «НЕТ»,

Вы спрашиваете: *В какое время будет удобно позвонить вам?*

или

Вы спрашиваете: *Есть кто-нибудь свободный, кто может ответить на ряд вопросов?*

Если ответ по-прежнему отрицательный, поблагодарите собеседника и положите трубку. Во всех случаях **не реагируйте иначе** как вежливым образом.

Если собеседник отвечает «ДА»:

Ваш голос:

Могу я задать несколько вопросов о вашей компании и о том, как вы начинали свою профессиональную деятельность? Это займет всего несколько минут.

Теперь **вы задаете вопросы, подготовленные** для данного телефонного звонка.

- Спрашивайте вежливо, не торопясь.
- Всегда спрашивайте: «Есть ли кто-нибудь еще, с кем мне следует переговорить?» Это маркетинговая тактика, спрашивать о следующем шаге – вежливо, неназойливо, но не забывая о маркетинге.

Ваш голос:

Большое спасибо, что вы нашли время поговорить со мной.

Говорит ваш собеседник:

Был рад нашему разговору. Приходите, когда будете готовы.

Ваш голос:

Благодарю вас, я приду. До свидания. Кладете трубку.

Если вы считаете удобным написать благодарственное письмо, сделайте это, но, так или иначе, вы должны отреагировать.

- Будет хорошо, если вы пошлете электронное письмо (e-mail).
- В конце концов кто-нибудь потратит часть дня, чтобы помочь вам. Детальное рассмотрение вопроса всегда откладывается в памяти!

ШАГИ ИНФОРМАЦИОННОГО ИНТЕРВЬЮ

Информационные интервью – это разговоры с профессионалами в вашей области с целью получения текущей информации о рынке, позволяющей вам соответствующим образом управлять своей карьерой. Данный тип шагов требует личного контакта по телефону, общения с помощью электронной почты или непосредственного разговора.

- Занесите всю доступную вам информацию в рабочие бланки. Это положит начало вашей базе данных по потенциальным местам работы, клиентам и заказчикам.

- Берите по одному информационному интервью каждую неделю на протяжении учебы по образовательной программе и по одному интервью каждый день после завершения образовательной программы.

- Скопируйте данную информацию в вашу базу данных и сохраняйте файл для последующей подготовки электронных писем и телефонных звонков.

Шаг I

- Название компании _____
 - Полный адрес _____
 - Web-адрес _____
 - Телефон _____, адрес электронной почты (e-mail) _____
-
- Контактное лицо _____
(когда будете звонить, уточните правильность произношения)
 - Должность _____
 - Вид работ, выполняемых компанией
 - Основные клиенты:
 1. _____
 2. _____
 3. _____
 - Как выглядит/звучит продукт, производимый компанией? (при возможности запишите образец на носитель информации) _____
 - Сколько людей работает в компании? _____
 - Как долго существует компания? _____
 - Расширится ли компания или отрасль (найдется ли место для вас)? Спросите! _____

• (а) 4 открытых вопроса, которые Вы подготовили для данного контакта/ шага:

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

• (б) 4 ответа:

1.(а) _____

(б) _____

2.(а) _____

(б) _____

3.(а) _____

(б) _____

4.(а) Есть ли кто-нибудь еще, с кем я должен поговорить?

(б) _____

• Возможности: Внештатная работа? _____ Стажировка? _____

• Частичная занятость? _____ Контракт? _____ Работа в штате? _____

• Бизнес-предложение поступило от _____

(Убедитесь в том, что вы отправили данному человеку благодарственную записку.)

Помните, что это способствует развитию вашей сети деловых связей.

Благодарность послана _____

• Записки-напоминания _____

Поисковые шаги

Эти действия, предпринимаемые вами, представляют собой усилия, сосредоточенные только на поиске информации. Они закладывают начало вашей базы данных по работам и клиентам. Вы собираете имена и номера контактных телефонов людей и компаний, в которых или с которыми вы хотели бы работать или, возможно, даже нанять на работу.

Сохраняйте полученные данные в файле, в списке, в виде ксерокопий в базе данных или в вашей деловой карто-

теке (еще одна причина вступить в профессиональные ассоциации).

Заканчивая высшее учебное заведение, вы уже будете представлять, к чему вы пригодны на рынке труда и где желаете сосредоточить свои усилия. Вы будете сами распоряжаться своей собственной судьбой, вместо того чтобы, подобно зерну на ветру, метаться повсюду в надежде попасть в хорошее место.

По мере реализации шагов заполните приводимую дальше **таблицу бизнес-предложений**, чтобы определить лучшие источники информации.

После завершения учебы результаты выполненных вами шагов будут представлять собой бесценный клад информации по клиентам/работодателям/работникам. Затем сосредоточьте свой поиск на работе с постоянной занятостью. Делайте ежедневно по 5 контактных/деловых звонков до тех пор, пока не найдете подходящее место для себя.

Примечание. Как и многие другие, вы испытаете после окончания учебы небольшой эмоциональный спад – на протяжении нескольких лет кто-то или что-то (ваши преподаватели и программа обучения) постоянно контролировали вас, то есть вами руководили извне. Теперь вы должны сами распоряжаться собой, вместо того чтобы выполнять чужие указания, и именно это вызывает некоторую растерянность после завершения учебного заведения. Некоторые люди испытывают такие чувства, будто их пустили по течению. Вы разрабатываете план преодоления такой ситуации и реализуете этот план.

Всего лишь напоминание – чтобы найти работу, обычно требуется от 8 до 23 недель, а в периоды экономического спада поиск займет еще больше времени. Вот почему важно начинать, пока вы учитесь *или когда у вас есть работа* (Однако не занимайтесь поиском работы в служебное время – это основание для немедленного увольнения!).

Шаги II представляют собой усилия по поиску информации. По мере выполнения шагов II формируется ваша база данных по потенциальным контактам, работодателям, клиентам и заказчикам.

• **Занесите** в рабочие бланки как можно большее количество информации:

– в течение образовательной программы выполняйте еженедельно по два шага II, а после завершения учебы осуществляйте по два ежедневно.

– это компании, в которых вы хотели бы работать, с которыми можно было бы заключить контракт или, возможно, нанять для выполнения вашего собственного контракта.

Шаг II

- Название компании _____
- Полный адрес _____
- Web-адрес _____
- Телефон _____, адрес электронной почты (e-mail) _____

- Контактное лицо _____
- Должность _____

(директор отдела кадров, менеджер по внешним связям). Называйте фамилию и имя правильно. Уточните произношение по телефону.

- Вид работ, выполняемых компанией, _____
- Клиенты:
 1. _____
 2. _____
 3. _____

• Как выглядит/звучит продукт, производимый компанией? (найдите образец и приложите к данной анкете)

- Сколько людей работает в компании?
- Как долго существует компания?

• Расширится ли компания или отрасль (найдется ли место для вас)? Спросите! _____

• Возможности: Внештатная работа? _____ Стажировка? _____ Частичная занятость? _____ Контракт? _____ Работа в штате? _____

- Бизнес-предложение поступило от _____
- Благодарственная записка послана за бизнес-предложение (при необходимости)? _____
- Записки-напоминания: _____

ТАБЛИЦА БИЗНЕС-ПРЕДЛОЖЕНИЙ

• Иногда случается переговорить с одним из источников ваших бизнес-предложений II – тогда соответствующий шаг становится шагом I и вы заменяете его другим шагом II. Ва-

ша цель в конечном итоге – расширить сеть связей. После освоения данной системы вы будете пользоваться ею на протяжении всей вашей карьеры. Почему бы не поддерживать отношения с людьми, с которыми вы встречались и с кем вы бы с удовольствием работали?

- Заполните таблицу, чтобы определить, откуда поступают наилучшие бизнес-предложения. Используйте данную информацию, чтобы постоянно откапывать наилучшие ресурсы.

Наименование компании	Источник (web, персональное бизнес-предложение, каталог, ежегодник, телефонный справочник, журнал, др.)
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	
7.	
8.	
9.	
10.	
11.	
12.	
13.	
14.	
15.	

_____ Благодарственное письмо или записка послано в ответ на личное деловое предложение?

Резюме параграфа

Решая вопросы трудоустройства, необходимо расширять круг знакомств, поскольку люди склонны нанимать профессионалов, которых они знают и кому они могут доверять. Деловые контакты носят личный характер, но деловые отношения не бывают личными. Разработайте план создания сети связей и реализуйте его. Если ваши усилия по расширению сети связей привели непосредственно к работе после окончания учебы в вузе – поздравляем! А если нет, придется потрудиться еще!

Одной из форм выраженной заинтересованности в трудоустройстве и развитии профессиональной карьеры является информационное интервью, которое при умелом использовании может превратиться в начало деловых отношений с потенциальным работодателем.

Список литературы

1. Гид молодого специалиста. 2005. № 2.
2. Справочник карьериста. Ежегодный сборник. 2003–2004. – М.: Бизнес Ньюс Медиа, 2004.
3. С чего начинается карьера: Учебное пособие / Сост. И.В. Карепанова, О.А. Шабурова. – Комсомольск-на-Амуре: ГОУВПО «КНАГТУ», 2005.
4. Хангерленд Б. Как преподнести себя на рынке труда. – М.: Кудиц-образ, 2003.

§4. ЭФФЕКТИВНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ТРУДОУСТРОЙСТВА

В параграфе подробно представлены все этапы трудоустройства: оценка возможностей, определение целей поиска работы, использование ресурсов трудоустройства, написание и сбор необходимых документов, подготовка к интервью и др. Кроме практических рекомендаций и заданий читателю предлагаются карьерные истории российских менеджеров, самостоятельно добившихся больших профессиональных успехов в бизнесе и достигших вершин власти и могущества.

Ключевые слова

Самооценка, жизненные цели, карьера, цель поиска, исследование рынка, сеть поиска работы, ресурсы Интернета, издания о работе, день компании, день карьеры, ярмарка вакансий, резюме: хронологическое, функциональное, ретроспективное, целевое, академическое, самопрезентация, собеседование, сопроводительное письмо, рекомендательное письмо, действия после интервью, оценка предложения о работе.

Наша жизнь определяется нашими мыслями о ней.

Марк Аврелий

Каждый из нас наверняка не раз в своей жизни сталкивался с проблемой поиска работы и уж, конечно, знает, как важно обдумать заранее все шаги в решении данного вопроса. Рассмотрим эти шаги.

Шаг 1. Оцените себя (определите свой индивидуальный продукт, который вы будете продавать работодателю)

В вашу первоочередную задачу входит анализ своей продукции или проведение самооценки.

- Сможете ли вы убедить вашего работодателя в том, каким ценным работником вы являетесь, или уверить потребителя в ценности вашей продукции?
- Сможете ли вы определить, какая работа наилучшим образом вам соответствует?

Это зависит от того, насколько хорошо вы знаете самого себя. Это также поможет вам выбрать наилучший путь в определении вашей карьеры.

Ниже перечислены необходимые аспекты для проведения такой самооценки.

Когда вы оцениваете себя, вспомните ваш предшествующий опыт. Чему вам удалось научиться на той работе, где вы в прошлом преуспели? Хотя многому можно научиться и от жизненных и профессиональных неудач, все же лучший способ достичь успеха в будущей карьере заключается в том, чтобы больше сосредоточиться на тех моментах, когда ваша работа приносила вам радость и успех.

Зафиксированные на бумаге результаты вашей самооценки помогут вам рационально мыслить. Эти записи вы можете использовать впоследствии при написании сопроводительных писем или при подготовке к собеседованию. Особенно отметьте те ваши выводы, которые касаются следующих тем, по возможности сопровождая их приемами.

Мнение профи

! М.В. Хабаров, ген. директор управляющей компании AllianzRosno Asset Management:

– Что Вы можете посоветовать молодым специалистам?

– Во-первых, взять ручку и бумагу и написать, где он (она) видит себя через 10 лет, – это должен быть самый наглый и амбициозный план. Во-вторых, на другом листке написать то, что ты готов заплатить за достижение этой цели. В-третьих, если цена адекватна целям, то ты этого достигнешь.

О какой работе вы мечтаете? Каковы ваши представления о самой лучшей работе? Что за работа представляет собой с точки зрения сфер ответственности, должностных обязанностей, направлений деятельности, местоположения фирмы, корпоративной культуры и т.д.

Способности и знания. Какими способностями вы обладаете? Что у вас получается делать особенно легко? Перечислите ваши очевидные навыки (например, способность составлять бизнес-план или способность к языкам, свободное знание английского и японского языков). Перечислите ваши личностные качества и достоинства, то есть те способности, которые невидимы с первого раза (способность к лидерству, благоразумие, способность настраивать на работу других и завоевывать доверие людей). Излишне не скромничайте, отмечайте все ваши достоинства. Подумайте, что дало вам ваше образование или жизненный опыт из того, что могло бы стать полезным для вашего работодателя (например, как успешно проводить финансовые операции, как разработать систему минимальных ставок заработной платы на заводе, как организовать совместное предприятие с зарубежной компанией).

Интересы. Что больше всего в жизни приносило вам удовольствие и интерес, говоря о работе, личной жизни, семье, школе, друзьях, увлечениях? Какие предметы и вопросы вызывают ваше любопытство? Какие деловые вопросы и проблемы занимают ваши мысли? О чем вы любите читать и какие темы любите обсуждать?

Какой вы человек по характеру? Как вы относитесь к жизни и окружающим вас людям? С вами легко или трудно иметь дело? Скрытый вы человек или нет? Любите ли вы пла-

нирывать или больше предпочитаете спонтанность? Осторожны ли вы или любите рисковать? Как бы вы описали вас ваши домашние или друзья? Что непосредственно из ваших личных качеств могло бы повлиять на ваш успех на каком-либо конкретном месте работы?

Жизненные цели и устремления. Что бы вы могли принести вашей семье, бизнесу, городу, где живете, всему миру в ближайшие 10, 30 лет? Что бы вы могли сказать о своей прожитой жизни в тот момент, когда вам исполнится 70 лет?

Насколько вы энергичны? Оцените вашу энергичность по четырем параметрам: физическая энергия, интеллектуальные силы, силу эмоций и то, как вы умеете общаться с другими людьми. Некоторые виды деятельности нравятся одним людям и не нравятся другим. Быть может, у вас есть хороший дар решать интеллектуальные проблемы, но вас абсолютно не интересуют межличностные отношения. Быть может, вас приводит в ужас мысль работать одному на протяжении долгого времени или, наоборот, работа в команде с другими сотрудниками заряжает вас энергией. Подумайте о том, как различного рода деятельность или обстоятельства влияют на вашу внутреннюю энергию – уменьшается она или возрастает.

Обстановка на работе. Какую обстановку на рабочем месте вы предпочитаете? Вам нравится, чтобы вокруг вас кипела работа, или вы предпочитаете более спокойную и размеренную обстановку? Вы предпочитаете офис с очень дорогой и изысканной обстановкой, расположенный в центре города, или какой-нибудь завод в сельской местности? Вам больше нравится работать в одном помещении с коллегами или вы предпочитаете отдельный кабинет? Какая рабочая обстановка позволяет вам наиболее эффективно трудиться?

Корпоративная культура / люди. Какими вы видите своих коллег, начальников и подчиненных? Какая стратегическая цель управления компанией или какое предназначение самой компании вам больше всего по душе? Какой стиль руководства позволит вам проявить себя на работе с самой лучшей стороны? Предпочитаете ли вы уже окончательно установившуюся структуру в компании или ту, где возможны перемены? Каким образом обычаи и традиции, принятые в

компании, а также люди, с которыми вы работаете, влияют на вашу производительность и помогают получать удовлетворение от работы?

В качестве части процесса своей самооценки позаботьтесь о том, чтобы спросить других людей, что они о вас думают. Те, кто хорошо вас знает, могут обратить ваше внимание на те черты, которые могут благотворно сказаться на вашем успехе.

Процесс самооценки помогает вам поразмыслить о своем прошлом, вспомнить о забытом опыте. В конце концов вы получаете более четкое представление о том, что вы собой представляете, и как это может отразиться на вашей будущей карьере. Он также помогает вам собрать тот необходимый материал, который вы в дальнейшем используете в ваших резюме, сопроводительных письмах или на собеседовании.

Мнение профи



Леонид Невзлин, первый заместитель председателя правления нефтяной компании ЮКОС:

Карьера – это призвание

Сейчас в России карьера в моде. Между тем, я думаю, делать карьеру всем и каждому не обязательно. Это либо есть, либо этого нет. Если человеку не хватает амбициозности, честолюбия и тщеславия, если у него нет желания добиться признания, тогда ничего не выйдет. Кстати, карьеристы, жизнь которых напряженна и экстремальна, иногда чертовски завидуют нормальным людям.

Я не сторонник быстрых карьерных взлетов: насколько быстро все приходит, настолько же мгновенно и улечивается. Плохо в 35 лет становиться премьер-министром. Но в бизнесе, например, к 35–40 годам нужно добиться максимального успеха. Для политической же карьеры идеальный возраст – 45–55 лет. Так что я не исключаю возможности нескольких карьер в жизни человека.

Карьеру нужно начинать делать еще в ранней молодости. Лет с пятнадцати. К этому возрасту человек уже в состоянии объективно оценить свои интеллектуальные способности. По крайней мере, определиться, кто он – физик или лирик. Неправильная самооценка сводит на нет все усилия.

Второй, не менее важный шаг на пути к карьере – выбор образования. Конечно, лучше иметь два диплома: отечественный и зарубежный. После учебы было бы неплохо остаться за границей на два-три года и поработать в ведущих мировых компаниях – набраться опыта, который так привлекает кадровые службы.

Отсутствие у человека определенных моральных качеств способно поставить на его карьере крест. В бизнесе есть заповеди, которые следует неукоснительно соблюдать. Нельзя: воровать, подставлять партнера или коллегу, врать, проявлять чрезмерную агрессию. Ни в коем случае нельзя нарушать данное кому-либо слово. К слову, данному устно, нужно относиться как к подписанному контракту.

Настоящий карьерист – хороший оратор. Он умеет хорошо говорить, но еще лучше он умеет слушать, анализировать и делать правильные выводы. Очень важно постоянно работать над собой – читать книги, участвовать в различных семинарах. Одним словом, находиться на информационном острие своей профессии.

Надо уметь играть в команде. К сожалению, известно немало примеров, когда умные и талантливые профессионалы-индивидуалисты были "съедены" командой.

К своим 40 годам у меня уже выработалась собственная технология успеха. Во-первых, это так называемое создание моральных преимуществ. То есть когда ты сделал для другого человека чуть больше, чем он для тебя, не ожидая при этом ничего взамен. Люди не любят быть обязанными – со временем это может перейти в неприязнь. Поддерживать людей, общаться с ними – вот, что нужно для создания своего морального преимущества.

