

СТАРШЕКЛАССНИК: бизнес-карьера и бизнес-психология

Тамара Черникова, доктор психологических наук, профессор, Волгоградский государственный педагогический университет

Бизнес-карьера — идол или идеал? Ответить на этот вопрос помогут игры, занятия, тренинги, которые педагог-наставник проведёт со своими воспитанниками, показывая им облик делового человека — идеал, часто теряющийся за идолами — внешними атрибутами, не позволяющими разглядеть сущность, скрытую в яркой упаковке.

Что такое бизнес для наших ребят? Вот некоторые мнения, без оценок и комментариев.

- «Крутая тачка и уверенность в себе».
- «Семья, у которой нет проблем».
- «Умение быть хозяином и распоряжаться деньгами».
- «Это прикольно!»
- «Поездки по всей земле, спорт и умение жить».

Эти мнения — только некоторые. И никто не поспорит, что отсутствие проблем — настоящая жизнь, что благосостояние нужно любому. Важно понимать, что достижение образа благополучия — долгий и непрерывный труд, к которому ребята готовы не всегда. Кроме того, бизнес-карьера несовместима с праздностью и необразованностью, а понятие «деловой человек» немыслимо без служения делу, без увлечённости, без готовности отдавать ради этого дела все силы, — важно, чтобы они имелись.

Эта статья — о том, как помочь ребятам оценить имеющиеся силы и возможности, как разглядеть настоящие идеалы за яркими этикетками идолов, к разглядыванию которых часто сводится представление школьников о карьере предпринимателя...

Высокая популярность бизнеса и предпринимательства в среде юношества объясняется современным состоянием социально-политической и общественно-культурной ситуации в России. Сегодня уже не престижны массовые рабочие специальности. Появились новые ценности и новые привлекательные

для молодёжи «герои» — демонстрирующие материальную обеспеченность, уверенность в себе и в завтрашнем дне, осваивающие роль хозяина и работодателя. И вот начались перекосы в сторону вузовского обучения будущих финансистов, экономистов, юристов

и менеджеров, а значит, понадобилось много новых лицеев, гимназий, обеспечивающих приток платёжеспособных абитуриентов.

Классовое расслоение привело к тому, что теперь нужно готовить молодых людей к работе в сфере бизнеса, учить межличностному манипулированию и тиражированию имиджевых и поведенческих клише.

Бешеные деньги — это деньги, вызывающие бешенство у тех, кто не способен их зарабатывать.

В. Туровский

Бизнес-психологию старшеклассника следует сначала изучить. Прежде всего это касается эталонных представлений молодых людей о представителе делового мира.

Дж. Брунер доказал, что привлекательная в социальном плане группа людей (в нашем случае — представители бизнеса) воспринимается через внешние проявления. Старшеклассники, определяя для себя профессии бизнес-сферы в качестве наиболее подходящих, называли, кроме 15% не относящихся к делу эталонных характеристик деловых людей, следующие:

- пробивные способности («добиться своего любой ценой»);
- атрибуты материального благополучия («крутая иномарка»);
- ухоженная внешность и дорогая одежда;
- ум, интеллект, чувство юмора;
- коммуникативно-нравственные качества («уступчивость», «порядочность»);
- ограничение в личной жизни или её отсутствие («нет времени на семью»);
- здоровье и отсутствие вредных привычек.

Богатые и жулики, это — две стороны одной медали.

В.И. Ленин

Вот только... Где хотя бы какое-то упоминание о том, каким делом занимаются деловые

люди, кроме того, что в одежде от дизайнеров ездят к косметологу? Портрет делового человека в представлении старшеклассников получился странным. У делового человека — не слишком высокий интеллект и довольно скромные нравственные качества. Мало того,

что он не лидер в своей среде, — он к тому же имеет смутное представление о деле, которым занимается. Но обладает недюжинными пробивными способностями (целеустремлённостью, решительностью, настойчивостью) и демонстрирует приметы материального благополучия в виде роскошного имущества и внешней ухоженности. Однако общественно значимые результаты его активности не видны. Похоже, идеалы основательно затмеваются идолами, к которым часто и стремятся ребята.

