

**Профессионализация,
как процесс первичного включения молодежи в трудовые отношения**
Решетников О.В. к. пед.н.,
доцент РГСУ, психолог ГБОУ СОШ № 1910,
психолог-консультант ГБУ «Женский деловой центр»

Профессионализация молодежи во многом определяет конкурентоспособность национального рынка труда, формируя дополнительные конкурентные преимущества, накапливая потенциал развития и предотвращая кризисы в современной сложной сфере трудовых отношений. Объективная сложность трудовых отношений складывается под влиянием новых общемировых характеристик, изменяющихся трудовых рынков:

- Долгосрочные, пожизненные трудовые контракты все чаще заменяются краткосрочными, что делает рынок труда более гибким и изменчивым;
- Возникают новые формы трудовой занятости, повышающие субъектную ответственность работника (фриланс, надомный труд, дистанционная занятость и т.д.);
- Инновационный характер профессиональной занятости предполагает необходимость постоянного совершенствования профессиональных компетенций, участия работников в процессе непрерывного образования;
- Увеличивается мобильность трудового рынка, предполагающая быструю смену форм профессиональной занятости, характера трудовых отношений, географии трудовых мест;
- Старение населения требует от молодежи более раннего включения в процесс освоения профессиональной деятельности;

- Развитие современных технологий позволяет молодым людям быстрее включаться в трудовые отношения и добиваться успеха;
- Увеличивается количество самостоятельно созданных трудовых мест, по отношению к предлагаемым на рынке труда формам трудовой занятости.

Названные характеристики трудового рынка существенным образом изменяют требования и ожидания от процесса профессионализации молодежи. В начале 20 века процесс выбора молодыми людьми профессии во многом определялся родителями, в середине 20 века профориентация позволяла молодым людям неспешно и осмотрительно подбирать профессию в соответствии с интересами и задатками, то к началу 21 века выигрывают те молодые люди, которые раньше других и более ответственно включаются в процесс профессионализации. В этом смысле профессионализация существенно отличается от профориентации поскольку предполагает не просто выбор профессии, а являясь одной из форм социализации формирует у молодых людей качества и компетенции необходимые для эффективного включения в трудовые отношения.

Процесс профессионализации является системой и складывается из следующих ключевых элементов:

1. ***Ценности и нормы трудовой деятельности.*** На современном рынке труда выигрывают, те специалисты, у которых сформировалось ценностное отношение к трудовой деятельности – честность и ответственность, трудолюбие, исполнительность, трудовая дисциплина и инициатива, отношение к труду как к способу личностной самореализации.
2. ***Социальные компетенции.*** Навыки, необходимые для трудовых отношений формируются сегодня не стенах колледжей и университетов, а уже в школьные годы и даже раньше.

Современные трудовые отношения требуют не только узкопрофессиональных навыков, но все в большей степени предполагают социальные компетенции – умения работать в команде, лидерство и ответственность, организаторские навыки, коммуникативные компетенции, когнитивные навыки и работа с информацией, навыки личностного роста и развития.

3. ***Профессиональные компетенции.*** Поскольку значительная часть населения задействована в сфере обслуживания, электронных коммуникаций, в работе с информацией и художественными образами, то и специфически необходимые для этих сфер трудовой деятельности также формируются в юношеском возрасте. Например, базовые навыки программирования, работы в сфере PR и HR, опыт естественно научной экспериментальной деятельности приобретаются уже в школьных стенах.
4. ***Профессиональный опыт.*** В большинстве стран мира молодые люди с 14 лет могут вступать в официальные трудовые отношения. Это позволяет им приобретать опыт реальной трудовой деятельности. Осваивать различные профессиональные роли и позиции, осознавать смысл и характер современных трудовых отношений, соизмерять свои возможности с требованиями рынка труда.
5. ***Управление личностным и карьерным ростом.*** Во многом успех трудовой деятельности зависит от способности работника выстроить стратегию своего личностного и карьерного роста с учетом собственных индивидуальных особенностей, задатков, талантов и интересов, ресурсов и потенциала личностного роста, определения тактики профессионального развития. Так, например, подчиненное данной задачей ведение индивидуального

карьерного портфолио во многих странах Европы начинается с 11 лет.

Два оставшихся элемента системы профессионализации связаны уже в большей степени с непосредственной профессиональной подготовкой и реальным долгосрочным включением в трудовые отношения.

6. **Профессиональное самосознание.** Освоение профессиональной субкультуры, ценностей и идей определенной профессиональной сферы занятости, усвоение специфически профессионального образа мышления начинает формировать в процессе академической подготовки к будущей профессии и непосредственно в профессиональной деятельности. Часть этого процесса – выбор профессии также начинается в школьном возрасте. Однако многие социологические исследования показывают, что профессиональное самосознание имеет более высокий уровень, когда между общим и специальным профессиональным образованием будущий работник приобретает реальный трудовой опыт в избираемой профессиональной сфере.