Во-вторых, важно сохранять, как я это называю, уровень личного расстояния. С одной стороны, нельзя лезть в личную жизнь своих коллег, но и демонстрировать полное отсутствие интереса к ней тоже плохо. Правда, интерес этот должен быть не для любопытства и не для галочки, а для того, чтобы оказать человеку помощь, когда она ему особенно нужна.

Я многое прощаю людям. Но делать это в бизнесе опрометчиво. Если человек тебя хотя бы единожды подвел или предал – следует забыть об этом человеке и идти дальше. Если же ты простишь, то только создашь себе новую проблему. Возможно, именно она и похоронит твою карьеру.

Или такой пример. Ты осознаешь, что некий человек не годится для твоей работы, что он непрофессионален. Вместо того чтобы сразу от него отказаться, ты тратишь на него время, деньги, пытаешься его чему-то научить... Неблагодарное занятие! К работе своих подчиненных профессионал должен подходить менее лично и более требовательно.

Надо помнить о своем здоровье. Если ты не в состоянии активно работать в течение 12 часов – стандартный рабочий день серьезных профессионалов, – карьеры тебе не сделать.

И всегда надо помнить: карьера первична, работа прежде всего. А деньги, положение – только атрибуты удавшейся карьеры. Я знал немало людей, для которых внешний блеск был гораздо важнее собственно карьеры, для которых самоцелью стали деньги, дорогие машины и красивые женщины. Но насколько быстро они этого достигали, настолько же быстро всего этого лишались.

Шаг 2. Четко определите и сформулируйте цель поиска работы

Приступая к поиску работы, **проранжируйте цели**, которые вы перед собой ставите:

- Заработать немного / много денег
- Повысить квалификацию
- Пройти полезные тренинги
- Приобрести новые профессиональные навыки
- Освоить новую специальность
- Приобрести новую профессию
- Улучшить иностранный язык
- Научиться эффективно использовать рабочее время
- Приобрести навыки управления
- Попасть в хороший коллектив
- Найти новых друзей
- Приобрести деловые связи
- Освоить компьютер
- Научиться вести переговоры
- Научиться делать презентации
- Узнать рынок
- Нарботать клиентскую базу
- Получить кредит на квартиру
- Стать известным в своей профессиональной области
- Побороть скуку
- Посмотреть мир, разъезжая по командировкам
- Получить свободу творчества.

Список возможных целей поиска работы далеко не полный. Продолжите его сами.

Как правильно поставить цели?

• **Определите, конкретна ли ваша цель или больше похожа на мечту?** Ваша цель должна быть действительно достижима, иначе она может увести вас от основного пути.

• **Попытайтесь определить сроки достижения своей цели.** Например, вы не просто хотите выучить английский, а

пройти стажировку в иностранной компании в течение двух месяцев.

• **Оцените уровень сложности вашей цели.** Иногда недооценка сложности цели может полностью вывести человека из строя: так называемое выдыхание, когда потрачены все силы и ресурсы, а результата нет. С другой стороны, переоценка также может привести к потере интереса. Попробуйте определить оптимальный уровень, приемлемый именно для вас.

• **Позитивно сформулируйте вашу цель!** Известно, что человеку легче справляться с позитивными формулировками, например «повысить квалификацию», а не «попытаться не вылететь с работы».

• **Подумайте, какими ресурсами вы обладаете для достижения вашей цели** – знаниями, опытом, великолепной памятью и т.д. Также определите, каких ресурсов вам не хватает, на приобретение их можно бросить дополнительные усилия, и это впоследствии окупится.

Резюме профи

Младенцев Андрей Леонидович
генеральный директор ОАО «Нижфарм»

<p>Родился в 1968 году в Нижнем Новгороде. Женат, имеет двоих детей.</p> <p>Увлекается коллекционированием музыкальных записей, игрой на фортепьяно, видео- и фотосъёмкой.</p> <p>Кто или что повлияло на вашу карьеру сильнее всего?</p> <p>Трудолюбие и образование.</p> <p>Что вы можете посоветовать молодым специалистам?</p> <p>Учиться, трудиться и много работать над собой. Искать причины своих неудач не в окружающей обстановке, а в себе самом.</p>	<p>После окончания школы в 1985 году поступил на радиофизический факультет в Нижегородский государственный университет на специальность «радиофизика и электроника», защитил дипломную работу на тему «Диффузионные явления и фликкерный шум в полупроводниковых приборах».</p> <p>Сразу после окончания университета в 1992 году начал работать в должности начальника ценных бумаг в «НБД Банк – Нижегородский банкирский дом».</p> <p>В 1994 году перешел на должность генерального директора Регионального депозитария Нижегородской области, где осуществлял оперативное руководство и управление всеми видами деятельности, а также организовывал эффективное взаимодействие всех структурных подразделений.</p>
--	--

<p>Какие профессии и в каких отраслях будут наиболее востребованы?</p> <p>Моя глубочайшая уверенность, что будут востребованы не профессии, а профессиональный подход. Важно, как ты относишься к своей работе, а не какой профессией обладаешь. В любой отрасли практически всё зависит от руководства и персонала. Поэтому не так важно, в какой отрасли ты работаешь, а важно, как работаешь.</p>	<p>В 1995 году стал членом совета директоров ОАО «Нижфарм», где представлял интересы акционеров ОАО «Нижфарм». В 1996 году стал председателем совета директоров ОАО «Нижфарм» и отвечал за стратегическое руководство деятельностью компании. С 1999 года занимает пост генерального директора ОАО «Нижфарм».</p> <p>С 2002 по 2004 год проходил обучение в IEDC – Bled School of Management, где получил бизнес-образование по программе Presidents'MBA.</p> <p>С 2001 года является членом Нижегородской ассоциации промышленников и предпринимателей.</p> <p>С 2002 года является членом совета Ассоциации российских фармацевтических производителей. В том же 2002 году стал членом комитета по развитию медицинской и биологической промышленности при ТПП РФ, принимает участие в работе комитета с целью формирования предложений по концептуальным подходам к государственной политике РФ в области фармацевтической промышленности.</p>
---	---

Шаг 3. Проведите исследование рынка и наметьте свое место на нем

Помимо того, что вам следует оценить самого себя, поставить цели, вам надо еще проанализировать рынок труда. Для этого необходимо детально изучить различные отрасли и направления, специфику должностей, существующие компании и место их расположения, т.е. выполнить все те действия, что подробно описаны в параграфе 2 раздела II. Добавим лишь, что всё это поможет вам выяснить, насколько различные предложения о вакансиях соответствуют вашим интересам, предпочтениям и способностям.

Помните! В процессе проведения такого исследования вам необходимо собирать и анализировать следующую информацию:

О бизнесе:

- ведущие фирмы,
- возможности этого бизнеса,
- предполагаемый рост,
- вакансии и спрос на них.

О работе:

- основные должностные обязанности и ответственность,
- сферы влияния и руководства,
- возможность участия в принятии решений,
- требования к претенденту,
- необходимость перемены привычного образа жизни,
- возможности карьерного роста и профессионального совершенствования,
- риск и вознаграждение.

О компаниях:

- положение на рынке,
- направления бизнеса,
- текущий успех и потенциальные возможности,
- финансовое благополучие и известность,
- стиль и стратегия управления,
- корпоративная культура,
- потребность в работниках и требования к ним,
- вопросы оплаты труда.

О регионе:

- различные отрасли и возможные вакансии,
- экономическое благополучие и возможность роста,
- возможности быстрого профессионального роста,
- необходимость перемены привычного образа жизни.

Соберите ваши данные, а затем проанализируйте их. Сравните то, что вам удалось узнать о различных предложениях и возможностях, с тем, что вы знаете о себе самом. Каким образом данные должностные обязанности и ответственность соотносятся с вашими способностями, профессиональным опытом и интересами? Не будет ли противоречить вашим представлениям тот образ жизни, который предполагает работа в той или иной отрасли или компании? Какие отрасли и компании наиболее соответствуют тому направлению в бизнесе, который вы находите наиболее интересным? Какие возможности рынка предоставляет тот регион, которым вы

заинтересовались? Что вы можете сказать о корпоративной культуре тех компаний, которые вы изучаете? Соответствует ли она вашим личным представлениям о ценностях, стиле руководства, о хорошем рабочем коллективе? Какая конкретно работа поможет достичь вам поставленных целей в жизни? И так далее.

Определите для себя, какие должности и компании наилучшим образом соответствуют вашему представлению о себе самом. Определите ту нишу для себя, где вы можете представлять определенную ценность для других. Составьте лист возможных должностей и компаний, которые необходимо тщательно изучить. Принимайте во внимание существующие тенденции на рынке. Отметьте особенно те отрасли и компании, в которых существует возможность роста (даже если сейчас они переживают некоторые трудности).

Резюме профи

Никитенко Владимир Николаевич
президент, председатель правления
 ОАО «Банк «Петрокоммерц»

<p>Родился в 1958 году в Саратове. Женат, имеет троих детей. Любит общение с друзьями дома и на даче, рыбалку с сыновьями и прогулки в лесу.</p> <p>Кто или что повлияло на вашу карьеру сильнее всего?</p> <p>Был в нужное время в нужном месте.</p> <p>Что вы можете посоветовать молодым специалистам?</p> <p>Учитесь, учитесь и еще раз учитесь.</p>	<p>После окончания школы поступил на факультет «Финансы и кредит» Саратовского экономического института, который окончил в 1982 году. По завершении учебы в институте начал свою карьеру профессионального финансиста в Сургутском отделении Государственного банка СССР, где к 1984 году смог дорасти до должности заместителя управляющего.</p> <p>В 1987 году перешел на работу в органы государственной власти Сургутского региона, а в 1992 году в должности председателя правления возглавил сургутский АКБ АККОБАНК.</p> <p>В 1996 году возглавил казахский банк «Каспийский».</p> <p>С 1998 года – президент и председатель правления ОАО «Банк «Петрокоммерц». Является председателем ревизионной комиссии ОАО НК ЛУКОЙЛ и входит в управляющие органы целого ряда предприятий группы.</p>
--	---

<p>Какие профессии и в каких отраслях будут наиболее востребованы?</p> <p>Финансисты.</p>	<p>С 2001 года – заместитель председателя совета Ассоциации региональных банков «Россия», член совета Московского банковского союза и АБЦР.</p> <p>С 2002 года – член совета АРБ.</p>
--	---



I. Закрепите материал. Используя психологический приём – самооценку, определите интересы, связанные с работой и карьерой.

1. Сначала письменно ответьте на вопросы:

– От каких своих умений и способностей вы получаете наибольшее удовольствие?

– Каковы ваши основные интересы и любимое времяпрепровождение?

– Какие учебные курсы были у вас любимыми в высшей школе?

– Перечислите то, что вы считаете своим позитивным опытом и постарайтесь объяснить, почему вы его таковым считаете?

– О какой работе вы мечтаете? Каким вы представляете своё занятие через 10 лет?

– Какая работа была бы для вас идеальной? Опишите её как можно подробнее. Представьте себя на этой работе. С кем вы работаете? Как проводите время?

– Каковы ваши критерии выбора работы? (обязательные и желательные).

– Какие ваши сильные стороны и навыки более всего позволяют вам считать себя подходящим для работы, которая вам кажется идеальной?

– Какие пробелы в своих знаниях и умениях вам необходимо ликвидировать, чтобы получить идеальную для вас работу?

– Если работа, которая вам кажется идеальной, недостижима в настоящее время, то какую работу вы могли бы выполнять, чтобы продвигаться в избранном направлении?

– С кем можно посоветоваться, чтобы получить полезную для планирования карьеры информацию?

– Каковы ваши ближайшие и долгосрочные цели в области карьеры?

2. Ответив на данные вопросы, переходите к следующему этапу, цель которого – создание образа наиболее привлекательной для вас работы.

Выстройте полученную в ходе ответов на вопрос теста информацию в следующем виде:

Я считаю своими основными умениями.....

Мои умения и навыки относятся скорее к работе (с людьми, предметами, информацией)

Пожалуй, я хотел(а) бы развить следующие качества и сильные стороны.....

Я обнаружил(а), что мне нравится взаимодействовать с людьми путём.....

Я понял(а), что для того, чтобы испытывать чувства счастья и удовлетворения, мне нужно.....

Я был удивлён(а) тем, что.....

Я понял(а), что основными мотивами моей деятельности являются.....

3. Преобразуйте свои выводы так, чтобы чётко определить следующие важные для поиска работы и дальнейшей карьеры параметры:

- Должность, которая вас привлекает (например менеджер по персоналу, консультант, программист и т.д.).

- Качества личности, которые необходимы для получения избранной должности.

- Тип организации, интересующий вас (крупная, мелкая, коммерческая/общественная, отечественная/зарубежная и т.п.).

- Сфера деятельности (финансы, образование, торговля и т.д.).

- Непосредственная сфера приложения ваших усилий (разработка компьютерных, продвижение на рынок новых продуктов, формирование новых методов обучения и т.д.).

4. Представьте всю полученную информацию в идее описания своей цели поиска работы. Например, так, «Я стремлюсь к должности менеджера по персоналу в крупной международной компании. Там я смогу реализовать свои лидерские, коммуникативные и аналитические способности, а также эффективно использовать свою профессиональную подготовку для совершенствования кадровой политики компании, а также внедрения передовых методов обучения персонала».

Шаг 4. Расширьте сеть поиска работы

Случаются самые фантастические, непредсказуемые и совершенно необъяснимые карьерные взлёты. Почему? Иногда просто потому, что человек оказался в нужное время в нужном месте. В итоге – именно его принимают на ту должность, о которой можно было только мечтать. Однако, как известно, шанс даётся только тем, кто делает всё для того, чтобы этот шанс пришёл. Как увеличить количество таких шансов? Легко! Просто расширьте сеть поиска работы.

Один опытный в мире бизнеса человек – К. Кулидж как-то заметил: «Нет на свете ничего, что заменило бы настойчивость. Ее не заменит талант: талантливейший неудачник – самое обычное дело. Ее не заменит гениальность: непризнанный гений – притча во языцах. Ее не заменит образование: мир полон образованных бездельников. Настойчивость и решительность – всеильны».

В нашем случае настойчивость означает сообщить всем и каждому, что ищешь работу. «Все и каждый» – это друзья, родные, коллеги, одноклассники, кадровые агентства, преподаватели, бывшие учителя, соседи, люди, с которыми вы перезваниваетесь или переписываетесь по электронной почте или сталкиваетесь по делам, общественные организации – словом, все, кто хоть как-то может помочь в поисках работы.

Около 85% людей, ищущих новую работу или меняющих область деятельности, находят новые места с помощью коллег, одноклассников, бывших сотрудников, знакомых, друзей и родственников.

Итак, составьте список своих знакомых. Внесите в него всех, кого вы когда-либо знали, – отредактируете потом. Как только поняли, какая в точности работа вам нужна, посмотрите этот список и выберите тех, кого можно мобилизовать, и сообщите им, что вы вышли на поиски. Позвоните или напишите по электронной почте. Позже, при необходимости, пошлите им также резюме, рекомендательные письма, биографию или визитную карточку (если есть).

Неплохо бы обзавестись достаточно свежим списком предприятий и организаций в интересующей вас области. Если в вашем распоряжении есть персональный компьютер, вы можете воспользоваться информационно-поисковыми системами и базами данных, предложение которых все возрастает.

Регулярно посещайте Интернет – удобное средство поиска работы. Этот ресурс даст возможность посетить как корпоративные сайты, так и самые посещаемые сайты:

www.job.ru – Russian Internet Job Agency. Самый популярный сайт, посвященный поиску/предложению работы. 10–20 тысяч посетителей в день.

www.graduate.ru – информация о программах набора молодых специалистов и компаниях, проводящих эти программы. Возможность отправить заявку на участие в большинстве из них.

www.resume-bank.ru – создан компанией «Резюме-Банк». Есть возможность составить профессиональное резюме и разместить его на сайте. Также здесь много полезной информации о компаниях, где могут появляться вакансии.

www.rabota.mail.ru – поддерживается крупной интернет-компанией Mail.ru. Вакансии на сайте четко структурированы по разделам, отдельно выделены вакансии для студентов и молодых специалистов. Здесь вы получите помощь в составлении грамотного резюме и сможете пройти различные тесты.

www.superjob.ru – сайт кадрового агентства СуперДжоб. Очень удобная система поиска резюме/вакансий и по рубрикам, и по ключевым словам.

www.joblist.ru – сайт компании Agava Software. Есть возможность последующего редактирования резюме и вакансий.

www.career.vvsu.ru – Дальневосточный ресурс о работе. На сайте публикуются вакансии Дальневосточного региона.

www.career.ru – на сайте есть вся информация, необходимая для успешного поиска работы, трудоустройства и дальнейшего карьерного роста.

www.rdw.ru – сайт газеты «Работа для Вас». На сайте публикуются объявления из бумажной версии газеты.

www.zarplata.ru – электронная версия журнала «Работа & Зарплата».

www.job-today.ru – сайт газеты «Работа сегодня». Резюме и вакансии – очень краткие (не более 400 знаков текста).

job.rambler.ru – поиск/предложение работы на Рэмблере.

job.rbc.ru – сайт агентства РосБизнесКонсалтинг. Аудитория сайта состоит из аудитории www.rbc.ru

Есть две основные возможности поиска работы в Интернете:

1. Специализированные сайты о поиске/предложении работы.

На подобных сайтах вы можете бесплатно разместить свое резюме и просмотреть существующие вакансии. Сейчас

в разделе «Работа» на www.rambler.ru зарегистрировано около 1200 сайтов, большая часть которых имеет возможность автоматического добавления вакансий/резюме. Используйте 10–15 наиболее посещаемых, тратить время на работу с остальными не имеет смысла.

Позиции сайтов в рейтинге могут сильно меняться: появляются и раскручиваются новые, а старые могут сходить со сцены. Поэтому рекомендуем следующий способ выбора сайтов: заходите на www.rambler.ru и просматривайте список наиболее посещаемых сайтов в разделе «Работа».

Также существуют сайты для поиска/предложения работы только для определенных специалистов, например, IT-специалистов, металлургов и т.п. Если вы не знаете, какие специализированные сайты существуют для вашей профессии, попробуйте найти их через поисковые системы (www.rambler.ru, www.yandex.ru), вводя ключевые слова типа «Работа для маркетологов». Размещение резюме на сайтах малоэффективно. Как правило, работодатели просматривают резюме на сайтах только тогда, когда не получают отклика на размещенные объявления о вакансиях. Кроме того, ваше резюме может просмотреть кто угодно, в том числе и ваш начальник со старой работы. Рассылка резюме на вакансии более эффективна, но на просмотр вакансий и рассылку электронных писем требуется много времени.