Увы, содержательная сторона дела почти не просматривается у старшеклассников за внешними атрибутами престижной должности и описания рабочего места, за откровенной в своём большинстве ориентацией на извлечение сиюминутной выгоды из имиджа деловитости.

Необходим психолог, чтобы помочь разглядеть сущность за внешними атрибутами. Наиболее благоприятный период для такой работы — возраст самоопределения, в котором находятся старшеклассники и студенты младших курсов. Своевременная психологическая поддержка его профессионального самоопределения даст подростку возможность самостоятельно решать, какие свои профессиональные функции усиливать, какую общественную нишу занять, как решать конкретные жизненные задачи.

Учебная программа «Молодой человек в деловом мире»

Реализуется через серию клубных встреч или занятий элективного курса для старшеклассников, выбравших социально-экономический профиль обучения (в том числе в специализированных лицеях) и в будущем стремящихся к карьере бизнесменов.

Вот некоторые наработки, которые позволят учителям и психологам воспитывать будущих предпринимателей.

Воспитательная ИДЕОЛОГИЯ
Идолы и идеалы

«Розовые и чёрные очки»

Участникам занятия после некоторого раздумья предстоит сказать о том, каким видится деловой мир с позиции его романтизации (через «розовые очки») и дискредитации (через «чёрные очки»). Сообщения присутствующих систематизируются ведущим (на доске), например:

«Статус и власть»

Обусловленное бизнес-конкуренцией стремление к власти (доминированию над людьми, эксплуатации их для реализации своих узколичных потребностей)

Что видится через «розовые очки»:	Что видится через «чёрные очки»:
внешняя доброжелательность, любезность;	скрытый смысл в отношениях, общение «масок»;
лёгкость отношений и достижений;	изоляция в новом окружении, отсутствие поддержки;
высокая зарплата и достижение благосостояния за короткий срок;	личностные издержки, связанные с необходимостью снижать моральные нормы ради ситуативной выгоды;
деньги, дающие свободу и ощущение стабильности	ограничение и регламентирование, «подрезание крыльев»

Большое значение на занятиях имеет открытость в обсуждении позитивных и негативных сторон профессиональной деятельности в сфере бизнеса. Обсуждение различных аспектов деловой активности работника бизнес-организации не следует подменять «страшилками» и поучительными пассажами. Анализ направлен прежде всего на изучение деловой сферы деятельности с учётом ценностей, установок и жизненных ориентиров молодых людей.

развивается в человеке постепенно, проходя четыре возрастные ступени: детство, подростковый период, юность, взрослость. На каждой из них человек делает выбор либо в пользу служения другим, либо в сторону подчинения другим себе. Причины выбора — побудительные мотивы — дают возможность сделать прогноз о построении отношений с людьми в будущем.

Ступень	Детство	Подростковый возраст	Юность	Взрослость
Основное содержание	Приспособление	Независимость	Самоутверждение	Давать / отбирать
Благоприятный путь	уважительное отношение к власти и/или к традиционному, соответствующему нормам «порядочности» поведению	уверенность в себе, способность отстаивать собственное мнение	успехи в учении или работе, развитие особых способностей, умение ладить с окружающими или положительно влиять на них	служить другим или оказывать на них положительное влияние
Неблагоприятный путь		нарочитая демонстрация силы воли, решительности или мужества	проявление власти	эгоистично эксплуатировать людей, безраздельно властвовать

«Бизнес как ответственная работа»

Старшеклассникам предлагается внимательно прочитать характеристики человека, реализующего своё профессиональное предназначение. В графе «наличие» следует поставить «+» или «-», в графе «комментарий» — сделать пометки, отражающие отношение к характеристике вообще или её наличию у себя.