7. **Профессиональная ответственность.** Процесс профессионализации является непрерывным, продолжается в течение всей сознательной трудовой жизни человека, но в определенном смысле его качественным оформлением, выявляющим слабые и сильные стороны личностной профессионализации, является процесс принятия работником реальной, полноценной профессиональной ответственности.

Таким образом, по меньшей мере, пять из семи ключевых элементов профессионализации начинают определять уже в среднем и старшем школьном возрасте. Все это требует от государственной системы

поддержки профессионального развития создавать новые условия и подходы к профессионализации молодежи.

В современном международном опыте построения различных моделей профессионализации молодежи выделяется пять основных взаимодополняющих направлений:

- Профориентация
- Формирование социальных компетенций
- Управление карьерным ростом
- Система первичного трудоустройства подростков
- Добровольческая деятельность

Профориентация

Процесс профориентации традиционный для российских школ требует системной модернизации. Психологическое консультирование и знакомство с постоянно меняющимся рынком труда в настоящее время носят характер добровольного интереса. В то же время изменился характер российского образования – оно, как и западное перестраивается на компетентностный подход и идет по пути узкой профессионализации. Это требует от школьника не праздного любопытства при выборе ориентации на сферу профессиональной занятости, но ответственного, системного подхода к процессу постоянного выбора в сужающемся пространстве академической подготовки. Ошибка в выборе профиля образования повлечет за собой трудно исправимые последствия. Если раньше баланс, например, между математическими и гуманитарными предметами позволял школьнику в выпускном классе сделать окончательный выбор, то в новой образовательной ситуации этот выбор надо делать гораздо раньше и в случае ошибки затрачивать огромные силы и средства на учебную переподготовку по иному образовательному профилю. Не говоря уже об упущенных возможностях внешкольной подготовки к более соответствующей индивидуальным интересам и возможностям

профессиональной деятельности. Все это требует исправления сложившейся в российском образовании ситуации, когда психологическая служба в образовании вносит внесистемный, дополнительный характер по отношению к основным образовательным целям учреждения. Обязательная, стандартизированная, ответственная система профориентации должна стать важным элементом современного образования и выстраиваться в партнерской взаимосвязи между школой, центрами трудовой занятости населения и профессиональными учебными заведениями.

Кроме того периферийность для образовательных учреждений системы профориентации породило практику использования в профориентационной работе устаревших, малоэффективных и не соответствующих современному рынку труда методик и технологий.

Формирование социальных компетенций

Переход в образовании на подготовку в рамках образовательных стандартов не отменяет социализирующие функции учебного процесса. В школах Евросоюза и США в учебную программу включены предметы, направленные на формирование у школьников социальных компетенций. Так, например, в школах Великобритании один из основных учебных предметов – PSHE, направленный на освоение школьниками социальной компетенции называется PSHEE (Personal Social Health Economic Education) – личность, социум, здоровье, экономика и образование. Содержание социальных компетенций во многом обуславливается реальной ситуацией социального развития и как правило включает следующие разделы:

- Когнитивное (умственное) развитие, навыки работы с информацией;

- Личностное развитие (в т.ч. навыки построения индивидуальной траектории личностного и карьерного роста, управление эмоциональным поведением и т.д.);
- Социальные компетенции – навыки для эффективного взаимодействия в обществе;
- Здоровье – навыки здорового образа жизни;
- Экономика – профориентация, первичные профессиональные навыки, компетенции, необходимые для экономической активности.

Данный предмет носит ориентирующий характер и помогает учащимся построить индивидуальную программу развития социальных компетенций и сориентировать их в возможностях социума для формирования социальных навыков, например участие в общественных детских и молодежных организациях.

Значимую часть данного направления образования составляет профориентационная работа. Так, например, совместно с Российским государственным социальным университетом и Женским деловым центром г. Москвы была подготовлена и внедрена в образовательный процесс ГОУ СОШ № 1910 программа СЛИПЗ (авторы Решетников О.В., Решетникова О.Н.), включающая модули: социум, личность, интеллект, профессия, здоровье.

Например, в модуль «Профессия» для учащихся 8-х и 10-го класса включены следующие темы:

1.	Карьерный рост	Карьерное портфолио. Стратегия и тактика карьерного продвижения.
2.	Психология профессионального выбора	Учет индивидуально-личностных особенностей при выборе профессии. Построение индивидуальной

		психологической профессиограммы.
3.	Деловая психология.	Навыки организационной и деловой психологии.
4.	Новаторство и предпринимательство	Компетенции инновационной и предпринимательской деятельности.
5.	Развитие способностей.	Психология способностей.
6.	Психология профессионального выбора	

Предмет преподается как элективный курс в рамках направления учебной подготовки «выбор профессии». Подобный более «объемный» взгляд на профессионализацию, которая рассматривается как взаимосвязанный процесс общей социализации личности, позволяет сформировать у школьников навыки, необходимые для более осознанного и компетентного подхода к построению индивидуальной траектории профессионального и карьерного роста.