Несколько основных правил:

- Присылайте резюме в теле письма или в прикрепленном файле формата «rtf». Не используйте формат «doc», т.к. через него могут передаваться вирусы и возникнуть проблемы, если на компьютере получателя установлена другая версия редактора Word или ваш файл будет отправлен на «карантин» антивирусом.
- К резюме приложите краткое сопроводительное письмо («cover letter»), указывающее, почему вы заинтересованы именно в данной вакансии.
- В идеале резюме следует редактировать под каждую конкретную вакансию.
- Если указано контактное лицо, в письме обратитесь к нему по имени, а не «dear sir/madam»!

2. Второй способ поиска работы в Интернете – это сайты работодателей.

Поиск работы через сайты работодателей актуален, если вы заинтересованы в работе в крупной компании, имеющей

развитый сайт в Интернете. Очень часто на таких сайтах есть списки текущих вакансий и информация о возможной карьере в компании. Вышлите резюме на указанный адрес. В случае отправки резюме напрямую крупному работодателю повышается роль сопроводительного письма. В нем должны внятно объяснить, почему вы хотите работать именно в этой компании.

Практически на всех сайтах, посвященных поиску и предложению работы, есть раздел со статьями о рынке труда. На этих же сайтах часто есть форумы, посвященные этой тематике. Они строго модерятся, поэтому полезной информации там довольно много, а «мусора» и спама – мало. В таких форумах помимо чтения дискуссий можно задавать интересные вас вопросы. Скорее всего, вы получите вполне квалифицированный совет.

Можно также использовать поисковые системы типа www.rambler.ru и www.yandex.ru. Вводите интересные вам слова в различных сочетаниях и просматривайте список выданных вам ссылок. Таким путем можно найти много довольно интересной и полезной информации, причем нередко в самых неожиданных местах.

Существует масса периодических изданий, активно публикующих предложения работодателей. Исключительно полезно читать периодические издания общэкономического, делового характера, а также специализированные издания в интересующей вас области.

Ниже представлены три основные группы изданий о поиске работы и построении карьеры. Кроме перечисленных газет и журналов есть еще отраслевые издания, но они не имеют массового характера распространения и используются в основном узким кругом профессионалов.

I группа изданий – о поиске/предложении работы для максимально широкой аудитории. Издания этой группы нацелены на самого разнообразного читателя – от топ-менеджеров до уборщиц и дворников. Мало статей, 90% объема – объявления о поиске/предложении работы.

1.«Работа для Вас» – газета объявлений о поиске/предложении работы. Адрес сайта: www.job.rdw.ru Периодичность: 4 раза в неделю. Распространение: платное, через сеть газетных киосков и лотков.

2.«Работа сегодня» – газета объявлений о поиске/предложении работы. Адрес сайта: www.job-today.ru Периодич-

ность: 1 раз в неделю. Распространение: платное – киоски, газетные лотки; бесплатное – на выставках и ярмарках вакансий. Деление по отраслям и по разделам – руководители, специалисты, основной персонал. Содержит объявления об entry-level-позициях.

3. «Работа & Зарплата» – журнал объявлений о поиске работы/предложении работы. Адрес сайта: www.zarplata.ru Периодичность: 1 раз в неделю. Распространение: платное – через сеть газетных киосков и лотков; бесплатное – на тематических выставках. Содержит несколько статей и алфавитный указатель вакансий.

4. «Из рук в руки» – газета объявлений по всем темам, в том числе о поиске/предложении работы. Адрес сайта: www.izrukvruki.ru Периодичность: 5 раз в неделю. Распространение: платное, через сеть газетных киосков и лотков.

II группа изданий – нацеленные на аудиторию элитных специалистов и менеджеров. Аудиторию изданий этой группы составляют высокооплачиваемые специалисты, работающие в крупных российских и западных компаниях, а также студенты и выпускники вузов, как правило, свободно владеющие английским языком. В этих изданиях доля объявлений составляет не более 30–40%, остальное – статьи и аналитические материалы о рынке труда.

1. «Карьера» – один из самых популярных в России журналов о построении карьеры. Адрес сайта: www.kariera.org.ru Периодичность: 1 раз в месяц. Распространение: платное: через сеть газетных киосков и лотков. Журнал посвящен обзорам отраслей экономики, технологиям построения карьеры, историям успеха.

2. «ФК» – выпускается с лета 2002 года (по февраль 2003 года назывался «Формула карьеры»). Адрес сайта: www.fkmagazine.ru Периодичность: 1 раз в месяц. Распространение: платное: через сеть газетных киосков и лотков. Журнал посвящен обзорам отраслей экономики, технологиям построения карьеры, историям успеха.

3. «Ведомости» – ежедневная деловая газета. Адрес сайта: www.vedomosti.ru Периодичность: 5 раз в неделю. Распространение: платное – через сеть газетных киосков и лотков; бесплатное – в крупных бизнес-центрах. Содержит объявления о вакансиях для топ-менеджеров.

III группа изданий – студенческая пресса, нацеленная на лучших выпускников вузов. Есть интересные статьи для

преподавателей. В этих изданиях публикуется информация о рынке труда молодых специалистов, вакансии. Доля объявлений и рекламы всех видов также составляет не более 30–40% от общей площади.

1. «Гид молодого специалиста» – цветной журнал для студентов и выпускников вузов. Адрес сайта: www.career.ru/guide Периодичность: 1 раз в два месяца. Распространение: бесплатное – на ярмарках вакансий, днях карьеры, презентациях компаний, днях вручения дипломов в некоторых вузах. «Гид...» содержит справочную информацию по стажировкам и программам набора молодых специалистов различных компаний, обзоры рынка труда молодых специалистов, консультации по трудоустройству.

2. Внутривузовские молодежные газеты. Распространяются бесплатно внутри вуза.

Поиску работы поможет ряд мероприятий, которые использует активная молодёжь в целях своего трудоустройства – ярмарки вакансий, дни карьеры, дни компании в вузах.

Цель таких мероприятий – помочь студентам/выпускникам найти работу или место для прохождения практики (стажировки), а также получить информацию о рынке труда и знания по технологиям успешного трудоустройства.

Немного подробнее о каждом из мероприятий.

День компании в вузе – это возможность, которая предоставляется студентам, заинтересованным в своей успешной карьере. Благодаря таким мероприятиям молодые специалисты могут правильно оценить экономическую ситуацию в регионе, адаптироваться к развитию бизнес-технологий, познакомиться с современными системами кадрового менеджмента ведущих компаний.

В рамках подобных мероприятий компании проводят презентации, на которых студенты, выпускники и молодые специалисты могут напрямую пообщаться с менеджерами компаний, а также узнать:

- о возможностях, предоставляемых студентам и молодым специалистам,
- о программах стажировок и набора,
- о правилах конкурсного отбора,
- о карьере в подразделениях компании,
- о возможности трудоустройства и прохождения практики в компании,
- о требованиях, предъявляемых к кандидатам,

- о ситуации на рынке труда и полезных для поиска работы источниках информации.

День карьеры – это специализированное мероприятие, как правило, организованное в стенах вуза, в рамках которого компании-работодатели предлагают студенчеству открытые вакансии, проводят самопрезентации, информационные семинары по профориентации и построению карьеры.

Существует два варианта проведения Дня карьеры в вузе:

- встречи «работодатель-студент/выпускник» для соискателей определённой специальности, например, День карьеры химиков, День карьеры IT-специалистов и т.д.;
- встречи «работодатель-студент/выпускник» для соискателей различных специальностей – менеджеров, химиков, юристов, культурологов и т.д.

Для студентов День карьеры предоставляет возможность:

- трудоустройства по полученной в вузе специальности в достойную компанию с перспективой карьерного роста;
- получить новейшую информацию о состоянии рынка труда, востребованных на рынке профессиях и специализациях;
- узнать о ведущих российских и западных компаниях и их требованиях к молодым специалистам, а также программах обучения и стажировок, предлагаемых в этих компаниях;
- получить опыт прохождения собеседования, составления резюме, публичного выступления,
- проявить и оценить свои мыслительные, коммуникативные, лидерские, организаторские качества;
- научиться планировать свою карьеру, ставить цели и успешно их достигать;
- лучше и глубже себя понять и наметить пути и направления своего личностного и профессионального развития.

Ярмарка вакансий в вузе – одна из форм содействия трудоустройству студентов и выпускников, в рамках которой представлен целый ряд работодателей из различных сфер деятельности. Вакансии, которые предлагают компании-работодатели, как правило, различных направлений. Здесь можно увидеть запрос и на маркетологов, и на веб-дизайнеров, и на математиков-аналитиков.

Тактика на дне карьеры, ярмарке вакансий

• *Перед посещением получите у организаторов список всех компаний, которые будут присутствовать. Наведите справки об этих компаниях (в центрах содействия трудоустройству вузов, кадровых агентствах, СМИ, Internet). Подготовьтесь к разговору с менеджерами по персоналу.*

• *Для интересующих вас компаний подготовьте целевое резюме, для остальных – резюме общего плана.*

• *Во время самопрезентаций компаний составьте список предлагаемых вакансий, выделите интересующие вас.*

• *Постарайтесь, хотя бы в течение 30–40 секунд, переговорить с менеджером интересующих вас фирм лично. Если это удастся – считайте, что вы прошли предварительное интервью.*

• *Распределите свои силы. Ваши целевые фирмы должны стоять в середине списка ваших знакомств.*

• *Получите от каждого менеджера визитную карточку. Сделайте заметки на обратной стороне. Установите точную дату собеседования, если вы приглашены на него.*

• *После посещения мероприятия обязательно пошлите благодарственные письма всем менеджерам, с кем вам удалось переговорить.*

В качестве дополнительных ресурсов используйте кадровые агентства и службы занятости, которые есть в вашем городе. Занимаясь поиском работы, совсем не лишним будет определить свои возможности. Узнать свои слабые и сильные стороны, понять, в какой области можно стать успешным могут помочь психологические тесты.

Загляните на сайты:

www.psyhotest.ru

www.psyserver.narod.ru

www.ht.ru

www.students.ru/tests

www.aurora.ru/index_iq.htm

www.ctest.ru

Имейте в виду: тесты показывают, насколько то или иное качество у вас развито *сейчас*. **Любое качество можно всегда при желании развить.** Наиболее эффективным механизмом развития многих качеств является тренинг, например тренинг управления временем, тренинг креативности и т.д.

Резюме профи

Рыскина Татьяна Михайловна
*председатель правления, член наблюдательного совета
 ОАО «Российский банк развития»*

<p>Родилась в 1961 году в Москве. Не замужем, имеет дочь, Увлекается горными лыжами, архитектурой и дизайном.</p> <p>Кто или что повлияло на вашу карьеру сильнее всего?</p> <p>В качестве базы – хорошее финансовое образование, которое было оптимальным в тот момент, когда я его получала. А также личные качества: целеустремленность, настойчивость, желание добиться результата, невзирая на препятствия.</p> <p>Что вы можете посоветовать молодым специалистам?</p> <p>Нужно не бояться работы, какой бы скучной на первый взгляд она ни казалась, и уметь проявлять «осмысленную инициативу». Научиться систематизировать и анализировать полученную информацию. Все время совершенствоваться независимо от уровня занимаемой должности.</p>	<p>После окончания школы в 1979 году поступила на кредитно-экономический факультет Московского финансового института (в настоящее время – Финансовая академия при Правительстве РФ), специальность «Финансы и кредит». Защитила дипломную работу на тему «Банковский контроль в сфере кредитования промышленных предприятий».</p> <p>После окончания института поступила на работу в Дзержинское отделение Госбанка СССР на должность экономиста.</p> <p>В 1985 году перешла на работу в Московский финансовый институт на должность заведующей учебной лабораторией на кафедре «Денежное обращение и кредит».</p> <p>В 1991 году стала финансовым директором СП «Автокомп», позже, в 1992 году, перешла на работу в КБ «Фора-Банк» на должность председателя правления. В 1993 году стала управляющим отделением АКБ «Нефтехимбанк».</p> <p>В 1994 году пришла на работу в КБ «БФТ» на должность председателя правления.</p> <p>В 1997 году возглавила ОАО «Доверительный и инвестиционный банк» в должности председателя правления.</p>
--	---

<p>Какие профессии и в каких отраслях будут наиболее востребованы?</p> <p>Думаю, что будущее за специалистами в сфере информационных технологий, которые будут востребованы везде, в том числе и в банковской сфере. Большой потенциал, на мой взгляд, у профессии системного аналитика.</p>	<p>С 2000 года возглавляет ОАО «Российский банк развития» в должности председателя правления.</p> <p>Является членом координационного совета Евроазиатского транспортного союза и членом Национального экономического совета с 2002 года, а с 2003 года – членом РСПП в комитете по промышленной политике. Входит в совет директоров ОАО «Ильюшин Финанс Ко», ОАО «Финансовая лизинговая компания».</p> <p>Кандидат экономических наук.</p>
---	---

Шаг 5. Подготовьте все необходимые документы: резюме, сопроводительные и рекомендательные письма

Труд конкретных личностей – вот то, что, как и прежде, двигает человечество вперед.

Игорь Сикорский

Итак, **РЕЗЮМЕ**. Первая встреча человека, ищущего работу, с работодателем проходит, как правило, заочно, с помощью резюме. Правильно составленное резюме должно отвечать целому ряду требований. В этом случае оно гарантирует успешное трудоустройство и становится очередным этапом карьеры.

Сравнительно недавно слово «резюме» стало обозначать не только выводы, краткое содержание, например доклада или книги, но и самохарактеристику, своеобразное жизнеописание человека. Резюме – первое, что необходимо иметь при поиске работы, это одно из самых эффективных средств рекламы на рынке труда. В некоторых случаях можно встретить термин CV (лат. – curriculum vitae), который означает «жизнеописание» и представляет собой резюме работников творческих профессий – художников, дизайнеров, ученых, журналистов; в нем представлены результаты труда, в то

время как места работы не указываются. Кроме того, обычно художники и дизайнеры представляют портфолио – комплект образцов своей продукции.

Резюме – это описание способностей человека, которые делают его конкурентоспособным на рынке труда. Оно должно отображать три основных качества, требуемых от сотрудника: образованность, продуктивность и неограниченность способностей. Каждый претендент на замещение вакансии должен составлять свое резюме сам. Резюме, как правило, оформляется в печатном виде, на бумаге хорошего качества, снабжается фотографией.

Цель резюме – привлечь внимание к себе при первом, как правило, заочном знакомстве, произвести благоприятное впечатление и побудить пригласить на личную встречу. Если приглашение на собеседование получить не удалось, значит, резюме по каким-то причинам не привлекло внимание.

На основании резюме формируется первое и довольно устойчивое мнение о человеке, которое, однако, субъективно и зависит от стереотипов восприятия людей. Резюме, с которым работодатель ознакомился до собеседования, позволяет быстро узнать главное о кандидате, сформулировать дополнительные вопросы и не записывать необходимые данные о кандидате, что сокращает время и повышает эффективность собеседования.

По форме резюме подразделяются на хронологические, функциональные, хронологически-функциональные, целевые и академические.

Хронологическое или ретроспективное резюме наиболее подходит специалистам, много лет проработавшим в одной и той же области и желающим в ней продолжать свою деятельность. Описание трудового опыта и имеющегося образования располагается в обратном хронологическом порядке: начиная с последнего места работы или учебы. Если человек работал только на одном месте, следует разделить трудовой стаж на хронологические части соответственно продвижению по должностной лестнице. Годы работы и учебы располагаются на странице слева. Под датами никаких других данных не пишут.

Функциональное резюме применяется при описании специфического трудового опыта и круга знаний, когда нет необходимости располагать в хронологическом порядке про-

цесс накопления этого опыта. Эта форма резюме приемлема в тех случаях, когда был большой перерыв в работе или есть необходимость сменить профессию.

Хронологически-функциональное резюме используется наиболее часто для освещения каких-то особых достижений, в нем в то же время сохраняется хронологическая последовательность изложения трудового стажа и образования.

Целевое резюме заполняется тогда, когда внимание сосредотачивается на соискании определенной должности, и запрос подкрепляется изложением знаний и способностей.

Академическое резюме используется для поиска профессорско-преподавательской работы. Самостоятельную часть такого резюме составляет перечень научных работ и публикаций, научных достижений, наград и званий.

Специалисты, работающие на рынке труда, считают наиболее универсальной следующую структуру резюме:

1. *Заголовок* – фамилия, имя, отчество кандидата. Располагается обычно вверху страницы по центру. Слово «резюме», «характеристика» и другие названия в заголовке не пишутся.

2. *Основные личные данные* – дата рождения, адрес, телефон, семейное положение. Обычно располагаются в верхнем левом углу под заголовком и печатаются более мелким (10–11) шрифтом.

3. *Цель обращения* – на какую работу, в какой должности и на каких условиях претендует кандидат (2–3 строки, но не более 6).

4. *Образование* – даты поступления и окончания, наименование учебного заведения, полученная специальность и присвоенная квалификация. Можно сообщить о наградах, подчеркнуть те изученные дисциплины, которые соответствуют цели соискателя, участие в научно-исследовательской работе. Излагается в обратном хронологическом порядке, т.е. начинается с последнего места учебы.

5. *Опыт работы* – даты приема и увольнения, название организаций, занимаемые должности, выполняемые функции и профессиональные достижения. Это главная часть резюме, однако непропорциональная подробность изложения этих дан-

ных нежелательна. Опыт работы обычно излагается в обратном хронологическом порядке.

б. Дополнительная информация – данные о дополнительных знаниях и навыках, имеющих отношение к данной работе, важные факты биографии и личные качества:

- владение иностранными языками («свободно», «в совершенстве», «читаю и перевожу со словарем»);
- владение навыками работы на компьютере (желательно с указанием применяемых компьютерных средств);
- наличие водительских прав и опыта вождения;
- членство в профессиональных объединениях или партиях;
- сведения об общественной деятельности;
- сведения о военной службе и воинских званиях;
- серьезные увлечения на досуге, имеющие отношение к данной работе или достигнутым успехам; указание о готовности к сверхурочной работе, длительным и дальним командировкам, смене места жительства; сведения о рекомендациях;
- личные деловые качества и характеристики, например, «аккуратен», «трудолюбив», «честен», или действительно важные, например, «высокозаинтересован», «предан фирме», «энергичен и целеустремлен», «требователен к себе и другим», «лидерские качества». Этот пункт в разделе «Дополнительная информация» лучше выделить. Например, под названием раздела написать «Личностная характеристика», а справа дать сам текст.

7. Дата составления резюме – датирование резюме повышает достоверность заинтересованности в данной работе, старая дата может свидетельствовать о том, что кандидат давно и безуспешно ищет работу.

Не следует в резюме писать само слово «резюме», указывать пол, количество членов семьи и перечислять их.

