

СТАРШЕКЛАССНИКИ В МИРЕ бизнеса и политики

Тамара Васильевна Черникова,
профессор Волгоградского государственного социально-педагогического
университета, доктор психологических наук

- карьерные притязания • рейтинг • стратегии профессиональной ориентации
- игровое имитирование • идентификация • приспособленчество • креативное лидерство

Первую строку в рейтинге профессиональных намерений старшеклассников неизменно удерживает деловая сфера деятельности. В плане престижности и привлекательности для выпускников школ ей нет равных. Молодые люди, независимо от материального достатка родителей и их возможностей в статусной поддержке карьерных притязаний на элитарную деловитость, неизменно примеривают на себя профессиональные роли в бизнесе и управлении, предпринимательстве, общественно-политической активности, борьбе за экономическое лидерство. К сожалению, эта примерка идёт зачастую с ориентацией на внешние атрибуты деловитости (костюм престижной фирмы и прилегающие к нему автомобиль, телефон, компьютер дорогих марок и т.п.; разъезды по заграничным командировкам с презентациями чего-то и ужинами в ресторанах с партнёрами по бизнесу). Такие представления о деловом человеке получены нами по материалам исследований старшеклассников и студентов.

На наших глазах за последние 15 лет в российских школах были

испробованы различные стратегии профессиональной ориентации, назначением которых стало содействие выпускникам школ в выборе содержания труда в условиях развития российского рынка. Изменяющееся содержание работы профессионалов сферы экономики и политики внесло свои положительные коррективы в систему образовательной подготовки школьников, ориентированных на выбор карьеры в деловой сфере. Ныне действующих стратегий три. Рассматривая их, можно говорить о последовательности шагов на пути повышения ориентированности в выбранной сфере профессиональной деятельности. И первым шагом на этом пути будет рубежный «шаг-через-порог». На этом этапе предметом обсуждения становится степень идентификации молодого человека с ценностями делового мира. Они определяются в процессе анализа представлений о деловой сфере, вопросов целесообразности вступления в неё и цены, которую придётся за это заплатить.

Следует сразу предупредить, что если работу в этом направлении проводить на классных часах профориентационной направленности (лучше с участием школьного психолога), то надо быть готовым после первого же этапа-шага вести работу по подгруппам. В связи с разделением группы учащихся на идентифицирующих

себя с миром деловых людей и находящихся по отношению к нему в индифферентной и даже конфронтационной позиции, содержание работы (тем для обсуждения, заданий для практической работы, проблематики игрового имитирования) будет кардинально различаться.

Шаг первый. Идентификация с миром деловых людей

В школах с профильным обучением педагоги подчёркивали престижность социально-экономического профиля и то, что он самый главный в школе. Родители считали удачей для себя и своих детей попасть (правдами и неправдами) в число принятых в экономические классы. Обучение же в этих классах, однако, мало отличалось от обучения в классах математических: много математики, основы экономики же — в пределах общеобразовательных требований. Идентификацию с профессией и деловой сферой удерживали за счёт искусственно создаваемой престижности: употребления с придыханием слов «менеджмент» и «менеджер», введения школьного дресс-кода по типу офисного, наполнения уроков ИВТ задачами с экономическими терминами, именованная спортивных секций «бодибилдингом» для юношей и «фитнесом» для девушек, проведения факультативов по общению (как бы деловому) и английскому (как бы деловому).

Проводимые нами в этот период исследования представлений молодых людей — старшеклассников и студентов — показали, что в основе формирующейся идентичности с группой деловых людей оказалось желание во что бы то ни стало перенять их имиджевые характеристики, вступить в ряды материально обеспеченных, быть причисленным к клану избранных. Формировался волевой импульс достичь такого социального положения любой ценой, при этом второстепенными оказывались интеллектуальные, нравственные, лидерские качества, продуктивность деятельности, её содержание и истоки успешности («руководить чем-нибудь», «иметь собственное кафе где-нибудь на набережной р. Мойки в Петербурге»).

Серьёзной задачей для тех педагогов, которые действительно хотят помочь молодым людям разобраться, насколько их собственное профес-

сиональное предназначение совпадает с навязанным средствами массовой информации образом человека от бизнеса и политики, является создание условий для определения степени своей идентификации с ними. В пользу важности такой работы можно привести аргумент из материалов исследования идентификации студентов специальности «менеджмент» с миром деловых людей. Например, в Волгоградском педагогическом вузе проводился «конкурс золотых медалей» на эту специальность. По материалам исследования оказалось, что треть обучающихся, получив отрезвляющий опыт пробной работы по специальности, не принимала её ценности, рассматривала свой выбор как досадную ошибку, а профессиональное самоопределение — как дело ближайшего будущего, продолжая при этом без энтузиазма получать профессию менеджера по инерции.