Управление карьерным ростом

Одной из форм управления собственным карьерным ростом является ведение карьерного портфолио. Карьерное портфолио – это документ, отражающий достижения владельца в актуальных направления профессионального и личностного роста – образование, профессиональный опыт и профессиональные компетенции, социальный опыт и социальные компетенции. Стандартизированная форма карьерного портфолио требуется для поиска профессиональной занятости, продолжения обучения, карьерного роста в общественных и профессиональных сферах.

Система первичного трудоустройства подростков

Создание условий для вовлечения подростков во временную трудовую занятость с 14 лет.

Ежегодно в г. Москва по вопросам трудоустройства обращается около 20 000 подростков в возрасте от 14 до 18 лет, что составляет 2 % от всех подростков данного возраста.

Добровольческая деятельность

Позволяет вовлечь в трудовые отношения большее количество молодых людей, создать более гибкие условия первичной профессиональной занятости с учетом интересов. Способностей и потребностей подростков и молодежи. В странах с развитой системой организации добровольческой деятельности вовлекается от 20 до 45 % населения.

В России в системную добровольческую деятельность вовлечено около 5 % детей и молодежи.

Дальнейшее развитие системы профессионализации молодежи требует совершенствования ее ключевых элементов, более массового охвата подростков и молодежи, разработки современных методик и технологий.

В приложении даны авторские методики, разработанные автором

Приложения

Авторские методики О.В. Решетникова

Приложение № 1

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕРЕС (Решетников О.В)

Методика построена на том, что происходит дифференциация ожиданий работников от трудовой занятости. Прежняя модель, связывавшая профессиональную трудовую занятость с образом жизни, с определением жизненных интересов и приоритетов трансформируется. В личностном пространстве, в сфере самореализации профессиональная занятость постепенно уступает свою прежнюю значимую роль другим формам самореализации – хобби, интересы, личная жизнь, внеслужебный личностный рост.

В тоже время, значение первичного профессионального выбора по-прежнему является одним из определяющих факторов построения успешной траектории индивидуального личностного развития. Для подростков, молодых людей выбор профессии – важнейшая составляющая профессионализации и социализации.

Мы выделяем шесть основных мотивов-ожиданий от профессиональной занятости, которые могут быть объединены в две общие группы. Первая группа – это внешние мотивы, ориентация на размер заработной платы, престижность профессии и комфортные условия труда. Вторая группа – это внутренние факторы, ориентация на личную предрасположенность, личностный смысл и возможности самореализации.

Мотивы-ожидания выбора профессии	
Внутренние мотивы	Внешние мотивы
<ul style="list-style-type: none">• Личная предрасположенность	<ul style="list-style-type: none">• Деньги
<ul style="list-style-type: none">• Личностный смысл	<ul style="list-style-type: none">• Престиж
<ul style="list-style-type: none">• Самореализация	<ul style="list-style-type: none">• Комфорт

Изначальная ориентация на внешние мотивы профессиональной занятости создает угрозу процессу профессионализации, принижает значимость личностного потенциала будущих профессионалов.

При вторичном выборе профессии, когда уже состоявшийся профессионал выбирает те формы трудовой занятости, которые будут не столько решать проблему его социализации, сколько направлены на решение конкретных житейских проблем, внешние мотивы могут оказаться не менее адекватными, чем внутренние. Например, поиск работы с целью краткосрочного заработка значительной суммы не обязательно должен быть связан с личностной самореализацией. Вполне адекватным может быть и приоритетный мотив комфортной формы трудовой занятости. Например, молодая мама, посвящающая себя воспитанию детей, может быть заинтересована, прежде всего

в комфортной работе – гибкий график, не далеко от дома, умеренные физические нагрузки и т.п.

Методика составлена в форме опросника и позволяет сориентироваться при выборе различных форм профессиональной занятости в собственных мотивах-ожиданиях. Также методика может быть полезна специалистам по работе с кадрами, специалистам по профориентационной работе при оказании клиентам помощи в построении индивидуальной траектории профессионального и личностного роста.

Инструкция

Перед Вами утверждения, описывающие значимые факторы выбора профессиональной деятельности. Какие утверждения Вам кажутся наиболее важными при выборе профессиональной занятости? Пожалуйста, оцените приведенные утверждения по степени их значимости лично для Вас по шкале от 1 балла (минимальная оценка) до 10 баллов (максимальная оценка) ...