Стиль написания резюме должен отвечать следующим требованиям:

- краткость – отсутствие лишних слов, длинных непонятных сокращений и терминов;
- конкретность – отсутствие неточной или лишней информации, не имеющей прямого отношения к вакансии;
- целенаправленность – изложение главных сведений, подтверждающих право претендовать на данную должность;

– честность – отсутствие недостоверной информации. Помните, что все можно проверить;

– активность (используйте активные глаголы, показывающие активность). Например, если у вас есть только начальные знания бухучета, а они необходимы для данной должности, то нужно писать «владею основами бухучета и аудита». Никогда не следует писать «участвовал», «оказывал помощь», т.к. это позволяет думать, что вы стояли в стороне и от случая к случаю оказывали разовые услуги;

– избирательность (не считайте, что, чем больше дано разношерстной информации, тем лучше; отбирайте информацию исходя из цели резюме).

– резюме можно послать в организацию по почте, по факсу, по электронной почте, но достаточно часто кандидаты приносят резюме сразу на собеседование и просят с ним ознакомиться до разговора.

Соблюдайте правила составления резюме

- Использовать белый лист формата А4
- Шрифт – простой: 12, 14, можно выделить
- Выделять блоки, но не текст
- Информацию лучше разбивать на абзацы
- Перечисления делать в столбик
- Информацию излагать коротко, ясно, доступно, избегая излишеств

• В тексте желательно употреблять действенные глаголы: управлять, руководить, оценивать, сообщать, консультировать, регистрировать, классифицировать, проектировать, планировать, анализировать и др.

• Необходимо избегать сокращений, даже если вы уверены, что аббревиатура знакома всем

• Не стоит писать подробности личной жизни, хобби, если они не связаны с работой, которую вы хотите получить

• Семейное положение лучше не писать, т.к. вы не знаете, чему отдаётся предпочтение

• Исключить комментирования «обиженного специалиста»: о предыдущем месте работы лучше говорить положительно, не упоминая о конфликтах

• Избегать демонстрации остроумия

• Проверить отсутствие ошибок

• Резюме всегда хранить в папке, не допускать заломов, небрежного вида.

Резюме на английском (или любом другом) языке составляется лишь в том случае, если вы претендуете на вакансию в иностранной компании. В российскую фирму или кадровое агентство следует направлять резюме на русском языке. Исключением могут быть резюме специалистов, для которых знание языка является одним из критериев отбора. Но и в этом случае лучше продублировать резюме и предоставить копию на русском языке. Таким образом, вы сможете одновременно продемонстрировать и знание языка, и уважение к человеку, к которому ваше резюме попадет.

Пример резюме (от Центра «Выпускник» ВГУЭС)

Иванов Сергей Петрович

Дата и место рождения: 09.04.78 г., г. Владивосток.

Семейное положение: холост, детей нет.

Домашний адрес: 690014, Приморский край, г. Владивосток, ул. Некрасова, д. 14, кв. 65.

Телефон (дом.): 45-12-00, пейджер: т. 51-22-22, аб. № 15633

E-mail: terwey@vvsu.ru

цифровое фото

Цель: Получение должности маркетолога в торговой компании.

Образование:

1998–2003 гг. Владивостокский государственный университет экономики и сервиса (ВГУЭС), Институт международного бизнеса и экономики, специальность «Маркетинг». Средний балл: 4,9.

Дополнительное образование:

2004 г. Центр дополнительных образовательных программ ВГУЭС, специальность «Управление персоналом». Диплом о переподготовке.

2003 г. г. Владивосток, кадровое агентство «Успех», тренинг успешных продаж. Сертификат.

Опыт работы:

2004 г. АО «Дальприбор», маркетолог: проведение глубоких маркетинговых исследований, интервьюирование, контроль за проведением полевого исследования.

2003 г. ООО «Кэдбери», мерчендайзер: продвижение товара.

2002 г. Филиал ОАО «Уссурийский бальзам» Владивостокский ликёро-водочный завод, промоутер: реклама новой продукции.

Достижения:

2003 г. Фонд «Евразия», грант на реализацию проекта «...».

2000 г. ВГУЭС, Международная научно-практическая конференция студентов, аспирантов и молодых учёных университета, доклад «...», II место. Диплом.

Дополнительная информация:

- ✓ PC-пользователь (Word, Excel, Power Point, Internet);
- ✓ английский язык – средний уровень (разговорный, технический перевод);
- ✓ навыки работы с оргтехникой: сканер, факс, ксерокс;
- ✓ водительское удостоверение категории «В», личный автомобиль.

Личностная характеристика:

коммуникабелен, активен, мобилен, доброжелателен.

Пример функционального резюме (от кадрового агентства АНКОР)

Петрова Ирина

Иркутск, ул. Октябрьская, д. 21
Тел. (3952) XX-XX-XX, e-mail: XX@net.ru

Цель	получение вакансии в административной сфере
Профессиональные достижения	наработанные контакты с ведущими поставщиками бизнес-услуг сокращение расходов компании на 5% профессиональные административные навыки
Профессиональные обязанности	работа с поставщиками услуг заключение корпоративных соглашений организация специальных мероприятий решение протокольных и визовых вопросов организация командировок, бронирование гостиниц, страхование закупка расходных материалов перевод деловой и юридической документации устные переводы презентаций, переговоров и конференций
Опыт работы	05.1994–07.2000 администратор (название компании), представительство мультинациональной фармацевтической компании

01.1992–04.1994

секретарь-администратор

(название компании), представительство американской юридической фирмы

01.1988–01.1992

секретарь генерального директора

(название компании), представительство финской компании

Образование

1984–1988

Иркутский государственный педагогический институт

Диплом преподавателя английского языка

Тренинги

1998

Professional Management Skills, Oxford, UK

1997

Professional Selling Skills, London, UK

1996

Team Development Program, London, UK

Сертификаты могут быть представлены по требованию

Дополнительная информация

Английский – свободный устный и письменный со специализацией в области коммерческой корреспонденции.

ПК – опытный пользователь: Word, Excel, PowerPoint, Lotus Notes

Рекомендации представляются по требованию

Пример хронологического резюме (от кадрового агентства АНКОР)

Анатолий Ермаков

Москва, ул. Летняя, д. 33

Тел.: моб. 8-XXX-XXX-XX-XX, дом. (095) XXX-XX-XX,

e-mail: XXXXX@mail.ru

Цель получение позиции в отделе маркетинга и рекламы в крупной компании

Опыт работы

01.2000 – наст. время
(название компании) (продажа автомобилей)
Специалист по маркетинговым коммуникациям
планирование и проведение маркетинговых мероприятий и рекламной деятельности представительства компании на территории России, Белоруссии, Казахстана, Узбекистана
разработка бюджета мероприятий на год, контроль его выполнения
разработка плана рекламной кампании на базе директ-маркетинга
работа с рекламными агентствами, издательствами
разработка дизайна полиграфических и рекламных материалов

08.1995–12.1999
(название компании) (продажи запчастей для автомобилей)
Специалист по рекламе
разработка, реализация и контроль плана рекламных мероприятий компании в Москве и регионах (Новосибирск, Мурманск и т. д.)
работа со СМИ (газеты, телевидение, радио)

11.1993–08.1995**Рекламное агентство (название)** (услуги в сфере PR)*Дизайнер, специалист по маркетинговым исследованиям*

разработка фирменного стиля, дизайн печатных материалов

проведение маркетинговых исследований (обзор рынка, изучение конкурентов заказчика и др.)

Образование**07.1990–06.1995****Краснодарский технологический институт****Дополнительное образование**

Курсы при Японском учебном центре: "Стратегическое планирование. Разработка каналов сбыта"; "Информационные базы данных, маркетинговые исследования. Маркетинговый аудит" (1998, 1999)

Семинар по вопросам продвижения торговых марок на рынок и их поддержка (1998)

Стажировка в Германии в центральном офисе (название компании), в отделе маркетинговых коммуникаций, в течение месяца (2000)

Дополнительная информация

ПК – пользователь: Word, Excel, PowerPoint, CorelDraw, PhotoShop

Немецкий – свободный; английский – разговорный

Водительские права категории В

Рекомендации представляются по требованию

Помните! Удачное резюме поможет вам получить приглашение на интервью, т.е. личную встречу с работодателем или его представителем, а не работу! Поэтому ваша цель – добиться, чтобы читающий ваше резюме захотел встретиться с вами лично.

Сопроводительные и рекомендательные письма

Сразу стоит заметить, что как сопроводительные, так и рекомендательные письма не обязательный атрибут в процессе вашего трудоустройства. Но это то важное дополнение к информации резюме, которое способно украсить, расширить информацию о вас, а также придать значимость и серьезность вашим намерениям. Итак, сопроводительное письмо – это способ напомнить работодателю о своих сильных сторонах. Это как принцип рекламы: чем чаще напоминаем, тем лучше.

Зачастую работодатель требует не только резюме, но и рекомендательные письма, копии дипломов, результаты тестов и т.д. К такому пакету документов, как правило, прилагается **сопроводительное письмо**. Даже если вы высылаете только резюме, к нему полезно тоже приложить сопроводительное письмо.

Структура сопроводительного письма

Обращение. Если вы знакомы с адресатом лично или уже обращались к нему, обратитесь по имени. Или напишите: «Менеджеру по персоналу», «Начальнику отдела кадров».

Вводный абзац содержит информацию о том, как вы узнали о вакансии. Здесь также нужно сообщить цель письма. Важно, чтобы прочтение этого абзаца заинтересовало адресата.

Тело письма содержит несколько параграфов. Именно здесь, в центре, нужно располагать информацию, которая может вызвать у работодателя наибольшую заинтересованность в вас. Расскажите, чем вы занимаетесь сейчас. Уделите особое внимание вашим качествам и навыкам. Объясните, почему вы пишете именно в эту компанию и претендуете на эту позицию. Аргументируйте вашу заинтересованность в работе в данной компании.

Завершающий абзац еще раз демонстрирует вашу нацеленность на результат, деловую хватку и заинтересованность в работе.

Подпись. Используйте нейтральные выражения, например, «С уважением» или «С наилучшими пожеланиями». Не забудьте расписаться.

Приложение содержит перечисление документов, прилагаемых к письму.

Пример сопроводительного письма

Владивосток, 690014
Некрасовская 94, кв. 56
Иван Иванов
29.04.04

Владивосток, 690000
ул. Вязовая ____
ООО «_____»

Менеджеру по персоналу

В последнем номере «Дальпресс» (телевидение, радио и т.д.) прочитал объявление о программе набора молодых специалистов. Слышал много раз положительные отзывы о работе в Вашей компании. Считаю, что удовлетворю требованиям для участия в данной программе. В связи с чем высылаю Вам свое резюме.

Обучение на кафедре маркетинга ВГУЭС дало мне необходимые знания в области маркетинга и финансов, которые я могу успешно применить, работая в Вашей компании.

В 2003 г. прошел летнюю стажировку в фирме «_____». Работа в отделе кадров дала мне возможность хорошо освоить основные методы работы с персоналом: подбор, обучение, а также кадровый документооборот.

Я хорошо владею компьютером, свободно говорю и пишу на английском языке, имею действительные водительские права.

Стажировка за границей утвердила мое желание работать в мультинациональной компании. Благодарю Вас за рассмотрение моей кандидатуры для участия в программе набора молодых специалистов. Охотно отвечу на Ваши вопросы. Жду Вашего мнения.

С уважением,
Иван Иванов

(Подпись) _____

Приложение:

- Резюме
- Рекомендательные письма – 2 шт.

Возьмите за правило при смене места работы просить работодателя написать **рекомендательное письмо**. На Западе подобное правило стало традиционным. В нашу жизнь культура таких писем только входит, заменяя столь распро-

страненные в прошлом характеристики. Так что многие работодатели просто не знают, как это делать или у них нет времени. Поэтому приготовьтесь к тому, что рекомендательное письмо вам придется писать самим, работодателю останется лишь подписать.

Подход к составлению рекомендательных писем, так же как и резюме и сопроводительных писем, индивидуален. Наши советы носят общий характер.

Структура рекомендательного письма

1. Заголовок
2. Подтверждение факта работы в компании
3. Краткая характеристика (чего добился, как себя зарекомендовал)
4. Рекомендации
5. Контактные координаты: должность, фамилия, имя, отчество того, кто подписывает рекомендательное письмо, контактный телефон, e-mail.

На рекомендательное письмо можно поставить печать компании. Это не обязательно, но для солидности не помешает. Если рекомендательное письмо пишется на фирменном бланке компании, печать ставить не нужно.

Заручиться рекомендациями вы можете у человека, который хорошо вас знает, поскольку вы у него учились или работали: преподаватель, руководитель курсовой или дипломной работы, заведующий кафедрой, декан факультета, начальник на рабочем месте.

Помните! Главная цель резюме и прилагаемых писем – получить интервью, т.е. возможность личной встречи с работодателем.

Пример рекомендательного письма

Рекомендательное письмо Ивану Иванову

Настоящим подтверждаю, что Иван Иванов проходил стажировку в отделе кадров ООО "Компания" с 1 июля 2000 г. по 31 августа 2000 г.

За время стажировки Иван зарекомендовал себя положительно. В его обязанности входил расчет заработной платы служащих на базе компьютерных программ (до и после нало-

гообложения), составление социальных пакетов: систем пособий, льгот и премиальных. Он быстро освоился со всеми обязанностями и выполнял их отлично.

Иван не остановился на достигнутом и проявил интерес к участию в организации корпоративных тренингов, а также проведению собеседований при приеме на работу новых сотрудников.

По стилю работы Иван склонен к работе в команде, демонстрируя ответственность и исполнительность по данным ему поручениям.

Он легко входит в контакт с новыми людьми, коммуникабелен, аккуратен и внимателен.

В целом могу охарактеризовать Ивана как отличного работника и перспективного сотрудника.

Начальник отдела кадров
т. 999-9999

/И.О. Фамилия/

Резюме профи

Петров Александр Юрьевич

директор по экономике и финансам ОАО «Концерн «Калина»

<p>Родился в 1973 году в Свердловске. Женат, имеет дочь. Увлекается горными лыжами, восточными единоборствами, кайтингом.</p> <p>Кто или что повлияло на вашу карьеру сильнее всего?</p> <p>Образование, умение выстраивать отношения с людьми и четкое понимание собственных долгосрочных целей в жизни.</p> <p>Что вы можете посоветовать молодым специалистам?</p> <p>Получайте хорошее образование, что совсем не обязательно значит западное – по целому ряду направлений в России учат лучше, чем на Западе. Добивайтесь своих целей, но при этом не переступайте через этические нормы. Больше общайтесь с самыми разными людьми, расширяйте свой круг общения.</p>	<p>После окончания школы в 1990 году поступил на математико-механический факультет Уральского государственного университета, который закончил в 1996 году.</p> <p>Во время учебы в университете в 1994 году начал карьеру экономиста в ТОО «Коммерческий народный Демидовский банк» (г. Екатеринбург). В 1995 году перешел на работу в Уральский банк реконструкции и развития, где последовательно занимал должности экономиста операционного управления, ведущего экономиста, начальника отдела комплексного обслуживания клиентов.</p>
--	---

<p>Какие профессии и в каких отраслях будут наиболее востребованы?</p> <p>Я думаю, что в ближайшие годы произойдет возврат популярности инженерных профессий, особенно в промышленности и сервисных областях. Продолжится рост спроса на сбытовой персонал. Но особенно сильный спрос наблюдается сейчас на высококвалифицированных топ-менеджеров.</p>	<p>В 1997 году перешел на работу в ОАО «Концерн «Калина» на позицию заместителя генерального директора по финансовым вопросам. С 1999 года занимает должность директора по экономике и финансам.</p> <p>С 2003 года проходит обучение в бизнес-школе Chicago GSB по программе Executive MBA.</p>
--	--

Шаг 6. Подготовка к собеседованию

Манеры как ноль в арифметике. Сами по себе они ничего не значат, но способны добавить большой вес любому субъекту.

Фрея Старк

Интервью – это запланированная и организованная презентация по продаже вас как работника и ваших умений работодателю.

Первый шаг к подготовке к интервью – сбор сведений о компании, в которую вы идете на собеседование, и о людях, с которыми вам предстоит встретиться. Полезную информацию можно получить разными способами. Первый и самый доступный – сайт компании в Интернете. Кроме того, многие организации распространяют свои проспекты и рекламные брошюры. Попробуйте найти статьи о компании в газетах или журналах. Можно побеседовать с человеком, работающим или работавшим в этой организации. От него можно узнать массу полезных вещей, но следует учитывать субъективную окраску таких рассказов. Возможно, на некоторые из ваших вопросов сможет ответить консультант рекрутинговой компании, в которую вы обратились.

Прежде чем пойти на интервью:

- Отвечает ли структура компании вашей личности, вашим идеалам и целям!
- Приведет ли занятие данной должности к реализации ваших планов?

• Является ли эта должность ненужным ответвлением или будет служить, в конечном счете, достижению поставленных целей?

• Усилия, предпринимаемые по поиску информации, создают вам положительный имидж инициативного и подготовленного человека. Не следует спрашивать, кто клиенты компании и на какие рынки она нацелена. Вы должны узнать это в результате предпринимаемого поиска.

Во время поиска информации найдите ответы на вопросы:

- Какие основные продукты и услуги предлагает компания?
- Как долго она занимается бизнесом?
- Каков размер компании? Продолжается ли ее рост?
- Кто входит в круг клиентов компании?
- Какова корпоративная культура компании (обычная ежедневная деловая активность и царящая атмосфера)?
- Какая репутация компании складывается у вас после прочтения статей в отраслевых журналах?
- Является ли компания частной или государственной? Существует ли компания-учредитель, которая вовлечена в ежедневные деловые операции?
- Является ли текучесть служащих высокой? Каковы причины текучести кадров?
- История создания компании, ее цели и задачи.
- Стабилен ли состав руководства или он часто меняется?
- Каков юридический статус компании? Имеет ли компания региональные представительства в России?
- Кто ее основные конкуренты? Были ли попытки поглощения компании другими организациями?
- Каково финансовое положение компании?
- Проводилось ли сокращение штата за последние три года? Почему?
- Входит ли компания в какое-либо более крупное объединение?
- Много ли внимания уделяет компании пресса? Почему?
- Каковы отзывы прессы об организации?
- Каково отношение к служащим в данной компании?
- Какие новые проекты разрабатываются в компании?
- Каковы перспективы отрасли, к которой она относится?
- Другие данные, которые вы считаете важными:

Используемые ресурсы

Частично ваш поиск будет осуществляться среди ваших обычных ресурсов (дайджесты, ежегодники и т. д.), частично он будет выполняться с использованием сети связей (опрос известных вам людей, которые работают в отрасли, в чатах, организуемых группами людей с определенными интересами), а часть информации будет поступать с Web-сайтов.