жание исследовала Е.Г. Молл: «отбывающая», традиционная, эволюционная, преобразующая, последовательно-кризисная, структурная, авантюрная, суперавантюрная). Это позволит направить свои действия одновременно на достижение двух целей. С одной стороны, произойдёт активизация профессионально-личностных

Характеристики	Наличие	Комментарий
1. Деятельность управляется высшими мотивами, а не желанием удовлетворить личные потребности во власти, принадлежности к привлекательной группе людей, улучшить материальное положение		
2. Выполняемая работа настолько «по плечу» человеку, что он роднится с ней, живёт в ней, переживает, если лишён возможности выполнять её так хорошо и правильно, как может только он		
3. Человек преодолел противоречие «работа — хобби», он принадлежит своему призванию и воспринимает его как часть своей личности		
4. Выполняемая работа олицетворяет ценности, она желаемая и значимая не сама по себе, а возможностью эти ценности реализовать		
5. Профессионал трезво смотрит на добро и зло, что помогает ему бороться с ложью и лицемерием, получая радость от достижения справедливости		
6. Выполняющий работу равнодушен к лестям, аплодисментам, популярности, статусу, престижу, деньгам, почестям, но умеет чувствовать благодарность судьбе за удачу		
7. Он ненавидит коррупцию, жестокость, злобу, нечестность, напыщенность, фальшь, мошенничество и борется с ними		
8. Ему присуща ответственность хозяина, который понимает в деле больше остальных, кому нравится привносить закон и порядок в хаос или суету, он не принимает утрату моральных ориентиров		
9. Ему нравится направлять или отдавать деньги на дела, которые признаются важными, полезными, стоящими; ему нравится помогать достойным людям		
10. Он получает большое удовольствие от знакомства и общения с отважными, честными, творческими людьми; ему нравится смотреть на счастливого человека и способствовать его счастью		

По итогам выполнения задания предстоит сформулировать, обосновать и публично защитить своё деловое кредо, после чего графически изобразить его в виде эскиза значка на лацкан делового костюма.

«Генеральная репетиция»

Ситуация игры позволяет прожить в воображении различные типы карьеры (их содер-

ресурсов для создания долгосрочных программ индивидуального развития, с другой, появится повод провести оценку и сделать прогноз жизнеспособности различных стратегий в реализации карьерных притязаний.

Разделившись на группы, старшеклассники в течение получаса должны создать и представить метафорическую театрализацию о событиях на пути каждого типа карьеры. Это будет своего рода «сага

о деловой карьере». Действие ребята ставят в свёрнутом варианте, как «прогон» спектакля или репетицию ключевых эпизодов фильма: некоторые эпизоды проигрываются полностью, о других только упоминается, третьи подразумеваются:

Определим для себя и класса, что это за типы карьеры.

Первую группу составляют такие типы, как отбывающий, традиционный (линейный), эволюционный. Общая их особенность — пассивность человека в условиях организации. Работая в привычном режиме и наращивая профессионализм, человек автоматически продвигается по карьерной лестнице, иногда становясь претендентом на должность, иногда — просто потому, что некого больше назначить. Основная задача состоит в том, чтобы удержать занимаемое положение как можно дольше, сохранить социальный статус и преимущества своей должности. С развитием организации такая позиция бывает всё более отдалена от решения производственных проблем и не служит задачам развития.

В других случаях карьерное продвижение происходит в большей степени за счёт расширения возможностей организации и увеличения её влияния в социуме — например, фирма становится корпорацией или холдингом. Забота работников о соответствии статусу и рабочему месту заставляет их соотносить и расширять свои возможности. Ориентация на совмещение производственных и личных интересов обеспечивает карьерный рост.

В некоторых случаях происходит постепенное продвижение вверх, иногда — с пропуском одной ступени, иногда — с непродолжительным понижением в должности. Сотруднику удаётся овладеть необходимыми знаниями и навыками, накопить достаточный опыт диалога с людьми, научиться воздействовать на них. Успешность карьеры такого типа зависит от предсказуемости развития учреждения, планомерной реорганизации её структур.

Вторая группа отличается от первой тем, что претендующие на должностное продвижение проявляют заметную активность для дела, и часто их карьера обозначается как последо-

Воспитательная ИДЕОЛОГИЯ

Идолы и идеалы

вательно-кризисная и преобразующая. Такие карьеры часто знаменуют собой периоды ломки общественных устоев, государственных институтов, революционных преобразований в стране. Всё это требует адаптации к постоянным переменам, содержанию и направлению работы. Для тех, кто чувствует новые требования и старается им соответствовать, — это время резкого взлёта. Для тех, кому будет трудно адаптироваться к новым временам, наступят не лучшие дни. Карьерные возможности работника, особенно если он негибок, объективно снижаются. В любом случае в основе карьерного роста лежит активная преобразующая деятельность соискателя должности. Часто эта активность обеспечена выдающейся идеей, которую предложил претендент на должность. Это всегда новая позиция, устремлённость в будущее. Другая разновидность этой группы карьер — так называемая горизонтальная карьера. Это когда рядовой работник выступает как неформальный лидер, авторитетный профессионал высокого класса. Не занимая никаких руководящих должностей, он включён в административные советы, выступает как авторитетный эксперт в различных вопросах для сотрудников и руководств.