1. Всякая работа, прежде всего, должна справедливо вознаграждаться
2. При выборе профессии надо, прежде всего, ориентироваться на личные таланты и способности
3. Работа должна повышать чувство собственного достоинства
4. При выборе профессии следует руководствоваться личностным предназначением
5. Удобные и комфортные условия работы – обоснованное современное требование к профессиональной занятости
6. Смысл профессиональной деятельности в самореализации
7. О реальной ценности и важности профессии в обществе можно судить по размерам зарплаты
8. Для большинства видов профессиональной занятости необходимы природные склонности
9. Надо выбирать профессию, ориентируясь на общественную значимость
10. Надо выбирать профессию, которая будет приносить людям наибольшую пользу
11. Профессиональный работник должен получать полноценный социальный пакет (медицинское обслуживание, отдых, социальные гарантии и т.д.)
12. Работа должна давать возможность проявиться индивидуальным талантам и способностям
13. При поиске работы сначала надо определиться с желаемой зарплатой
14. Выбирать профессию надо исходя из того, какая деятельность получается наилучшим образом
15. Профессия должна давать высокий статус в обществе
16. Работа должна быть такой, чтобы человек мог с радостью вкладывать в нее свои силы
17. При выборе профессии следует ориентироваться на принцип «большие деньги – за меньшие усилия»
18. Работа должна давать возможности для свободного творчества и личной инициативы
19. Отсутствие достойной оплаты труда – основной недостаток предлагаемой работы
20. Для выбора профессии главное понять, какими навыками вы обладаете
21. Удовлетворенность работой напрямую связана с высокой самооценкой

22. В работе самое главное – чувство долга и профессиональной ответственности
23. Современный работодатель должен максимально учитывать интересы и пожелания работников
24. При выборе работы важно ориентироваться на возможности дальнейшего карьерного и личностного роста
25. Работа необходима для зарабатывания денег, а свободное время – для души
26. При выборе профессии важно учитывать собственный темперамент, характер и другие индивидуальные особенности
27. Профессия должна быть уважаемой в обществе
28. Работа должна наполнять жизнь смыслом
29. При выборе работы важно учитывать психологический климат, который складывается в трудовом коллективе
30. Возможность индивидуальной самореализации в профессии важнее, чем ее социальный престиж
31. Малоинтересная, но высокооплачиваемая работа лучше, чем интересная, но малооплачиваемая
32. На выбор профессии влияет личный успешный опыт деятельности
33. Работа должна быть такой, чтобы о ней с гордостью можно было рассказывать друзьям и знакомым
34. Профессиональная занятость должна соответствовать личностным интересам и потребностям
35. Работа не должна забирать у человека все силы, оставляя их для других, не менее важных, дел
36. Работа во многом определяет образ жизни, интересы и устремления человека
37. Чувство профессионального самоуважения возникает благодаря высокой оплате труда
38. Прежде всего, работа должна быть интересной
39. Профессиональная занятость должна вызывать общее одобрение и уважение
40. Работа должна давать возможности для личностного роста
41. При выборе работы очень важно избежать вреда здоровью
42. Надо выбирать профессию, в которой, исходя из индивидуальных данных, человек может достичь большего профессионального роста

№ вопроса	1.	2.	3.	4.	5.	6.
	7.	8.	9.	10.	11.	12.
	13.	14.	15.	16.	17.	18.
	19.	20.	21.	22.	23.	24.
	25.	26.	27.	28.	29.	30.
	31.	32.	33.	34.	35.	36.
	37.	38.	39.	40.	41.	42.
Факторы выбора профессиональной деятельности	I	II	III	IV	V	VI
Сумма						
Рейтинг						
Сумма		Сумма		Заключение:		

I + III + V		II + IV + VI			
-------------	--	--------------	--	--	--

При обработке подсчитываются баллы по столбцам, соответствующим различным факторам:

1. Деньги
2. Личная предрасположенность
3. Престиж
4. Личностный смысл
5. Комфорт
6. Самореализация

Затем факторы могут быть объединены в две группы:

I + III + V – внешние факторы.

II + IV + VI – внутренние факторы.

Приложение № 2

Схема анализа выбора индивидуального профиля профессиональной занятости (Решетников О.В., Решетникова О.Н.)

Многие профориентационные методики, оказывающие помощь при выборе той или иной профессиональной деятельности, в большей степени учитывают интересы и склонности соискателя. В тоже время не учтенными оказываются т.н. «подводные камни» профессиональной деятельности. Методика предлагает принцип, при котором схема выбора профессиональной занятости включает в себя факторы, способные наиболее полным образом выявить скрытые особенности профессиональной занятости. Количество факторов, которые включаются в схему анализа, могут варьироваться в зависимости от потребностей профориентационной работы. К основным факторам, необходимым для анализа относятся следующие:

1. Социальная престижность профессии
2. Профессиональная занятость кажется мне интересной и увлекательной
3. Профессия соответствует моим индивидуальным возможностям и способностям
4. Востребованность профессии на рынке труда
5. Объективная сложность профессиональной деятельности
6. Материальное поощрение профессиональной занятости
7. Наличие дополнительных возможностей личностного развития
8. Возможности для карьерного и профессионального роста
9. График профессиональной занятости
10. Риск для здоровья
11. Риск для безопасности
12. Влияние профессии на личную жизнь

Ход выполнения

Каждый из факторов оценивается по шкале от 1 (минимальный балл) до 12 (максимальный балл), охватывающие полюсные (противоположные) проявления фактора.