Договариваясь об интервью, записывайте:

- Название компании.
- Фамилию интервьюера.
- Адрес.
- Номер телефона.
- Маршрут к месту интервьюирования.
- Планируемый интервал времени, отводимого на дорогу.

Не лишним будет спросить у секретаря в приемной компании:

- Надо ли заполнять заявление о приеме на работу до интервью?
- Какая одежда будет подходящей для интервью?

Вопросы, которые можете задать вы

...усердность – мать успеха.

Бенджамин Франклин

Идя на интервью, всегда имейте, по крайней мере, 3 подготовленных вопроса, чтобы задать их в конце интервью, когда вас спросят: «У вас есть какие-либо вопросы?».

• Благодаря вашим вопросам вы будете выглядеть заинтересованным и увлеченным. Помните, именно эти качества ищут работодатели!

• Если интервью близится к концу (обычно оно занимает около 30 минут) и у вас не остается времени на вопросы, вы можете задать, по крайней мере, один из ваших вопросов, воспользовавшись данной фразой: «У меня есть пара вопросов к вам».

Вот примеры вопросов, которые можно задать на интервью:

- Какие ежедневные обязанности у лица, занимающего данную должность?
- Как выглядит типичный день в отделе?

- Как долго была открыта вакансия на эту должность?
- Сколько времени вы будете проводить интервью?
- Какой должностной путь необходимо пройти, чтобы претендовать на данную должность?
 - С кем я буду работать?
 - Перед кем я буду отчитываться? Больше, чем перед одним лицом?
 - Кто принимает окончательное решение о найме на данную должность?
 - Когда, по вашему мнению, будет принято окончательное решение о найме на работу?
 - Существует ли программа обучения или профориентации для служащих? Какова ее длительность?
 - Есть ли у вас вопросы относительно моего образования, которые я мог бы попытаться прояснить?
 - Могу я совершить экскурсию по фирме?
 - Не хотите посмотреть мои аттестаты и переданные характеристики?
 - Какой этап будет следующим в процедуре найма?
 - Не могли бы вы описать мне ваш типичный стиль управления и тип служащего, который бы устраивал вас в совместной работе?
 - Какие профессиональные навыки и качества, на ваш взгляд, необходимы для того, чтобы преуспеть в данной работе?
 - С какими проблемами я могу столкнуться, работая в данной должности?
 - Что в данной работе вы хотели бы улучшить?
 - Каким основным вопросам следует, на ваш взгляд, уделить первоочередное внимание человеку, занявшему данную должность?
 - Буду ли я работать в составе команды или один?
 - Что мог бы рассказать предыдущий служащий о данной компании?

Помните! Вопросы относительно зарплаты и льгот приберегаются до 2-го или 3-го интервью.

Вопросы, которые вам могут задать на интервью

В зависимости от опыта интервьюирующего вас лица вам могут задать ряд типовых вопросов, которые обычно подразделяются на четыре группы:

1. Расскажите о себе.
2. Почему вы хотите работать у нас?

3. Какими достоинствами вы обладаете?
4. Какие ваши слабые стороны (проблемы)?

Комментарии к наиболее часто задаваемым вопросам

• ***Почему вы выбрали такую работу (компанию, образование)?***

Приведите серьезные доводы: возможности роста, полезный опыт и т.п.

• ***Получали ли вы другие предложения о работе?***

Если получали, прямо скажите об этом: это повысит ваши шансы. Разумеется, следует добавить, что данная работа вас интересует больше.

• ***Проходили ли вы интервьюирование в других местах?***

Как правило, можно ответить да, но не уточнять, где именно.

• ***Не мешает ли ваша личная жизнь работе, связанной с разъездами и ненормированным рабочим днем?***

Этот вопрос чаще задают женщинам. Закон запрещает работодателю интересоваться, влияет ли семейное положение претендентов на работу. Сохраняйте спокойствие и отвечайте на подобные вопросы твердым нет.

• ***Каковы ваши сильные стороны?***

Подчеркивайте в первую очередь качества, полезные для данной работы. Подтвердите наличие этих качеств примерами из вашей жизни в годы учебы или работы.

• ***Каковы ваши слабые стороны?***

Не отвечайте на этот вопрос неискренне, например: «Мой недостаток – это то, что я чрезмерно ответственный человек». Такая фраза может вызвать у интервьюера чувство, что вы просто уклоняетесь от ответа. Лучше всего назвать такой недостаток, который был бы логическим продолжением ваших же достоинств, например: «Иногда люди принимают мою решительность за нетерпение. Впрочем, я теперь всегда слежу за своей манерой выражать мысли».

• ***Почему вы хотите получить именно эту работу? Почему нам стоит вас нанять?***

В ответе на данный вопрос подчеркните профессиональные качества и навыки, которые могут быть полезны на рассматриваемой вами позиции. Продемонстрируйте, что вы в курсе дел компании. Помните, что отсутствие знаний о компании и отрасли является одной из основных причин отказа в приеме на работу.

• Почему вы ушли с предыдущей (решили переместить место) работы?

Не следует говорить о конфликте, даже если он имел место, и обвинять своего бывшего начальника или работодателя. Приведите причину типа: из-за предстоящей реорганизации я не уверен, что могу быть полезен компании и далее; не могу полностью реализовать свой потенциал; не имею возможности профессионального роста. Если интервьюер знает, что у вас был конфликт, не вдаваясь в детали, поясните, что это был уникальный случай, связанный с особыми обстоятельствами, и подчеркните все позитивное, что было в предыдущей работе: приобретенный опыт и т.п. Говоря о мотивах, побудивших вас переменить место работы, делайте акцент на том, что привлекло вас в новой компании, а не на том, что не нравилось вам в старой.

• Как вы представляете свое положение через пять (десять) лет?

Лучше отвечать обтекаемо, например: Я хотел бы работать в этой же организации, но на более ответственной работе.

• На какую зарплату вы рассчитываете?

Лучше попытаться уклониться от ответа, сказав, что вы не считаете, что зарплату следует обсуждать в первую очередь. Если интервьюер настаивает, попробуйте все же выяснить у него, сколько фирма предполагает предложить. Если вы все же вынуждены назвать цифру, называйте чуть выше средней или верхнюю и нижнюю границы ожидаемой суммы.

• Что бы вы хотели узнать еще?

Никогда не говорите, что у вас больше нет вопросов. Можно спросить о содержании вашей будущей работы, о том, чего ожидает фирма от кандидата на эту должность, почему уволился человек, занимавший эту должность до вас, или уточнить что-то, оставшееся неясным из предшествующей беседы.

• Если вы получите эту работу, какими будут ваши первые шаги?

Вопрос чаще задается претендентам на позиции менеджеров и административные должности. Следует показать свое знакомство с подобными ситуациями и умение проявлять инициативу. Но не перестарайтесь, проявив готовность не оставить камня на камне. Остерегайтесь также предлагать изменения, если вы не имели возможности достаточно ознакомиться с состоянием дел.

• Каковы ваши самые крупные достижения?

Составьте список своих самых больших достижений за последние 5 лет. Где возможно, приведите цифры, чтобы оценить меру вашего успеха.

• **Каким, по вашему мнению, должен быть начальник?**

На самом деле у вас хотят выяснить, склонны ли вы к конфликтам с начальством. Идеальным ответом будет: «Компетентный, сильный лидер, у которого я мог бы поучиться, который даст мне шанс испытать собственные силы, будет меня наставлять, а при необходимости задавать взбучку».

Помните! Отвечать нужно искренне, акцентируя внимание на положительных моментах. И ещё – интервью – не место для нытья.



I. Подготовьте ответы на вопросы, предлагаемые ниже.

Имейте в виду, если ответ на вопрос должен быть односложным, «да» или «нет», всегда дополняйте такой однословный ответ объяснением: «Да, я полагаю, что прибытие без опозданий является прекрасным свидетельством пунктуальности и внимания к деталям».

II. В случае, если при подготовке ответов возникают трудности, прибегайте к помощи друзей и одноклассников, чтобы путем «мозгового штурма» найти хорошие ответы.

1. Расскажите мне о себе.
2. Перечислите некоторые из ваших достоинств (Другой вариант: Почему нам следует нанять вас?).
3. Перечислите некоторые из ваших недостатков? (Что для вас является самым сложным?).
4. Почему вы хотите работать у нас? (Другой вариант: Почему вы хотите заниматься этой работой?).
5. Если данная должность будет предложена вам, как долго планируете проработать у нас?
6. Что вы можете предложить нам такого, чего не может предложить кто-нибудь еще? (Другой вариант: Какими уникальными качествами вы обладаете?).
7. Что вам больше всего не нравилось на вашем последнем месте работы? (Не забывайте, ответ должен основываться на положительных моментах).
8. Почему вы ушли с вашего последнего места работы? (Вместо ответа «Я ненавижу своего начальника» не лучше ли сказать: «Появилась возможность заняться более творческой работой»).

9. Какое у вас мнение об организации, в которой вы работаете в настоящее время? (Всегда акцентируйте в ответе положительные моменты).

10. Что в должности, на которую вы претендуете, интересует вас меньше всего? больше всего?

11. Насколько вы подготовлены для данной должности?

12. Хотите ли вы работать посменно?

13. Чем вам нравится работа, на которую вы претендуете?

14. У какого начальника или руководителя вы хотели бы работать?

15. Что вы знаете о нашей организации?

16. Могу я связаться с вашими прежними работодателями?

17. Удовлетворяет ли вашим требованиям данный вид работы?

18. Выбрали бы вы повторно тот же самый род занятий или специализацию? Почему?

19. Захотите ли вы оставить данную сферу деятельности, если вас переведут в другое подразделение нашей организации?

20. Как вы узнали о данной вакансии?

21. Опишите ваше достижение, которым вы особенно гордитесь.

22. Что было самое лучшее в вашей образовательной программе?

23. Какие персональные качества, по вашему мнению, необходимы, чтобы преуспеть в данной сфере деятельности?

24. Опишите, какой вы представляете идеальную работу после окончания учебы.

25. Планируете ли вы продолжать свое образование?

26. Что для вас значит успех?

27. Какие из выполненных вами проектов имеют отношение к данной должности?

28. Опишите, что вы узнали в результате прохождения студенческой практики (Если вы не стажировались, используйте в качестве примера одну из выполненных вами работ – не упускайте возможности сообщить, что вы быстро обучаетесь и прочно усваиваете материал уроков).

29. Расскажите о вашей образовательной программе.

30. Считаете ли вы, что средний балл служит хорошим индикатором ваших артистических способностей и склонности к наукам?

(Упомяните здесь, как вы горды своими учебными занятиями и хорошей успеваемостью или как улучшились ваши оценки).

31. В каких мероприятиях сообщества и/или школы вы принимали участие?
32. Какие долгосрочные цели в карьере вы ставите перед собой?
33. Готовы ли вы работать сверхурочно? (Особенно актуальный вопрос для компаний, занимающихся программированием, играми, молодых и развивающихся фирм).
34. Как учеба в школе подготовила вас к работе?
35. Какую характеристику дал бы вам ваш товарищ или учитель, который хорошо вас знает?
36. Если бы вы были _____ (*злаком, деревом, птицей или каким-либо зверем*), кем бы вы были конкретно? Почему?
37. Как вы изменились за время вашей учебы?
38. Почему вы выбрали свою профессию?
39. Прибываете ли вы на работу или в школу вовремя?
40. Что, по вашему мнению, определяет прогресс работника в хорошей компании?
41. Что вы делаете, чтобы устранить критические замечания?
42. Чему вы научились на предыдущих местах работы?
43. Что интересует вас относительно наших изделий или услуг?
44. Какие годы в университете были для вас самыми трудными?
45. Определите, как вы понимаете работу в команде.
46. Как вы представляете свой реалистичный 3-летний план?
47. Опишите ваши методы художественной работы.
48. Принятие каких решений дается вам наиболее просто? наиболее трудно?
49. Какое из самых важных ваших решений было бы другим, если бы была возможность пересмотреть его заново?
50. Что бы ваши руководители могли рассказать о вашей типичной работоспособности?
51. Опишите ваши отношения с предыдущим начальником.
52. Какой начальник смог бы добиться от вас максимальной производительности труда?
53. Опишите один или два момента вдохновения, которыми вы гордитесь больше всего.
54. Какие методы вы используете в работе над творческим заданием или, иными словами, какова процедура выполнения вами творческого задания?
55. Сколько часов в день следует, по вашему мнению, отводить своей работе?

56. Какую посещаемость, на ваш взгляд, можно считать приемлемой?

57. Как вы представляете свою профессиональную карьеру в течение 10 лет?

58. Какими уникальными качествами вы обладаете? (Другой вариант вопроса: что вы сможете сделать в данной должности, чего не сможет кто-либо другой?).

59. Какие технические навыки вы собираетесь совершенствовать?

60. Какими творческими навыками вы владеете в наибольшей степени?

61. Почему нам следует нанять вас на работу?

62. Какую зарплату вы ожидаете? **Никогда** не называйте конкретное число – пользуйтесь термином «рыночные ставки» или «Я хотел бы обсудить вопрос зарплаты отдельно». Обязательно узнайте, какие ставки существуют на текущий момент!

III. Перечислите другие вопросы, которые, возможно, вам встречались, и подготовьте ответы на них.

IV. Возьмите за правило перед каждым интервью просматривать предполагаемые вопросы и ваши ответы на них.

Преуспевает тот, кто правильно живет, часто смеется и любвеобилен; кто завоевал уважение умных людей и любовь детей; кто нашел свое место и реализовал себя; кто улучшает наш мир гениальной поэмой или своей спасительной душой; кто никогда не теряет ощущения земной красоты и умеет выразить ее; кто ищет лучшее в других и отдает лучшее людям

Ралф Уолдо Эмерсон

«Расскажите мне о себе»

Один из самых распространенных вопросов, задаваемых на интервью: Расскажите мне о себе. Как вы собираетесь подготовиться к этому быстрому, краткому, острому введению, чтобы ваша речь не походила на назидания вашей мамы, рассказы чудака или не производила впечатления о вас как о закоренелом эгоисте?

Резюме является основой для всех частей интервью, включая типовые вопросы, задаваемые на собеседовании. Вы контролируете информацию, сообщаемую о себе. Возьмите резюме и проверьте следующие данные:

- навыки, иллюстрируемые резюме, которые необходимы для данной работы;
- персональные качества, полезные для данной работы (умение работать в команде, навыки лидера и исполнителя и т.д.);
- образование (всегда акцентируйте внимание на положительном);
- опыт, полезный для данной работы;
- награды и достижения.

И добавьте:

- общие, положительные цели;
- ваши качества в применении к бизнесу.

Избегайте упоминания:

- личных трудностей и проблем, которые вы преодолели;
- негативных фактов, известных вам о школе/вузе и людях;
- обобщений относительно групп людей или «правительства»
- или глубокого анализа вашего детства.

Помните!

- Лучше придерживаться позитивных взглядов.
- Обращать внимание на лучшее, что есть в вас.
- Выразить увлеченность, которую работодатели ищут в первую очередь в нанимаемых работниках, но не вести себя экстравагантно (оставьте ваш помпончик дома).



I. Придумайте первое «броское» предложение, которое сообщает что-нибудь интересное о вас.

Например:

- Я девушка столичная из маленького городка.
- Я всегда хотел быть папой Карло и оживлять мои персонажи.
- Моя жизнь стала другой, когда я увидел _____, и я захотел придумать волшебные истории, чтобы изменить жизнь людей.
- В моем роду много творческих личностей.

- Мне было три года, когда я начал играть свои собственные произведения.
- Моя сестра затащила меня на уроки игры на гитаре. Гитара перевернула мою жизнь.
- Я был рожден, чтобы рисовать. Я не могу вспомнить, когда бы я не рисовал персонажей.
- Я из столицы чечевичного мира.
- Я выросла посреди апельсиновых рощ, недалеко от маленького университетского городка.
- Ваш вариант: _____

II. Сделав остроумное вступление, не останавливайтесь на вашем детстве. Переходите непосредственно к профессиональной подготовке или профессиональной карьере. Для вас важно написать черновик. Прочитайте самому себе черновик *громко вслух несколько раз*. Измените окончательную редакцию, чтобы он соответствовал вашей реальной речи.

III. В данном упражнении пользуйтесь полными предложениями. Когда вы готовитесь к интервью, *отмечайте отдельные пункты, которые вы хотите раскрыть*, но не запоминайте всю речь, так как легко забыть предложение и после этого полностью растеряться. Скоро вы будете способны «прокручивать» ваше введение без запинки.

Пример черновика

Вариант 1

Я реализовала мечту моего детства. Я скоро оканчиваю Университет искусств и промышленности со специализацией в области искусства анимации. Я обнаружила, что существует гораздо больше сфер применений моим дизайнерским и компьютерным навыкам, чем я предполагала ранее. Во время учебы в университете я работала на условиях частичной занятости. Работа помогла мне научиться управлять своим временем и финансами. Кроме того, я руководила рабочей сменой, что позволило также накопить ценный организаторский опыт. Во время учебы мои отметки постоянно улучшались, и в последней четверти я упоминалась среди лучших студентов в списке декана.

Я ценю пунктуальность, основательную рабочую этику, и, кроме того, я придерживаюсь сбалансированного подхода к работе и здоровью.

Я оптимистично смотрю на мир, рассматриваю возникающие проблемы в качестве вызова моим творческим способностям и люблю работать в команде, поскольку это всегда позволяет находить ценные решения сложных проблем. Среди своих качеств я особо выделяю умение разбивать процесс решения проблемы на этапы, выполнение которых позволяет получать требуемый результат.

Вариант 2 (финальная редакция)

Бегая ребенком по сопкам Дальнегорска, я уже мечтала быть дизайнером. Сейчас я оканчиваю Университет экономики и сервиса по специальности «Ландшафтный дизайн». Я поняла, что у ландшафтного дизайна гораздо больше перспектив, чем представляла, и это вдохновляет меня.

Во время учебы в университете я работала неполный день, и мне на самом деле удавалось сочетать учёбу, работу и личную жизнь. На последнем месте работы я выполняла ряд управленческих функций, а также занималась творческой и производственной работой. Мне действительно нравилось помогать справляться с трудностями моей команде. Мои отметки улучшались, поскольку я становилась все более организованной, и в последний семестр мое имя было среди лучших студентов в списке декана.

Я оптимистка; мне нравятся творческие задачи; и я влюблена в свою работу.

Видите разницу между черновиком и финальной редакцией?



I. Набросайте факты, которые вы хотите включить, приведите, по крайней мере, 5.

- | | |
|----|----|
| 1. | 4. |
| 2. | 5. |
| 3. | 6. |

II. Ваше первое предложение (острое, но не дерзкое...)

III. Добавьте его в ваш первый черновик:

IV. Отредактируйте с учетом особенностей вашей личности, связности и ясности изложения.

- Проверьте, чтобы из рассказа о вас складывался положительный образ.
- Прочитайте текст вслух 5 раз.
- Отредактируйте те части, где вы запинаетесь, или те места, которые звучат неестественно при чтении вслух.