В редкие часы, когда не хватает денег, думайте о том, чтобы этого не повторилось чаще.

Г. Александров

Третью группу карьер составили прагматический, авантюрный и суперавантюрный. Занятые карьерным продвижением реализуют активность для себя, они ориентируются только на свои потребности. Такие работники первыми чувствуют социально-экономические и конъюнктурные изменения, затрагивающие их личные интересы. Легко переходя в другую организацию или даже в другую сферу деятельности, они стремятся получить продвижение по служебной лестнице и улучшить материальное и статусное положение, завывая профессиональные притязания. Иногда новую должность специально вводят под конкретного,

чаще — «своего» человека, которого хотят поддержать. У работников этой группы нередко бывает так называемая «случайная» карьера, в основе которой лежит удачное стечение обстоятельств (человек оказался в нужном месте в нужное время). Существует и так называемая «совместная» карьера. Она базируется на продвижении под патронажем более сильного лидера, на протекции со стороны покровителей (родственников, друзей). Бывает быстрое (иногда неожиданное для окружающих) должностное продвижение, связанное с расширением влияния на подчинённых. При этом значительное число ступеней должностной лестницы пропускается, иногда кардинально меняется сфера профессиональной деятельности. У работников, ориентированных на карьеру суперавантюрного типа, преобладают сугубо личные интересы. Исторический опыт и статистические данные свидетельствуют, что подобная карьера заканчивается крахом.

Творческий проект следует представить как логический сценарий становления карьеры. Это будет своего рода генеральная репетиция предстоящих событий.

Благородный человек
знает только долг,
низкий человек
знает только выгоду.

Конфуций

Для выполнения задания нужно выбрать режиссёра и назначить главных действующих лиц. Персонажами представленной драматизации могут быть не только люди (Директор компании, Конкурент, Налоговый инспектор), но также события (Сделка, Корпоративная вечеринка, Командировка) и даже абстрактные субстанции (Инициатива, Трудность, Риск, Удача, Награда). Каждый из участников предстоящей защиты проекта может играть несколько ролей. Режиссёр может иногда вести действие и как «главный герой»,

на время становиться элементом декорации. Исполнители могут привлекать зрителей для реализации некоторых режиссёрских ходов, применять аудиозаписи.

По времени представление каждого проекта занимает около получаса. Сначала не более 15 минут отводится на театрализованное представление, затем даются дополнительные пояснения и ответы на вопросы наблюдателей. При этом не допускается никакого обсуждения, тем более оценки. Задаваемые зрителями вопросы могут иметь лишь характер уточнения, например: какое значение вы придаёте такому активно используемому предмету реквизита, как настольная лампа? Почему все монологи в вашем действии произносит Диплом? Зачем так много декораций и аксессуаров вам потребовалось в эпизоде конкурсного собеседования?

Итоговое обсуждение проводится в последовательности, повторяющей очерёдность представления видов карьеры. Сначала главные действующие лица говорят о том, как чувствуют себя люди, причастные к сюжету. Затем исполнители эпизодических ролей (например, Телефон, Жалюзи, Зеркало) и наблюдатели скажут, что они увидели со стороны. В самом конце желающие могут сообщить о том, какой тип деловой карьеры кажется им привлекательным, а какой — не очень подходящим, даже вовсе неприемлемым.

Педагог-воспитатель, заинтересованный предстоящей карьерой ребят, всегда может провести такие игры, тренинги и занятия. В ходе подготовки к ним и их проведения ребята смогут «примерить» на себя планируемые или самими перспективные, оценить себя и свои силы. **В.Ш**