Например, фактор «социальная престижность профессии»: один его полюс проявления максимально не престижная профессия оценивается в 1 балл, а другой полюс – максимально престижная профессия оценивается в 12 баллов. Для уточнения полюсных проявлений фактора даны подсказки на отрезке от 1 до 6 баллов и на отрезке от 7 до 12 баллов.

Оценке распределяются следующим образом:

- 1,2, 3 – игнорирование фактора (от категорического до ничтожно значимого).
- 4, 5 – малая значимость фактора
- 6 – средняя значимость фактора, но ближе к малой значимости
- 7 – средняя значимость фактора, но ближе к большей значимости
- 8, 9 – уверенно выраженная значимость фактора
- 10,11,12 – высокая, максимальная значимость фактора.

ФАКТОРЫ ВЫБОРА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ											
Полюсные проявления фактора						Полюсные проявления фактора					
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.
1. Социальная престижность профессии											
Социально мало престижная						Социально престижная					
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.

Схема строится по двум профилям: «идеальный» и «реальный».

«Идеальный профиль» также может быть построен в двух вариантах:

- Первый вариант «идеального» профиля – описание идеальной формы профессиональной занятости;
- Второй вариант «идеального» профиля – описание представлений респондента о конкретной будущей форме профессиональной занятости.

Первый вариант важен в процессе первичной профессионализации или в случае выбором соискателем формы профессиональной занятости из многих предлагаемых.

Второй вариант «идеального» профиля важен в работе с респондентом, который ориентируется на конкретную форму профессиональной занятости, но не имеет достаточного личного опыта или в силу специфики предлагаемой позиции нуждается в корректировке, имеющихся представлений.

«Идеальный» профиль

Респондент описывает свои идеальные представления и ожидания от будущей профессиональной занятости. Факторы оцениваются по принципу «я бы хотел, чтобы моя будущая работа была...».

В построенном профиле могут быть выделены акценты, факторы, набравшие максимальное количество баллов на условия работы, на ее внутренне содержания, соответствие личностным интересам и возможностям и т.д.

«Реальный» профиль

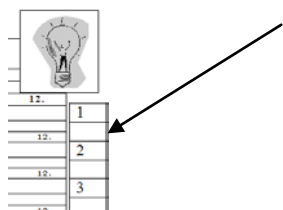
Для его построения респондент должен определиться с конкретной формой профессиональной занятости. Желательно максимально конкретизировать будущее место работы, например, не просто юрист, а – адвокат, прокурор, следователь,

юриисконсульт и т.д. В случае работы с взрослым соискателем может быть конкретно указана организация и профессиональная позиция.

Для построения «реального» профиля может быть выбрано несколько моделей:

- 1) самооценка, респондент самостоятельно выступает в качестве эксперта,
- 2) работа с психологом-консультантом, по профориентации, который помогает респонденту оценивать факторы по общим социально-психологическим особенностям профессии,
- 3) работа с экспертом, представляющим работодателя или являющимся профессионалом в выбранной сфере профессиональной деятельности,
- 4) работа с профессиограммой, опора на заранее разработанные схемы и комментарии, описывающие профессиональную деятельность с учетом, предлагаемых факторов.

Следующий этап работы – это анализ полученных результатов. С этой целью в шкале каждого фактора из оценки «идеального» профиля вычитается оценка «реального» профиля (полученный знак + или – значения не имеет). Полученная разница записывается в крайнем столбике справа, под номером фактора.



Затем суммируется вся полученная разница и высчитывается ее среднее арифметическое по всем факторам.

Полученные результаты могут свидетельствовать о следующем:

- Разница 1-2 балла – оптимальное соответствие реального и желаемого профиля профессиональной занятости;
- Разница 3-4 бала требует коррекции профессиональных позиций, коррекции ожиданий;
- Разница 5-6 баллов требует пересмотра характера профессиональной деятельности;
- Разница более 6 баллов, скорее всего, требует пересмотра профессиональных ожиданий

В тоже время в работе со схемой большее значение имеет не конкретный численный результат, а ее экспертно-консультационное сопровождение.

Пример заполнения схемы может быть дан в приложении.

Инструкция:

Каждый из факторов оценивается по шкале от 1 (минимальный балл) до 12 максимальный бал, охватывающие полярные (противоположные) проявления фактора. Первый раз отмечается значимость факторов для идеальной формы профессиональной занятости – «Я бы хотел, чтобы моя работа соответствовала

следующим характеристикам...». Второй раз отмечается значимость факторов с приложением к конкретной, реальной форме профессиональной деятельности. Затем считается разница, полученная по каждому из факторов и общее арифметическое по всем факторам.