V. Ваша финальная редакция черновика:

VI. Сокращенные версии выступления будут хороши для случаев, возникающих при формировании сети связей, на приемах и при встречах новых людей в любой ситуации. Ваша сокращенная, тезисная версия (5–6 предложений). Заучите только ключевые слова. Они будут служить ориентирами при ответе на вопрос: Расскажите о себе.

VII. Еще одно замечание (или два...):

- Потренируйте *искреннюю* улыбку.
- Поупражняйтесь смотреть человеку, с которым вы знакомитесь, прямо в глаза.
- Попрактикуйтесь проявлять интерес к другому человеку (надежное средство против робости).
- Потренируйтесь делать твердое рукопожатие.
- Поучитесь представляться (имя и фамилия – теперь вы профессиональный работник).
- Вы будете прекрасны!

Ваши сильные и слабые стороны

Глубокие впечатления личного опыта приводят к пониманию того, что жизнь человека – это не интеллектуальная головоломка, которую необходимо разрешить, а божий дар, который надо принять, и миссия, которую следует выполнить.

Натан А. Скотт

На интервью принято спрашивать о ваших сильных сторонах. Честная оценка своих достоинств, выражение их в виде технических и традиционных умений, персональных качеств, знаний электронных технологий, а также организационных и концептуальных навыков является проявлением зрелости и профессионализма.

Работодатель желает знать, что вы предлагаете на рынке и какую пользу получит от ваших предложений его бизнес. Это ваша работа определит, что представляют собой данные выгоды и как они могут помочь конкретной компании. В данном разделе мы рассмотрим, как:

- определить ваши сильные стороны;
- проиллюстрировать свои достоинства, рассказав эпизод (историю) из жизни;
- использовать сильные стороны в работе, на которую вы претендуете;
- доказать, что вы и ваши умения будут ценным активом для компании.

Также принято спрашивать о ваших слабых сторонах или проблемах.

Сосредоточьтесь на вашей слабой стороне, отсутствии умения или на проблеме, которые указали в резюме:

- малый опыт работы в вашей отрасли,
- частая смена работодателей с целью поиска требуемого графика работы.

Вы отдадите должное проницательности интервьюера, позволившей ему увидеть, чего вам не хватает. Продемонстрируете свою сильную сторону; подтвердите наличие этого достоинства, рассказав эпизод из своей жизни, и примените рассмотренное качество для бизнеса работодателя.

Как сильные, так и слабые стороны основываются на информации из резюме. Рассматривайте свои достоинства и недостатки на профессиональном уровне так

же, как это сделано в вашем резюме. Здесь не место, где можно исповедоваться в мелких личных слабостях, которые вы считаете своими недостатками. Держитесь на профессиональном уровне.

Доказательство своей сильной стороны и обращение слабой стороны в сильную, а затем подтверждение указанного достоинства имеют много общего. Вот как это делается поэтапно в обоих случаях.

Доказательство вашей сильной стороны

1. Формулировка сильной стороны, присущей вам.
2. Рассказ истории (эпизода из жизни), в которой демонстрируется проявление данного сильного качества.
3. Применение указанного достоинства в предполагаемой должности и/или в работе клиента.

Обращение вашей слабой стороны в сильную и подтверждение указываемого достоинства

1. Комплимент интервьюеру в знак признания его проницательности.
2. Поиск сильной стороны, которая воспринимается интервьюером как отсутствующая (обращение слабой стороны в сильную).
3. Рассказ истории, в которой демонстрируется проявление указываемого сильного качества.
4. Применение обсуждаемого достоинства в предполагаемой должности и/или в работе клиента.

Помните! За последнее десятилетие представители политиков по связям с общественностью научились раскручивать мероприятия, создавая положительный имидж практически любой акции. Их часто называют пиарщиками или мастерами раскрутки, вкладывая в эти названия негативную характеристику. Ваша задача, когда вы обращаете свою слабую сторону в сильную, оставаться искренним и к тому же положительным, а не циничным и изворотливым.

Доказательство вашей сильной стороны



I. Сформулируйте, в чем состоит ваша наиболее сильная сторона как профессионала:

- Можно выбрать из списка, приводимого ниже, из резюме или назвать что-нибудь новое.

- Данное сильное качество также должно присутствовать в резюме в одной из категорий умений. Если вам приходит на ум качество, которого нет в вашем резюме, запишите его туда!

- Удостоверьтесь, что это сильное свойство действительно присуще вашей личности в части концептуальных, электронных или традиционных навыков.

- Необходимо будет *подтвердить его наличие, рассказав короткую историю, которая иллюстрирует вашу сильную сторону в действии*, и, наконец, показать, *каким образом данное сильное качество может проявляться в работе на предполагаемой должности.*

II. Здесь приводятся для рассмотрения некоторые из персональных сильных качеств (проверьте, чтобы указываемые вами сильные качества были в резюме):

Быстрая обучаемость, надежность, аналитические способности, увлеченность, находчивость, лояльность, практичность, самостоятельность, настойчивость, писательское мастерство, тщательность, умение слушать, лидерство, умение брать на себя ответственность, ораторское мастерство, верность, пунктуальность, умение решать проблемы, здравый смысл, коммуникабельность, умение убеждать, стрессоустойчивость, трудолюбие, скрупулезность, умение работать в команде, рационализаторство, зрелость, неконфликтность, терпеливость, уверенность в себе, исполнительность, хорошая успеваемость, отзывчивость.

Другие сильные стороны:

III. Последовательность этапов в процедуре доказательства наличия сильного качества:

1. Сформулируйте ваше сильное качество.

Можно было бы сказать так: «Мне на самом деле нравится работать с людьми, и я достаточно преуспел в этом».

2. Подтверждение наличия сильного качества. Расскажите эпизод из жизни, когда данное конкретное умение использовалось на практике.

- Где вы были?

- В чем заключалась проблема?
- Как ваше умение помогло решить проблему?

3. Применение в работе или при выполнении заказов клиента. Расскажите, как ваше умение может пригодиться в бизнесе или при выполнении работ клиента. Примените умение в работе, на которую претендуете. Какую ценность представляет для бизнеса данное сильное качество или умение?

1) Ваша сильная сторона: _____

2) Эпизод из жизни (короткий иллюстративный рассказ), который демонстрирует наличие сильной стороны:

3) Покажите, в чем ценность данного сильного качества для бизнеса работодателя/клиента.

Обращение недостатка в достоинство

На интервью очень часто задают вопрос: «Какие ваши самые слабые стороны (или самые большие проблемы)?»

1. Признайте, что интерес интервьюера к вашим слабым сторонам имеет законные основания (некоторые из общих проблем включают частую смену места работы, нехватку опыта, возраст – слишком молоды, отметки).

- Здесь необходимо отдать должное проницательности интервьюера.

- Это также помогает уменьшить вашу естественную защитную реакцию и действительно подумать о том, какое качество могло бы быть полезным вашей компании.

Пример «А». Можно было бы сказать: «Я понимаю, вы, возможно, считаете, что во время учебы я слишком часто менял места работы».

Пример «В». Можно также признать ответственность за свои слабые стороны, что к тому же является сильным качеством: «Я – сущий дьявол, когда надо закончить работу, и сделаю что угодно, чтобы уложиться в срок».

2. Определите сильное качество, которое воспринимается интервьюером как отсутствующее (недостаток – обратная сторона достоинства).

Пример «А». Можно было бы продолжить: «Вы можете принять это за отсутствие постоянства, но мне это представляется как проявление творческой гибкости с целью учета изменений в учебном расписании».

• Теперь, когда я назвал сильное качество (творческая гибкость), я могу упомянуть его в разговоре различными способами – смотрите пример «А».

Пример «В». Можно было бы сказать: «Мне следует помнить о положительных стимулах в руководстве другими, кто не настолько отдаётся профессиональной работе, и посещать семинары по методам руководства».

Не жалуйтесь и не оправдывайтесь здесь. Просто укажите сильное качество.

3. Используйте пример или эпизод из жизни для доказательства подразумеваемого сильного качества, которое интервьюер считает отсутствующим.

Пример «А». Далее можно было бы сказать: «Поскольку мое учебное расписание менялось каждую семестр, я обращался к моему работодателю, чтобы мне давали такую работу, которая позволяла также посещать занятия. Во многих случаях мы приходили к взаимовыгодным решениям».

Пример «В». «Я обнаружил, что могу заставлять людей работать быстрее и более творчески, используя положительную мотивацию и строгую дисциплину. Когда я выполнял мой последний проект в качестве руководителя группы, мы сделали работу своевременно в рамках отведенного бюджета. Клиент был очень доволен полученными результатами».

4. Укажите, как ваша сильная сторона могла бы использоваться для работы в должности, соискателем которой вы являетесь.

Пример «А». Можно было бы сделать вывод:

«Многие бизнесмены заняты выполнением часто противоречивых требований клиентов. Я полагаю, что мое качество творческой гибкости, выработанное в то время, когда я совмещал учебу и работу, позволит мне успешно удовлетворять потребности клиентов и при этом не упускать из вида интересы собственного бизнеса».

Пример «В». «Я являюсь умелым руководителем группы, выступаю инициатором положительных мотиваций и могу организовывать высокоэффективную слаженную работу творческого коллектива».



I. Назовите слабую сторону или проблему, указанную среди ваших профессиональных навыков:

II. Признайте наличие слабой стороны:

Начните с: «Я понимаю, что вы, возможно, рассматриваете _____ как слабую сторону моего резюме». Или: «Возможно, вы хотите обсудить _____».

III. Какое сильное качество является обратной стороной вашего слабого места? (Если вы много раз меняли место работы, постоянство воспринимается как отсутствующее качество в вашем характере, поэтому обратной стороной данного слабого места может быть гибкость, которая сама по себе является сильным качеством).

IV. Расскажите историю, которая демонстрирует проявление сильного качества (воспринимаемого как отсутствующее):

V. Какое применение может найти данное сильное качество, о котором вы только что рассказали, в работе на предполагаемой должности или при выполнении заказов клиентов? В чем заключается ваша ценность для бизнеса?

Шаг 7. Прохождение интервью

Цель прохождения интервью – показать, что ваши навыки, знания и опыт как нельзя лучше соответствуют требованиям рассматриваемой позиции. Во время интервью вы должны продемонстрировать сознательность выбора вашей карьеры, знание профессии, компании и отрасли, к которой она относится, желание работать именно в этой компании. Проводя интервью, рекрутер проверяет ваши коммуникативные навыки, уверенность в себе, мотивацию и инициативность.

Запомните, что спокойное и уверенное поведение во время собеседования и самопрезентации – половина успеха при трудоустройстве и залог благополучной адаптации на новом месте работы. Важным правилом при прохождении собеседования является понимание того, что положительный резуль-

тат зависит главным образом от ваших собственных усилий и желания получить работу и делать карьеру в выбранной организации.

Иногда полезно предложить поработать на фирме бесплатно, чтобы продемонстрировать себя в деле. Кстати, в этом отношении очень хороши производственные практики – это ваш шанс зарекомендовать себя. Если в вашем опыте недостаточно таких предложений или вам приходится подрабатывать на непрофильных предприятиях, то этот опыт можно и нужно сделать более полезным для себя. Можно как бы «пропетигировать» предстоящую ситуацию, в которой вы будете себя зарекомендовывать. Попробуйте вести себя так, как будто вы стремитесь к этой цели. Понаблюдайте, проанализируйте происходящее, набросайте возможные варианты своего поведения для достижения желаемого результата. Какой из вариантов наиболее эффективен? Почему? Какой вариант более свойственен вашему образу, стилю поведения? Совпадают ли первый и второй варианты? Как вы это объясняете?

Интервью с работодателем – это важный этап при устройстве на работу. Интервью является наиболее широко используемым методом отбора. К интервью обычно допускается 20–30% от общего числа кандидатов, оставшихся после предшествующих этапов отбора.

Собеседование или интервью, как правило, длится не более часа и именно в это время работодатель формирует свое мнение о вас и принимает решение о приеме на работу.

Правила успешного прохождения интервью

- демонстрируйте уверенное поведение;
- выслушайте вопрос до конца, постарайтесь уловить скрытый смысл или подтекст (действительный смысл вопроса);
- отвечайте кратко и по существу, следите за реакцией собеседника;
- говорите подробнее или развивайте тему там, где это требуется;
- контролируйте свое невербальное поведение (интонацию голоса, жестикуляцию, позу и мимику);
- ни в коем случае не критикуйте компанию и руководство компании, в которой вы работаете или работали прежде;
- не возражайте интервьюеру и не затевайте спор по тому или иному вопросу;
- будьте готовы рассказать про свои увлечения и вкусы, однако не заходите слишком далеко при обсуждении этих вопросов;

– по окончании беседы обязательно поблагодарите интервьюера за уделенное вам время и выясните, как вы узнаете о решении о вашем приёме на работу.

Как себя вести на интервью?

- Будьте вежливы и доброжелательны со всеми, кого вы встретите в офисе. Не забудьте улыбнуться, входя в кабинет интервьюера.

- Приветствуя представителя компании, не подавайте руки первым. Не садитесь, пока вам не предложат этого сделать.

- Не забывайте, как важен язык жестов. Следите за своей осанкой, стремитесь смотреть в глаза.

- Если вас кому-либо представят, приложите все усилия, чтобы правильно услышать и запомнить имя этого человека. Если вы сразу сможете обратиться к собеседнику по имени, это произведет благоприятное впечатление. Переспрашивание же обнаружит излишнюю нервозность.

- Если вам предложат заполнить какие-нибудь формы, помните, что все имеет значение: и грамотность, и помарки, и почерк, и четкость формулировок.

- Интервью, как правило, начинается с вопросов о вашей профессиональной подготовке или с описания вакантной должности и организации в целом. Внимательно слушайте. Следуйте тому направлению беседы, которое задаст интервьюер. Прежде чем отвечать на вопрос, постарайтесь понять, зачем он задан, как в ответе подчеркнуть свои сильные стороны и о чем говорить не следует.

- Ваши ответы на задаваемые вопросы должны быть прямыми, то есть отвечать непосредственно на поставленный вопрос, и точными, то есть не выходить за пределы обсуждаемой темы. В то же время, отвечая на вопрос, вы можете вставить нужную информацию. Например, если вас спросят, каковы были ваши обязанности в отделе рекламы, вы можете не только коротко рассказать о них, но и добавить, что за 6 месяцев вашей работы газетная реклама стала эффективней на 25%. Это будет ответом по существу, и никто не сочтет подобное дополнение неуместным. Существуют ответы, которые повторяются миллион раз, например: «Мне нравится работать с людьми». Постарайтесь избегать штампов и банальностей, а также давайте аргументированные ответы.

- Во время собеседования постоянно соотносите ваш профессиональный опыт или образование с реальными обязанностями той позиции, на которую вы претендуете.

- Говорите правду. Любые колебания будут заметны и заронят сомнения. Каждая неточность будет неизбежно углуб-

лять возникшие сомнения и вызывать дальнейшие вопросы, в которых вы будете увязать все глубже и глубже. Кроме того, вы рискуете оказаться в очень неприятной ситуации, если на втором собеседовании забудете, что говорили на первом. Имейте в виду, что, когда вас примут на работу, вам придется продемонстрировать все то, о чем вы говорили на интервью.

- Выясните продолжительность интервью и придерживайтесь оговоренного времени. Это поможет правильно распределить время между ответами и вопросами, определить степень подробности ответов.

- Не начинайте обсуждения ваших личных или финансовых проблем, если вас об этом специально не спросят. Вы можете назвать зарплату, которая вас удовлетворит, но не раньше, чем вас об этом спросят.

- При завершении встречи еще раз коротко изложите доводы в пользу своей кандидатуры, поблагодарите проводившего интервью за оказанное внимание и договоритесь о том, когда и как вы узнаете о результатах интервью.

5 полезных советов

Совет 1. Обратите внимание на внешний вид:

- В канун предстоящей встречи ложитесь раньше спать, чтобы хорошо отдохнуть и утром выглядеть свежим.

- Продумайте одежду. Ваша цель – некрикливая элегантность.

- Девушкам необходимо наложить макияж. Естественно, краски должны быть мягкими.

- Украшения сведите к минимуму.

Совет 2. Удостоверьтесь заранее, что вы знаете, как проехать к зданию компании и где оставить машину. Выйдите из дома заблаговременно.

Совет 3. Приходите на 15 минут раньше назначенного времени. Этим вы покажете, что уважаете проводящего собеседование и цените его время. Если вы все же опаздываете, постарайтесь перезвонить и предупредить о задержке.

Совет 4. Не забудьте взять с собой на интервью как можно больше документов, подтверждающих вашу квалификацию, образование и дополнительные знания, а также рекомендательные письма и список рекомендателей.

Совет 5. Для заметок возьмите чистый блокнот и автоматическую ручку.

Как работодатели оценивают вас?

Работодатели оценивают кандидатов на вакантную позицию по целому ряду критериев. При этом ни один эксперт не возьмется утверждать, какой из них будет иметь решающее значение в приеме или отказе соискателю. Точно определить, какой из критериев оказался решающим, возможно лишь в каждой конкретной ситуации. Ниже приводится список, в котором собраны критерии, чаще всего влияющие на решение работодателей. Этот список составлен на основе статистики мнений менеджеров компаний, принимающих решение о найме на работу. Возможно, этот список покажется вам любопытным, тем более что он имеет конкретную практическую значимость – обозначает наиболее вероятные критерии оценки. Используйте этот список, чтобы спрогнозировать логику интервьюера и оценить собственные силы.

1. Профессиональные и карьерные достижения.
2. Коммуникационные навыки (уровень владения устной и письменной речью).
3. Способность работать с людьми, опыт работы с людьми.
4. Мотивация и амбиции. Что движет вами при выборе данной работы?
5. Аналитические навыки. Способность к концептуальному мышлению.
6. Интеллектуальный уровень.
7. Честность, этические принципы, степень лояльности.
8. Лидерские качества.
9. Способность продвигать свои идеи и заинтересовывать ими других людей.
10. Умение работать в команде.
11. Образование, профессиональная квалификация.
12. Четко сформулированное представление о карьерных целях и профессиональном развитии.
13. Инициативность.
14. Стрессоустойчивость, высокая работоспособность.
15. Можно ли вам доверять?
16. Ваш потенциал энергии и энтузиазма.
17. Творческие способности.
18. Зрелость.
19. Гибкость, способность адаптироваться к новой ситуации.
20. Способность к независимому мышлению.
21. Наличие здравого смысла.
22. Чувство юмора.
23. Внутренний душевный комфорт.

Никто не сможет вас принизить в собственных глазах, если вы не согласны.

Элеанора Рузвельт



I. Теперь проверим, насколько вы готовы к интервью.

Вы сможете проверить вашу готовность к интервью, отмечая галочками пункты, по которым вы подготовлены.

Подготовка

— Исследование компании:

- изделия,
- клиенты,
- ФИО руководства,
- директор по кадрам,
- список вопросов, задаваемых вами,
- просмотр ответов на возможные вопросы на интервью.

— Звонок, уточняющий условленную встречу:

- позвоните за день до встречи, чтобы узнать, не изменилось ли время проведения интервью

— Проверка:

- все пирсинги сняты, за исключением серег в ушах,
- татуировки закрыты,
- кромка одежды,
- улыбка,
- одежда очищена от дыма и других запахов,
- чистые ногти/руки,
- духи, одеколон (не пользоваться),
- начищенные туфли,
- колготки (возьмите запасные).

— Авторучки – возьмите две (одну с синим стержнем – многие юридические документы подписываются синими чернилами, так как цвет копий всегда черный, и одну ручку с черным стержнем).

— Место проведения интервью:

- Знаете ли вы, как добираться до места проведения интервью?
- Сколько времени занимает дорога?

Интервью

— Своевременность прибытия на интервью:

- приходите на интервью, по крайней мере, за 5 минут до начала;
- спланируйте, как вы будете добираться до места проведения интервью;
- опозданиям нет оправдания.

— Не пейте, не курите до, во время или сразу после интервью.

— Настроение.

— Визуальный контакт, рукопожатие, осанка.

— Умение слушать других.

— Экономные, но искренние ответы на вопросы: просмотрите заготовленные ответы.

— Документы: заготовьте дополнительные копии:

- резюме,
- списка поручителей,
- рекомендательных писем,
- визитных карточек.

— Взять с собой список фамилий, адресов и номеров телефонов бывших работодателей и поручителей, чтобы быть готовым заполнить заявление о приеме на работу.

— Да, вас попросят внести данные, даже если у вас есть резюме.

— Если есть портфолио – упорядочено и готово для презентации.

- Не берите работы, за которые требуется извиняться.
- Берите только первоклассные работы.
- У вас нет работ, которые бы походили на работы, выполняемые компанией? Подготовьте ряд образцов! Ваши конкуренты обязательно подготовят.
- Упорядочьте ваше портфолио: работы, которые будут интересовать компанию (работы, похожие на те, которые выполняются компанией...), располагаются вначале, а остальные после них, чтобы в случае, если до них не дойдет очередь или не хватит времени, это не обернулось для вас катастрофой.
- Если вы склонны приберечь вашу лучшую работу напоследок для достижения максимального эффек-

та, представьте эту работу на листе с образцами, чтобы в случае сокращенного интервью ваша лучшая работа была все-таки просмотрена.

После интервью

Напоминания:

- благодарственное(ые) письмо(а)
- рекламные листовки, информационные бюллетени и т.д.
- открытки с вашими работами
- короткая записка, сопровождаемая листом с образцом новой работы
- периодические обновления с вашей работой, показанной вначале.

Отдохните. Вы нашли удачное место работы. Вы готовы к штурму!

Удостоверьтесь, что ваш вид отражает внимание к деталям и общее отношение к профессиональной карьере.

Прежде чем перейти к следующему ШАГУ, рассмотрим ТИПИЧНЫЕ ОШИБКИ, которые совершают соискатели при поиске работы. Лучше учиться на чужих ошибках (так делают умные люди).

Людям свойственно ошибаться. Особенно, если они молоды и трудовой путь только начинается. Карьера молодых специалистов нередко складывается не так гладко, как хочется – всему виной типичные ошибки, которые они то и дело совершают еще на стадии поиска работы. Попробуем в них разобраться!

Ошибка 1. Если компании понравится содержание моего резюме, они обязательно позвонят мне.

Реальность: Хорошую работу никогда не получить, если просто ждать звонка у телефона. С распространением информационных технологий рассылка резюме по электронной почте стала настолько легким занятием, что люди просто забывают о том, что для получения работы требуется нечто большее, чем просто отправка резюме по электронной почте. Компании получают очень много подобных резюме каждый день и просто не в состоянии отзваниваться всем. Самое главное при поиске работы – установить личный контакт с

сотрудником фирмы, который отвечает за подбор персонала. Поэтому лучший способ – отправить резюме и позвонить вдогонку. Из-за того что компаний, куда пытается попасть человек, ищущий работу, может быть несколько, полезно иметь под рукой лист бумаги с примитивной таблицей: название компании, ее профиль, когда и кому отправлено резюме, когда и кому сделан звонок и каков результат телефонных переговоров. Обычно рекомендуют позвонить в компанию через неделю после отправки резюме и, если к тому времени ответ не получен, повторять этот звонок раз в 7–10 дней.

Ошибка 2. *Если компания официально не сообщает о наличии у нее вакансий, значит бесполезно пытаться получить там работу.*

Реальность: Многие вакансии никогда не рекламируются. Просмотр рекламных объявлений в газетах и посещение интернет-сайтов компаний должно быть только частью общей стратегии поиска работы. Вы должны звонить и отправлять резюме в компании, которые вас интересуют. Шансы на получение работы в этом случае значительно возрастают. Часто менеджеры по персоналу заблаговременно собирают информацию о специалистах, которые, в случае нужды, могли бы заменить их сотрудников или занять вновь образованную позицию.

Ошибка 3. *Самое главное – это резюме. К нему не надо прилагать сопроводительное письмо, адресованное фирме, в которой пытаешься получить работу.*

Реальность: Во всех случаях необходимо прилагать сопроводительное письмо. Это письмо является неотъемлемой частью бизнес-этикета, показывающего, что податель резюме осознанно посылает его в данную фирму, рассчитывая получить определенную должность. Это письмо позволяет более полно отрекламировать свои знания и умения. Кроме всего прочего письмо позволяет оценить грамотность и литературные способности претендента на рабочее место.

Ошибка 4. *В резюме необходимо описывать, какие обязанности податель выполнял на своих предыдущих работах.*

Реальность: Резюме не должно выглядеть как перечень предыдущих производственных обязанностей. Резюме – способ отрекламировать себя. Работодатели платят человеку не

за то, что он что-то может делать, а за то, что он что-то может производить. Поэтому необходимо показывать свои возможности и умения, которые позволили добиться успехов на предыдущих местах работы.

Ошибка 5. *Чем больше резюме рассылаете – тем лучше.*

Реальность: Поиски работы не должны ограничиваться массовой рассылкой резюме. Основные усилия должны быть сосредоточены на налаживании контактов в тех компаниях, которые вы считаете наиболее перспективными для себя.

Ошибка 6. *В каждом резюме должно содержаться хронологическое перечисление предыдущих мест работы.*

Реальность: Подобная форма организации резюме хороша лишь для тех, у кого действительно длинный и впечатляющий опыт работы. У многих, особенно молодых людей, подобного списка нет и быть не может. Поэтому резюме следует организовывать на основе категорий. Например, если вы пытаетесь получить работу, связанную с торговлей, в резюме следует ввести рубрику "Опыт продаж", в которой описать ваш опыт и умения в этой сфере. Менеджеру по персоналу это позволит понять, каким реальным опытом вы обладаете, и избавит от необходимости продирааться через перечень предыдущих работ.

Мнение профи



Виктория Савчикова, генеральный директор кадрового агентства "Сапнис":

Вы когда-нибудь задумывались над тем, почему поиск работы превращается в рекордную стометровку для одних и в утомительный безнадежно длинный марафон для других? Наверняка среди ваших родственников или знакомых есть и те и другие. И если карьерные успехи можно легко объяснить наличием выгодных знакомств, "крутых родственников" или просто везением, то безрезультатные попытки устроиться на работу удручают и вызывают глубокое недоумение. Казалось бы, всем человек хорош – и образование высшее, и опыт работы есть, и после рассылки резюме звонят из компаний, приглашают на собеседование... Только вот после собеседований на работу не берут...

Так в чем же причина очередного отказа? Какие типичные ошибки допускают соискатели на собеседовании?

Попытаюсь ответить на этот вопрос, основываясь на собственном опыте рекрутера

Многие компании охотно пользуются услугами кадровых агентств, доверяя им отбор наиболее подходящих кандидатов на вакантную должность. Поэтому помните – именно от собеседования в кадровом агентстве зависит, попадете ли вы на собеседование к работодателю и станут ли сотрудники агентства рассматривать вашу кандидатуру на другие вакантные должности или ваше резюме осядет балластом в банке данных агентства с жирной пометкой "минус". Вот и попробуем посчитать возможные "минусы", поскольку свои "плюсы" знают все.

Первое и самое банальное – внешний вид человека, приходящего на собеседование. К сожалению, частенько в агентство "забегают" в поисках работы женщины с нагруженными сумками, пакетами, коробками. Милые хранительницы домашнего очага, не стоит совмещать поход по магазинам с собеседованием, лучше "магазинные дела" сделать в другое время, чтобы не портить впечатление о себе. То же касается сильной половины человечества, которая почему-то пытается совместить визит в кадровое агентство с посещением автосервиса или мойки автомобилей. Абсолютно недопустимо появляться на собеседовании в спортивном костюме, майке и шортах, с авоськами. Слова "я делаю ремонт" и т.п. звучат малоубедительно.

Некоторые предпочитают приходить на собеседование в сопровождении родственников, и тут, уверяю вас, дело доходит просто до анекдотов.

Например, активная жена приводит на собеседование недотепу мужа. Она сразу перехватывает инициативу разговора и на вопросы консультанта агентства отвечает сама, не давая мужу и рта раскрыть. Создается впечатление, что он немой. Через две минуты уже все насышаны о бестолковости и никчемности ее спутника жизни.

После подобного визита сотрудники агентства дружно вспоминают арию князя Игоря "О дайте, дайте мне свободу..." и жалеют бедолагу мужа, но взять на себя ответственность за представление работодателю вялого и безынициативного сотрудника кадровое агентство не готово. Вот и "зависает" резюме в базе данных с короткой пометкой "на собеседование пришел с женой".

Подобную антирекламу делают своим женам и заботливые мужья. Ситуация повторяется с тем же раскладом. Характеризуя свою жену как существо абсолютно домашнее, наивное и неприспособленное к суровым жизненным реалиям, супруг тем не менее не забывает назвать интересующий его оклад, уточнить возраст будущего начальника и особо отмечает, что категорически не поощряет переработки. Бывает, что лишь выставив заботливого супруга за дверь, консультант агентства получает возможность пообщаться с женщиной и выяснить, чего же хочет она сама, что знает и умеет.

Выпускники вузов – это особая категория соискателей, они часто приходят на собеседование в сопровождении мам, пап и даже бабушек. Психологически это оправдано, поскольку для родителей первое рабочее место ребенка – то же самое, что "первый раз в первый класс". Однако не стоит забывать, что за годы учебы в вузе ваш ребенок приобрел огромное количество знаний, так не мешайте своему чаду проявить себя на собеседовании. Учитывая, что многие компании готовы взять к себе выпускников вузов без опыта работы, у активных, самостоятельных, инициативных ребят есть реальный шанс сделать карьеру.

Как часто, мотивируя свой отказ от той или иной кандидатуры, руководители произносят фразу: "Хороший специалист, английский прекрасно знает, но совсем ребенок..." Поэтому, чтобы ваши дети не производили на окружающих впечатление "маменькиных", лучше, пока идет собеседование, погулять на свежем воздухе и дать своему "единственному и неповторимому молодому специалисту" возможность самостоятельно подняться на первую ступеньку карьерной лестницы.

Если вы испытываете определенные опасения перед поездкой в кадровое агентство, постарайтесь получить предварительную информацию по телефону (есть ли у агентства лицензия, на каких условиях агентство работает с соискателями и др.). Тогда сомнения ваши рассеются и не придется вести за собой "группу моральной поддержки". Отправляясь на собеседование, лучше забыть детский стишок "Мы с Тamarой ходим парой" и довериться своим собственным знаниям и интуиции.

Безусловно, к собеседованию надо подготовиться заранее, желательно продумать возможные вопросы и ваши ответы на них, составить резюме. Кстати, ваша задача – получить на собеседовании как можно больше информации о вакансии и о компании. Очень может быть, что порядки, установленные в компании, например штрафные санкции за опоздание, лимитированные перекуры или что-то другое, вас абсолютно не устроят...

Главное, чтобы все, что вы говорите, звучало корректно. Представьте себя на месте консультанта агентства, который слышит следующий монолог: "Название последней компании я точно не помню, да я их столько поменял за последний год... Зарплата? Да, получал, но сколько – помню неотчетливо..." Стоит ли в этом случае обращаться в кадровое агентство или все-таки сначала память подлечить?..

Вы должны быть готовы к вопросу о причине увольнения с предыдущего места работы. Очень важна мотивация вашего ухода... Не стесняйтесь говорить о том, что на прежнем месте работы вас что-то не устраивало. Ведь вас не приговорили всю жизнь работать в одной и той же компании!

Однако критика хороша в меру. Иногда, отвечая на этот вопрос, соискатели подвергают резкой критике свои прежние компании и их руководство. Всякое бывает, но если после работы в 3-4 компаниях у человека остаются о них только негативные воспоминания, это настораживает.

Представьте себе ситуацию: на собеседование приходит женщина-фармацевт, которая работает в престижной аптеке, уровень зарплаты ее вполне устраивает. Однако из ее рассказа следует, что в аптеке существуют определенные правила, буквально выводящие ее из себя. Например: Клиентам надо вежливо улыбаться, следить за витриной – расставлять лекарства аккуратно..., а еще... нельзя всем вместе попить чаю, только по очереди... В общем, руководство ненормальное, думает только о доходах и клиентах.

Вот ужас! Как человеку не повезло с работой! Но все мы иногда заходим в аптеки и, как это ни странно, хотим, чтобы нам улыбались, да и работодателю вряд ли нужен сотрудник, принимающий "озверин"...

А вот другая ошибка, допущенная на собеседовании. Симпатичная девушка, претендующая на вакансию референта-переводчика, прекрасно держится на собеседовании и, практически получив предложение о работе, вдруг говорит: "А нельзя ли рабочий день заканчивать чуть-чуть раньше – иначе мне будет трудно успевать на "Любовь и тайны Сансет-Бич".

Результат такого заявления, я думаю, вам ясен: на работу принята другая кандидатка, а девушку мы больше не тревожим – пусть спокойно смотрит телевизор...

Кстати, если вы успешно прошли собеседование в кадровом агентстве, и оно предложило вашу кандидатуру работодателю – будьте внимательны! От вашего поведения на встрече с работодателем во многом зависит не только возможное трудоустройство на данную вакансию, но и дальнейшее сотрудничество с агентством. Наше агентство (многие агентства) практикует присутствие своего консультанта на собеседовании в компании. И здесь вам приходится держать "двойной экзамен" – работодатель оценивает вас как возможного сотрудника, а консультант – как потенциального кандидата на подобные вакансии в других компаниях.

Поэтому, собираясь на собеседование, задумайтесь, а что будет, если вы, например, опоздаете на встречу с работодателем на 15 мин? Получив предложение от агентства о новой вакансии, снова опоздаете на встречу с работодателем? Или вообще не приедете на встречу с работодателем, о которой вас заранее предупредили сотрудники кадрового агентства? Забудете вымыть голову, надеть носки... в общем, привести себя в порядок? Придете со стойким запахом алкоголя после ночной вечеринки? Список можно продолжать до бесконечности...

Так вот – ничего не будет! И прежде всего не будет больше предложений о РАБОТЕ, в поисках которой вы и обратились в кадровое агентство, потому что любое агентство дорожит своей репутацией... Не допускайте нелепых ошибок, потому что, как это ни банально звучит, успешное завершение процесса трудоустройства зависит именно от вас.

Об ошибках

Версия Национальной ассоциации консультантов в области занятости США

1. Плохое резюме.
2. Поиск работы с помощью газетных объявлений.
3. После того, как вы отправили свое резюме в ту или иную фирму, вы рассчитываете, что вам обязательно позвонят или пришлют письмо.
Лучший способ – постоянные звонки в кадровую службу с напоминаниями о вашем существовании. Примерно 60% положительных ответов получают в результате подобных звонков.
4. Поиск работы исключительно с помощью знакомых.
5. После интервью вы не интересуетесь, с кем вам стоит связываться впоследствии.
6. После интервью вы безуспешно пытаетесь связаться с менеджером по персоналу и бросаете это занятие, решив, что ваша кандидатура отклонена.
Лучший способ – позвонить руководителю подразделения, в котором вы хотели бы работать, и напомнить о своей кандидатуре.
7. Поиск работы исключительно через Интернет.
8. После интервью вы не посылаете письмо с благодарностью. В американских компаниях составная часть бизнес-этикета – подробное письмо после каждой встречи с представителем компании, в которой вы хотели бы работать.
9. Вы думаете, что для любой компании поиск хороших сотрудников – это приоритет номер один. На самом деле главная цель любой компании состоит в получении прибыли, вторая – в максимальном удовлетворении запросов клиентов, третья – в удовлетворении запросов владельцев фирмы.
10. Ваше резюме полностью посвящено прошлым заслугам. В этом случае оно воспринимается как некролог.

Версия рекрутинговой компании Pro Spring (США)

1. Вы не воспользовались точными указаниями о том, каким образом компания должна получить информацию о вас. Если в объявлении написано, что необходимо послать письмо по электронной почте, значит, нужно действовать именно так, а не посылать факсы или письма.

2. Не установили личный контакт с сотрудником отдела кадров, который проводил интервью с вами.

3. Плохие манеры. К ним, например, относится демонстративная рассылка вашего резюме сразу в несколько десятков компаний. И никогда не оскорбляйте сотрудников отдела кадров.

4. Не претендуйте на работу, в которой не разбираетесь.

5. Плохо написанное или оформленное резюме.

6. Соблюдайте этикет электронной переписки. Следует называть вложенный файл не resume.doc, а дать ему свое имя Ivanov Vasiliy.doc.

7. Непонимание целей резюме. Ваши сильные качества должны быть преподнесены как можно подробнее и вынесены в начало резюме. О слабостях стоит упомянуть вскользь.

8. Белые пятна биографии.

9. Покажите, что вы умеете делать. Если в резюме нет деталей, то маловероятно, что его будут рассматривать.

Шаг 8. Действия после интервью

Отслеживание результатов:

- Договоритесь о сроке, когда будет известен результат и каким образом можно будет узнать об этом.

- Напишите благодарственное письмо за проявленный к вам интерес. Также в этом письме можно указать ту информацию о себе, которая кажется важной, но была не упомянута в ходе интервью. Если в обещанный день вам не позвонили, не стесняйтесь, позвоните сами!