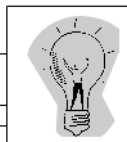
Результаты:

- Разница 1-2 балла – оптимальное соответствие реального и желаемого профиля профессиональной занятости;
- Разница 3-4 бала требует коррекции профессиональных позиций, коррекции ожиданий;
- Разница 5-6 баллов требует пересмотра характера профессиональной деятельности;
- Разница более 6 баллов, скорее всего, требует пересмотра профессиональных ожиданий



СХЕМА АНАЛИЗА ВЫБОРА ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПРОФИЛЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ

1



Фамилия						Имя						Дата рождения					
ФАКТОРЫ ВЫБОРА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ																	
Полюсные проявления фактора								Полюсные проявления фактора									
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.						
1. Социальная престижность профессии																	
Социально мало престижная								Социально престижная									
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.						
2. Профессиональная занятость кажется мне интересной и увлекательной																	
Профессия лично для меня мало интересна								Профессия интересна лично для меня									
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.						
3. Профессия соответствует моим индивидуальным возможностям и способностям																	
Мало соответствует способностям								Соответствует способностям									
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.						
4. Востребованность профессии на рынке труда																	
Профессия мало востребована								Профессия востребована									
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.						
5. Материальное поощрение профессиональной занятости																	
Низкая заработная плата и доходность								Высокая заработная плата и доходность									
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.						
6. Наличие социальных льгот																	
Нет								Есть									
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.						
7. Наличие дополнительных возможностей личного и творческого развития																	
Низкая возможность дополнительного личного развития								Высокая возможность дополнительного личного развития									
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.						
8. Возможности для карьерного и профессионального роста																	
Рост медленный, сложный								Быстрый, благоприятный									
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.						

9. График профессиональной занятости												9
Полная занятость						Частичная занятость, свободный график работы (фриланс)						
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	10
10. Риск для здоровья												
Высокий риск						Низкий риск						11
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	
11. Риск для безопасности												12
Высокий риск						Низкий риск						
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13
12. Влияние профессии на личную жизнь												
Оказывает отрицательное влияние						Не оказывает специального влияния						
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	14
13. Возможность свободы и творчества												
Свобода творчества ограничена						Полная свобода творчества						
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	15
14. Регламентированность профессиональной занятости												
Профессия предполагает значительную регламентированность						Профессия предполагает малую регламентированность						
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	16
15. Гендерные требования профессиональной занятости												
Есть гендерные ограничения (типично мужская или женская профессия)						Нет гендерных ограничений						
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	17
16. Уровень личной ответственности												
Высокая личная ответственность						Низкая личная ответственность						
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	18
17. Перспектива развития профессиональной деятельности (профессии будущего)												
Низкая перспектива развития						Высокая перспектива развития						
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	19
18. Коллективный характер работы												
Работа в коллективе						Работа индивидуальная						
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	20
19. Влияние профессии на индивидуальные нравственные, религиозные ценности (профессия предполагает нравственный выбор)												
Высокое влияние						Низкое влияние						
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	21
20. Необходимость волевых усилий, эмоциональной уравновешенности												
Высокая волевая готовность						Низкая волевая готовность						
1:	2:	3:	4:	5:	6:	7:	8:	9:	10:	11:	12:	22
21. Объективная сложность профессиональной деятельности												
Высокая сложность						Низкая сложность						
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	ИТ ОГ
22. Комфортность условий профессиональной деятельности												
Низкая комфортность						Высокая комфортность						
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	ИТ ОГ
ДРУГИЕ ФАКТОРЫ (Дописать <u>нужно</u>...)												
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	

Пример можно привести из схемы для первичной профессионализации.

Выбор профессии психолог.

«Идеальный» профиль – представления респондента о профессии психолога.

«Реальный» профиль – работа с экспертом.

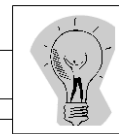
«Идеальный» профиль – отмечен знаком «X»

«Реальный» профиль – отмечен знаком «O»



**СХЕМА АНАЛИЗА ВЫБОРА ИНДИВИДУАЛЬНОГО
ПРОФИЛЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ**

Выбор профессии – психолог



Фамилия	ПЕТРОВ				имя	ИВАН				Дата рождения	11	05	95	
ФАКТОРЫ ВЫБОРА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ														
Полюсные проявления фактора						Полюсные проявления фактора								
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.			
1. Социальная престижность профессии														
Социально мало престижная						Социально престижная								
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8. O	9.	10.	11. X	12.		3	
2. Профессиональная занятость кажется мне интересной и увлекательной														
Профессия лично для меня мало интересна						Профессия интересна лично для меня								
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11. XO	12.		0	
3. Профессия соответствует моим индивидуальным возможностям и способностям														
Мало соответствует способностям						Соответствует способностям								
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8. O	9.	10. X	11.	12.		3	
4. Востребованность профессии на рынке труда														
Профессия мало востребована						Профессия востребована								
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9. O	10.	11. X	12.		2	
5. Материальное поощрение профессиональной занятости														
Низкая заработная плата и доходность						Высокая заработная плата и доходность								
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7. O	8.	9.	10. X	11.	12.		5	
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7. O	8.	9.	10. X	11.	12.		3	