- И будьте активнее, ведь это вам нужна работа!

Действуя по этой схеме, вы не будете зависеть от везения. На удачу надеются лишь отчаявшиеся. У вас же есть план. Задайте ему временные рамки – и отныне ваше будущее зависит только от вас!

Оценка предложения работы

Если вы преуспели с первой попытки – попытайтесь скрыть свое изумление.

Гарри Ф. Бэнкс

Поздравляем! Вам предложили работу. Не удивляйтесь. Вы много поработали для этого. Отличный внешний вид. Все хорошо отрепетировано. Прежде чем обращаться за работой, вы уже провели исследования (вы это сделали, не так ли?!):

- положения компании на рынке;
- конкурентов компании;
- ее стратегии;
- продолжительности существования в бизнесе;
- числа служащих;
- последних данных по текучести кадров и т. д.

И чтобы решить, принимать предложение работы или нет, необходимо выяснить следующие вопросы. Причем важно разработать собственный перечень контрольных вопросов, ниже приводится лишь их примерный список:

- ✓ Будут ли вам нравиться ежедневные обязанности, характерные для данной должности?
- ✓ Связана ли предлагаемая работа с постоянными проблемами?
- ✓ Получится ли у вас сработаться с данной командой?
- ✓ Существуют ли непродуктивные затраты времени?
- ✓ Сверхурочные работы?
- ✓ Командировки за пределы города?
- ✓ Продолжительные поездки на работу и обратно?
- ✓ Сезонные перегрузки, приводящие к большому объему переработок или временным увольнениям?
- ✓ Будет ли корпоративная культура компании способствовать вашему преуспеванию? (Требования, установленные нормы и правила, экономическая политика, проводимая компанией и т.д.).
- ✓ Обеспечивают ли условия работы физическую безопасность?
- ✓ Существуют ли долгосрочные цели, с которыми вы можете связывать успех своей карьеры?

✓ Предполагается ли постоянное должностное продвижение!

✓ Другие вопросы:

Три подхода к оценке предложения о работе

Подход 1. Консультация с экспертами. Попробуйте выслушать мнения и выяснить реакцию других людей. Поговорите с людьми, которые знакомы с этой организацией или менеджерами, делающими вам предложение о работе. Спросите совета у своих знакомых, которые могут не знать непосредственно эту компанию, но мнению которых вы доверяете. Вам важно собрать различные мнения, рассмотреть данное предложение с различных точек зрения.

Прислушиваясь к мнению других, следует, однако, помнить, что советы субъективны, они могут отражать личные цели и ценности вашего эксперта. Попробуйте понять причины, почему человек дает тот или иной совет, и только потом соглашайтесь или не соглашайтесь с его мнением. Несмотря на всю выгоду, о которой кто-то другой может вам говорить, помните, что ваше решение – это ваша жизнь и ваша собственная карьера.

Подход 2. Определитесь с цифрами. Практика рекрутеров показывает, что непосредственный этап принятия предложения о работе бывает достаточно трудным и длительным. С одной стороны, для кандидата предварительные испытания позади, все этапы интервью пройдены, самооценка повысилась. Работодатель сделал предложение о работе, возможно, даже оформив его в виде документа Job Offer Letter. С другой стороны, возникает проблема принятия решения. Часто принятие или отклонение предложения не всегда связано только с компенсационным пакетом. Если у кандидата несколько предложений о работе, то выбор следует делать системно, применяя некий алгоритм решения.

Начинать надо с представления об идеальной работе. Что в ней такого замечательного? Какие обязанности, возможности роста сотрудников, компенсацию, образ жизни и т. д. предлагает новая работа? Какие аспекты предложения явля-

ются для вас наиболее важными? Составьте список положительных факторов в этой работе, определите их приоритетность. Постарайтесь максимально конкретизировать этот список. Разумеется, включите все пункты компенсационного пакета. Оцените ценность каждого признака по 5-балльной шкале от 1 («плохо») до 5 («превосходно»). Работа может получить лучший балл, например, за возможность приобрести опыт работы в той отрасли, которая всегда была вам интересна, но невысокий балл за образ жизни.

После проведения этих простых вычислений может оказаться, что полученный результат не соответствует вашему эмоциональному восприятию. Такая несогласованность, возможно, означает, что ваши приоритеты не совсем ясны для вас или что вы включили не всю информацию для принятия решения.

Подход. 3. Проекция в будущее. Представьте, что вы уже приняли предложение о работе, попытайтесь выстроить проекцию в будущее. Не важно, развито у вас воображение или нет. Если с воображением проблемы, используйте сценарный подход – сформулируйте сценарии развития вашей карьеры в новой компании. Сценарии могут быть различными, в том числе и отрицательными; у вас должна быть полная картина развития. Представление будущего может быть очень полезно для осуществления правильного выбора.



Иногда, чтобы определиться с ответом на предложение работы, полезно заполнить таблицу, включающую колонку (+) «за» и колонку (–) «против».

+	–

Когда взвешены все «за» и «против» и вы приняли предложение о трудоустройстве, важно известить о вашем уходе предыдущего работодателя. Сделайте это, по крайней мере, за 2 недели, чтобы он смог найти вам замену.

Кроме того, поблагодарите всех, кто оказывал вам содействие при трудоустройстве – отправьте письма, сделайте звонки.

Резюме параграфа

Материалы раздела позволяют провести всестороннюю оценку вас как кандидата на вакансию. В эту оценку, прежде всего, входит оценка вашего индивидуального продукта, который вы будете продавать работодателю (ваши способности, возможности, компетенции), что, в свою очередь, требует:

- четкой формулировки цели поиска работы;*
- проведения исследования рынка и определения своего места на нем;*
- расширения сети поиска работы;*
- подготовки всех необходимых документов: резюме, сопроводительных и рекомендательных писем;*
- тщательной подготовки к собеседованию;*
- точных действий после проведения интервью в случае успеха и получения предложений о работе (в случае отказа – перегруппировки и подготовки с учетом анализа неудач к новому интервью).*

Список литературы

1. Трейси Б. 21 способ сделать карьеру. – Минск: Попурри, 2002.
2. Морнель П. Игры, в которые играют фирмы. – М.: Добрая книга, 2002.
3. Рейс Ф. 1500 советов тренеру и менеджеру по персоналу». – СПб.: Питер, 2003.
4. Люссато А. Тесты по подбору персонала. – СПб.: Нева, 2002.
5. Силбер Л Карьера для творческого человека. Курс выживания в джунглях современного бизнеса. – М.: Добрая книга, 2002.
6. Самоукина Н. Карьера без стресса. – СПб.: Питер, 2003.
7. Копорулина В.Н. и др. Настольная книга карьериста. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2003.
8. Баррет Д. Карьера: способности и выбор. Тесты. – М.: АСТ, 2002.
9. Карташов С. А., Одегов Ю.Г., Кокорев И.А. Трудоустройство. Поиск работы. – М.: Экзамен, 2002.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Современный выпускник вуза – человек, по определению, познающий мир и себя в нем, стремящийся определить для себя перспективу личностного и профессионального развития. Вопросы планирования и развития профессиональной карьеры интересуют многих молодых людей (по данным исследований, как минимум 30–35% от числа всех студентов) уже в период их обучения в высшем учебном заведении, поскольку проблема нахождения своего места на рынке труда (позволяющего совместить ожидания и реальность) за последнее десятилетие приобрела в России особую остроту.

В нынешних условиях быстрой динамики рабочей среды, огромного потока информации по различным профессиональным областям деятельности, предложения самых разнообразных по срокам, качеству подготовки и уровню затрат образовательных услуг в сфере высшего профессионального образования молодому человеку очень важно суметь сориентироваться и выбрать верное направление для своей карьеры.

В нашем быстроменяющемся мире, зачастую в условиях неопределенности или наличия противоречивой информации неоценимую помощь в точном выборе траектории профессионального роста и развития молодому специалисту может оказать предлагаемый в пособии поход – активное самоуправление собственной карьерой с привлечением всех возможностей вуза. В настоящее время предназначение системы высшего образования, на наш взгляд, заключается не только в обеспечении качественной профессиональной подготовки, но и в создании условий для самореализации молодых специалистов в трудовой деятельности, полного раскрытия их творческого, делового и личностного потенциала.

Как пишут отечественные специалисты по обучению и карьерному развитию, в России до сих пор многие руководители считают, что карьера делается либо стихийно, либо уверены, что ее построение сугубо личное дело каждого. Но в практику отечественного карьерного менеджмента уже входит новая реальность. Именно те выпускники вузов, которые осознанно планируют и выстраивают собственное профессиональное развитие и рост, максимально используя ресурс организации (а для студентов – это помощь вуза в виде психолого-организационного сопровождения – карьерного тьюторинга), получают существенные конкурентные преимуще-

ства на рынке труда. Сегодня карьерный успех выпускников зависит от множества факторов, среди которых можно выделить как объективные, так и субъективные.

К **объективным факторам** можно отнести такие, как:

1. Качество обучения специальности в вузе, т. е. возможности для обучения и приобретения профессиональных умений и навыков, которые вуз предоставил в распоряжение студентов.

2. Наличие у организаций (учреждений, предприятий, компаний, фирм) спроса на специалистов, т. е. существование объективных возможностей, например, экономических, технологических, организационных, принять в свой штат новых специалистов.

К **субъективным факторам** относят следующие:

1. Индивидуально-личностные склонности выпускников и способности к освоению профессии; мера соответствия способностей требованиям должности.

2. Собственное стремление к усвоению знаний, формированию у себя профессиональных умений. Приобретение дополнительных навыков для обеспечения высокой конкурентоспособности.

3. Личная активность в поиске и устройстве на желаемую работу. Стремление к использованию всех имеющихся возможностей, в том числе, специально организуемых вузом (День Карьеры, День Фирмы, мастер-классы, тренинги, конкурсы «Карьерист года» и т.д.).

В условиях бурного развития рыночной экономики, когда происходят стремительные изменения не только в экономических отношениях, но и в социальных, рассчитывать на подлинный карьерный и жизненный успех могут лишь те выпускники, кто способен быстро адаптироваться к изменяющимся условиям. Эти выпускники, используя активные стратегии поведения, находятся в стадии конструктивно-инновационного поиска и их опыт отражен на страницах настоящего издания (в виде примеров карьерных эссе, карьерного портфолио, технологий успешного прохождения карьерных кризисов на начальных этапах профессионального становления).

Другая часть студенческой молодежи (и она достаточно значительна – свыше 40%) – приверженцы пассивных стратегий, эти студенты находятся в стадии социального ожидания. Понятно, что для второй группы студенчества необходимо формирование новых поведенческих установок и ценностных ориентаций, отражающих новые социальные и экономиче-

ские реалии. Без поддержки соответствующих социальных институтов эта категория не будет защищена от дальнейшего усиления социальной, профессиональной и психологической дезадаптации.

Одним из видов такой поддержки и является активное внедрение в практику обучения курсов «Технология карьеры», «Поведение на рынке труда», расширение информационно-практического блока по карьерному менеджменту молодых специалистов в базовом курсе «Управление персоналом», проведение тренингов интерактивного обучения по эффективному трудоустройству и развитию карьеры на начальных этапах профессионализации. Учебные курсы и тренинговые занятия нацелены на повышение самооценки студентов, выработку позитивного мышления, формирование активной жизненной позиции, приобретение навыков эффективной деловой коммуникации, адекватной оценки собственных возможностей на рынке труда, получение навыков поиска работы, умения презентовать себя работодателю, на осознание необходимости повышения квалификации и преодоление собственных предубеждений.

Методической основой для проведения подобных курсов и тренингов может стать предлагаемое учебно-практическое пособие. Вместе с тем, материалы пособия можно использовать для самостоятельной работы, разделы книги снабжены контрольными вопросами, практическими заданиями, списками необходимой литературы и источниками электронного доступа (Интернет).

Приобрести пособие можно по адресу: 690600, Владивосток, ул. Гоголя, 41, Центр «Выпускник», офис 2604, тел. 40-41-76, 42-92-03.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
РАЗДЕЛ I. Планирование и развитие карьеры.....	5
§1. Понятие, типология, этапы карьеры	6
§2. Современные методы самопрезентации и планирования карьеры.....	39
§3. Диагностика и развитие карьерной компетентности	50
§4. Карьерные кризисы на ранних этапах профессионализации	72
§5. Роль вуза в сопровождении карьеры молодого специалиста.....	90
§6. Современные технологии карьерного продвижения и оценки карьерного потенциала.....	104
РАЗДЕЛ II. Построение индивидуальной карьеры: начальные этапы.....	125
§1. Психолого-акмеологические составляющие карьеры	126
§2. Выбор предстоящей сферы деятельности ..	168
§3. Установление делового контакта с предполагаемым работодателем	184
§4. Эффективные технологии трудоустройства	199
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	274

ОБ АВТОРАХ



Евгений Александрович Могилёвкин, кандидат психологических наук, профессор кафедры экономики и менеджмента Владивостокского государственного университета экономики и сервиса (ВГУЭС). Ведущий консультант в области бизнес-консалтинга, сертифицированный специалист по оценке антикризисных управляющих (технология Assessment Centre). Имеет 15-летний опыт практической деятельности в сфере психологической оценки, отбора персонала и карьерного менеджмента. Проводил экспертную оценку управленческих компетенций руководителей ведущих компаний, предприятий и бизнес-организаций в Москве, Хабаровске, Южно-Сахалинске, Владивостоке.

Разработал и успешно проводит в Дальневосточном регионе авторские тренинговые программы «Управление карьерой», «Современные технологии деловой оценки персонала».

Автор монографий, учебных пособий и свыше 70 научных публикаций по проблемам деловой оценки персонала, развития карьеры и формирования кадрового резерва, размещенных в ведущих профессиональных журналах «Управление персоналом» (Москва), «Справочник по управлению персоналом» (Москва), «Персонал-Микс» (Санкт-Петербург), «Менеджер по персоналу» (Киев) и др.

В настоящее время готовится к защите докторской диссертации «Система управления профессиональной и должностной карьерой».

E-mail: evgene111@mail.ru



Маргарита Владимировна Щербина – директор Центра профессиональной ориентации «Выпускник» Владивостокского государственного университета экономики и сервиса (ВГУЭС). Имея педагогическое образование, прошла профессиональную подготовку по специальности «Управление персоналом». Участница ряда семинаров-тренингов по управлению персоналом, в том числе Assessment Center. В данный момент готовится к защите кандидатской диссертации по социологии управления «Управление трудоустройством выпускников вузов как фактор предупреждения социальной дезадаптации».

С 2002 года работает в сфере трудоустройства студентов и выпускников вузов. Имеет опыт разработки и внедрения таких форм работы со студентами и работодателями, как День карьеры, День компании в вузе, университетский конкурс «Карьерист года», сборник лучших выпускников вуза «Выпускники ВГУЭС – кадровый потенциал региона».

Является разработчиком проектов, получивших грантовую поддержку Фонда «Евразия» (США). Тематика проектов непосредственно связана с трудоустройством выпускников вузов. Одной из составляющих проектов является организация и проведение межрегиональных практических семинаров для представителей вузов по вопросам трудоустройства молодёжи. Успешный управленческий опыт, в том числе в области фандрайзинга, используется автором при проведении семинаров, мастер-классов для представителей вузов из различных регионов России.

Автор ряда статей, опубликованных в научных сборниках и СМИ Дальневосточного региона.

E-mail: prof.center@vvsu.ru

Алла Николаевна Кленина – заместитель директора Центра профессиональной ориентации «Выпускник» Владивостокского государственного университета экономики и сервиса (ВГУЭС), преподаватель кафедры психологии ВГУЭС. Имеет два высших образования, в том числе психологическое. Участница ряда семинаров-тренингов по управлению персоналом, в том числе Assessment Center.

С 2002 года работает в сфере трудоустройства студентов и выпускников вузов. Соавтор учебного пособия «Технология карьеры». С 2003 года читает курс «Технология карьеры» для студентов старших курсов ВГУЭС и имеет успешный опыт ведения тренингов к данному курсу, а также авторских тренинговых программ «Эффективное трудоустройство», «Успешная самопрезентация», «Повышение стрессоустойчивости» и др.

Участник команды, выигравшей гранты Фонда «Евразия» (США) на реализацию проектов «Старт-Карьера» и «Карьера Плюс». Тематика проектов связана с совершенствованием деятельности вузов Дальневосточного региона по содействию трудоустройству студентов и выпускников. В рамках проектов – организатор и лектор обучающих семинаров для сотрудников центров содействия трудоустройству студентов и выпускников вузов Дальневосточного региона.

Автор и научный руководитель ряда публикаций в сборниках V–VII Международных научно-практических конференций «Интеллектуальный потенциал вузов – на развитие Дальневосточного региона России», сборниках научных материалов «Трудоустройство и карьера выпускников вузов: актуальность и перспективы» (г. Владивосток) и др.

Сфера научных интересов – адаптация студентов и выпускников вузов к рынку труда.

E-mail: alla.klenina@vvsu.ru



Бажин Александр Сергеевич – менеджер направления «Управления персоналом» Института менеджмента, бизнеса и экономики ВГУЭС, старший преподаватель кафедры экономики и менеджмента и кафедры психологии ВГУЭС, советник государственной службы 3 класса, член-корреспондент Международной академии наук экологии и безопасности жизнедеятельности.

Научная сфера интересов – психология карьеры в государственных и негосударственных организациях, психология безопасности человека. Автор 15 научных публикаций, посвященных проблемам карьеры в государственном и негосударственном секторах экономики, а также вопросам безопасности человека в условиях природной и социальной опасности.

Разрабатывает и проводит психологические тренинги в рамках корпоративного обучения персонала бизнес-организаций по направлениям: конфликтология, стрессоустойчивость и предотвращение профессионального выгорания, диагностика и развитие карьерной компетентности персонала.

E-mail: pp101010@mail.ru



Учебное издание

Могилёвкин Евгений Александрович
Щербина Маргарита Владимировна
Кленина Алла Николаевна
Бажин Александр Сергеевич

КАРЬЕРА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА УПРАВЛЕНИЯ

Учебно-практическое пособие

Редактор Л.И. Александрова
Корректор Л.З. Анипко
Компьютерная верстка С.Ю. Заворотной

Лицензия на издательскую деятельность ИД № 03816 от 22.01.2001

Подписано в печать 5.05.2006. Формат 70×100/8. Бумага писчая.
Печать офсетная. Усл. печ. л. 32,5. Уч.-изд. л. 19,0. Тираж 1000 экз. Заказ

Издательство Владивостокского государственного университета экономики и сервиса
690600, Владивосток, ул. Гоголя, 41
Отпечатано в типографии ОАО «Дальприбор»
690105, Владивосток, ул. Бородинская, 46/50