Комментарии эксперта

1. Социальная престижность (минусы)

В последнее время престиж профессии снижается по ряду причин:

- 1) Профанация профессиональной подготовки – многие ВУЗы готовят профессиональных психологов без необходимой учебной базы (качественный уровень преподавания, организация профессиональной практики, индивидуальный подход и т.д.). Предлагаемые формы дистантной, заочной, дополнительной профессиональной подготовки не учитывают значение индивидуальных личностных факторов будущих специалистов. В результате многие обладатели диплома «психолога» не соответствуют профессиональным ожиданиям работодателей и населения.
- 2) нет реальной системы контроля и аттестации специалистов, что приводит к снижению уровня профессионального роста специалистов,
- 3) отсутствие реальной «включенности» специалистов в определенные сферы профессиональной деятельности (например, образование, медицина, юстиция) что, приводит к восприятию психолога другими профессионалами как малозначимого специалиста.

Социальная престижность (плюсы)

- Психолог обладает значимыми и очевидными компетенциями и знаниями,
- Психолог в общественном представлении обладает уникальными личными свойствами и качествами,
- Психология как отрасль знаний и направление практической деятельности, востребована во всех сферах социального взаимодействия.

Эксперт предложил снизить оценку с 11 до 8 (уверенно выраженная социальная значимость).

2. Интересная и увлекательная профессия

Профессия учитывает многие индивидуальные свойства и качества личности

Непосредственно связана с общепризнанными социальными потребностями

Предлагает большой простор для индивидуального и личностного развития

Эксперт предложил оставить оценку 11

3. Соответствие индивидуальным возможностям и особенностям респондента

Эксперт предложил пройти тесты на профессиональную пригодность, провел профессиональное собеседование.

По результатам согласился, что у респондента есть необходимые профессиональные задатки, но они требуют дальнейшего развития.

Эксперт и респондент согласились снизить оценку до 8 баллов (уверенно выраженное наличие необходимых индивидуальных данных для профессии).

4. Востребованность профессии на рынке труда

Следует различать востребованность знаний и компетенций и востребованность специалиста.

Знания и компетенции в сфере психологии являются одними из наиболее востребованных во всех сферах профессиональной деятельности.

В тоже время специалист психолог может относительно без труда найти вакансии в школьных и дошкольных учреждениях, в силовых структурах. Но столкнется с трудностями в построении индивидуальной занятости, или, например, в поиске вакансий в экономике.

Так, например, интернет-сервис Яндекс-работа (<http://rabota.yandex.ru>) показывает в Москве 124 вакансии психолога, 6 вакансий социолога и более 7000 вакансий бухгалтеров.

Эксперт предложил снизить оценку с 11 до 8 (уверенно выраженная востребованность).

5. Заработная плата

Заработная плата психолога крайне вариативна и зависит от сферы занятости. Психолог в бизнесе (например, проведение психологических тренингов) будет получать доход выше среднего, индивидуально работающий психолог также может получать очень высокий доход, а может – ниже среднего.

Доходность психолога в большей степени, чем в некоторых других сферах профессиональной деятельности зависит от индивидуальных личностных и профессиональных качеств.

Если же ориентироваться на реальный доход, гарантированный занятостью в бюджетных учреждениях и средне статистическими данными, то как показывает Яндекс-работа средняя зарплата психолога в Москве 31 000 р. при том, что средняя зарплата по всем вакансиям 42 000 р.

Эксперт предложил снизить оценку с 10 до 7 (средний уровень, ближе к высокому).

Разница между оценками респондента и эксперта составила в среднем 2 балла, что отражает оптимальное соответствие реального и идеального профиля профессиональной занятости и требует незначительной корректировки профессиональных представлений.

Приложение 3

КАРЬЕРНОЕ ПОРТФОЛИО – ПЕРВИЧНАЯ ПРОЕКЦИЯ (Решетников О.В)

Для построения современной индивидуальной траектории карьерного роста все большее значение приобретают социальные факторы. Так, например, современное европейское карьерное портфолио включает в себя, помимо традиционных разделов – образование и опыт работы, такие разделы как:

- Социальные и гражданские компетенции,
- Добровольческий опыт работы,
- Культурные и технические навыки.

Лонгитюдные исследования, которые проводились в США и в Западной Европе в начале XXI века показали прямую взаимосвязь с тем, какие усилия прилагали молодые люди в школьные годы для своего личностного развития и какой доход в дальнейшем через 10-15 лет после окончания школы они получали от своей профессиональной деятельности.

В этой связи во многих странах сложилась устойчивая социальная практика ведения личного карьерного портфолио с 14, а в некоторых странах – даже с 10-12 лет.

Предлагаемая методика позволяет выявить факторы личностного развития, влияющие на дальнейшую профессиональную карьеру. Полученные баллы коррелируют с уровнем, ожидаемой зарплаты.

Инструкция.

На качество Вашей профессиональной деятельности, а, следовательно, и на уровень приносимых этой деятельностью денежных доходов, прямым образом влияют те усилия, которые Вы затрачиваете на собственный личностный рост в школьные годы. Если бы Вам сегодня пришлось представить работодателю свое карьерное портфолио, то на что Вы бы могли претендовать? Подсчитайте баллы по предлагаемой схеме, включающей в упрощенном виде основные разделы европейского карьерного портфолио.

КАРЬЕРНОЕ ПОРТФОЛИО – ПЕРВИЧНАЯ ПРОЕКЦИЯ



ФАМИЛИЯ	ИМЯ	ДАТА РОЖДЕНИЯ	

1. Рабочий опыт, включая добровольческий

Сколько часов в неделю Вы работаете как доброволец?



Нескл. раз в год	2-4 ч. в мес.	1-2 ч. в нед.	3-4 ч. в нед.
1	2	4	7

Источник знаний о выбранной вами профессиональной деятельности (сумма)

СМИ и книги	Общение со специалистами	Бывал на рабочем месте	Имею первичный профессиональный опыт
1	1	1	2

2. Образование и тренинги

Я учусь в меру своих сил



Часто учусь не в полную силу	Учусь в соответствии со своими возможностями	Ставлю учебные задачи несколько превосходящие мои возможности
1	2	4

На самостоятельное образование я затрачиваю (научно-популярные книги, поиск образовательной информации в Интернете, посещение музеев, лекции и т.д.)

2-4 ч. в мес.	1-2 ч. в нед.	3-4 ч. в нед.	1-3 часа в день
1	2	3	6

Я дополнительно обучаюсь (регулярно)

	1
	1
	1
	1

Я обучался на тренингах и образовательных курсах (за последний год)

2-3 дня	5-6 дней	7-10 дней	11 – 18 дней
1	2	3	4

За последнее время я читаю книг (помимо школьной программы)

1-2 за три месяца	1-2 за месяц	3 за месяц	1-2 за две недели
1	2	3	4

3. Языковые навыки и компетенции



Чтение со словарем	Первичный разговорный уровень	Чтение без словаря	свободное владение языком
1	2	4	7

4. Социальные навыки и компетенции

Общественные поручения и обязанности



Редко задействован в общественных мероприятиях	Выполняю разовые общественные поручения	Имею постоянные общественные поручения
1	3	5

Членство в общественных организациях

Был членом общественной организации непродолжительное время	Периодически участвую в жизни общественной организации	Являюсь активным членом общественной организации
1	2	5

Участие в социальных проектах (за последний год)

Не более одного проекта	Два-три непродолжительных проекта	Продолжительное время вовлечении в реализацию социальных проектов
1	2	4

5. Организационные навыки и компетенции

В течение последнего года я выступал активным



организатором и инициатором мероприятий

Один-два раза в год	Один-два раза в несколько месяцев	Регулярно
2	4	7

6. Технические навыки, в т.ч. компьютер

Я работаю с персональным компьютером (помимо игр и проч.)



1-2 часа в неделю	3-4 часа в неделю	1-2 часа в день
1	3	5

Технические навыки и техническое творчество


	1
	1
	1

7. Творческие навыки

Музыка	Литература, поэзия	Танец	Худ. фото	Рисунок и дизайн	Другое
1	1	1	1	1	1



8. Спорт (помимо школы)

	1-2 часа в неделю	3-4 часа в неделю	1 час в день					
	1	2	4					
	ВСЕГО БАЛЛОВ							
	1	2	3	4	5	6	7	8

За основу заработной платы взяты средние показатели по экономике в г. Москва в 2011 г.

1. До 19 баллов – средний и ниже среднего ежемесячный доход (от 17 397 до 23 217 р.)
2. 20 – 39 баллов – уверенно средний (24 000 – 37 000 р.)
3. 40 – 59 баллов – выше среднего (37 000 – 70 000 р.)
4. 60 – 80 баллов – высокий доход (от 70 000 т.р.)

Возможно сделать следующий расчет:

Росстат дает среднюю зарплату по регионам, включая подоходный налог. Так, например за 2012 год в Москве средняя зарплата составила 43 586 р. («чистыми» без налога 37 931 р.).

Значительно ниже среднего – менее 20 000

Ниже среднего: менее 26 000 - 20% – 20 000 – 26 000

Берем 37 000 - 20% получаем уверенно средний уровень: 26 000 – 37 000

Выше среднего 37 000 + 30% – 50 000

Значительно выше среднего 50 000 + 35% – 50 000-70 000

Высокий доход – выше 70 000

Данная схема является ориентировочной.

Опубликовано журнал «Школьные технологии»

Журнал «Директор по персоналу»