В качестве заданий рефлексивного типа для первого шага в направлении профориентационной работы со старшеклассниками, выбирающими профессии в сфере бизнеса, предпринимательства, управления, общественно-политической активности, предлагаем задание «Мои профессиональные намерения».

«Мои профессиональные намерения»¹

Это задание направлено на понимание декларируемых и реальных оснований для идентификации с группой деловых людей.

В первой части задания участники группы (претендующие на место в классе экономического профиля, или выбравшие элективный курс, или записавшиеся на подготовительные курсы в вуз), собравшиеся для начала проведения профориентационных занятий в школе, завершают

¹ Все описанные в статье задания разработаны автором и апробированы на профориентационных занятиях со старшеклассниками и на семинарах с педагогами-психологами г. Волгограда и Волгоградской области.

предложение: «Я здесь для того, чтобы...». Классификация суждений проводится непосредственно на занятии совместно с участниками. Суждения распределяются по четырём группам полученных от молодых людей запросов. В первую группу объединяются суждения, не относящиеся к содержанию занятий («Я здесь за компанию. Я люблю учиться и чувствую себя неудобно, когда проводится дополнительное обучение, а я в нём не участвую»). Во вторую группу входят запросы о познании себя и оценке своих ресурсов, что типично для профориентационных проблем старшеклассников («Я здесь для того, чтобы узнать новое, взять что-то для себя»; «...хочется нового, а деловая сфера одновременно и привлекает, и пугает; хочется понять свои возможности»). Третью группу составляют утверждения о намерениях получить относящиеся к профессиональной деятельности практические навыки («Я здесь для того, чтобы вооружить себя навыками, которые пригодятся и помогут повысить свой материальный, да и профессиональный уровень — умение общаться, не лезть за словом в карман»). В четвёртую группу собираются редкие высказывания, которые квалифицируются как программные заявления относительно перспектив своей жизни («Я здесь для того, чтобы суметь реализовать себя в экономической сфере деятельности»; «...чтобы быть успешной»; «...чтобы возвысить себя по сравнению с тем, кем я себя сейчас ощущаю»). Проводящий занятия школьный психолог или классный руководитель совместно со старшеклассниками подсчитывает количество суждений по каждой группе, затем суммирует их по парам — первую со второй (не связаны с деловой идентификацией), третью с четвёртой (связаны с деловой идентификацией). Полученные количественные результаты наглядно представляются на круговой или столбчатой диаграмме, благодаря чему становятся предметом детального обсуждения.

Во второй части задания участникам предстоит всем одновременно походить по помещению класса (кабинета психолога), хлопнуть по плечу троих и сказать фразу: «Привет!

А ты зачем сюда пришёл?» Ответы всех троих надо записать и быть готовым ответить на такой же вопрос хлопнувшего тебя по плечу одноклассника. Если придется отвечать два или три раза, то ответы рекомендуется разнообразить. После этого устные суждения систематизируются по тем же тематическим группам, что и письменные. Затем сравниваются два расклада показателей: а) когда ответ формулировался письменно (возможно, использовались фразы из разговора с родителями, из беседы или объяснения учителя, из сообщений СМИ); б) когда ответ формулировался спонтанно и был неформальным. С участниками занятий обсуждается: одинаковыми ли были ответы по сути? Если разными, то насколько и почему? О чём свидетельствуют результаты сравнения? Какую часть суждений считать более достоверной? Каковыми в действительности являются намерения каждого из вас?

Опыт практической работы со старшеклассниками показывает, что заявления старшеклассников о приверженности группе деловых людей как привлекательной редко подкреплены высокой познавательной и самообразовательной устремлённостью к изучению данной группы. Молодые люди довольствуются имеющимися у них стереотипными и поверхностными сведениями. В качестве образовательных задач для последующих занятий психолог или педагог может выбрать три линии: 1) на усиление идентификации с группой деловых людей через организацию встреч и «пресс-конференций» с ними; 2) на выполнение домашних заданий по проявлению активности в поиске частичной занятости в офисной работе (работа курьером, упаковка почтовых отправок и т.п.); 3) на формирование рационального отношения к деньгам как средству оптимального жизнеустройства, а не как цели и смысла жизни.

Последующие три шага сопряжены с содержанием профориентационных занятий, направленных на анализ и принятие трёх различных способов реализации карьерных устремлений в деловой сфере. Первый

связан со стратегией приспособления в строгой по субординации системе, требующей от поступающего на работу безусловного подчинения ей (от сотрудника требуется максимальная управляемость и готовность подчиниться требованиям работодателя). Второй способ профессиональной реализации связан с поддержанием и развитием профессиональных функций (в рамках должностных инструкций от сотрудника требуется активность в карьерном продвижении за счёт расширения своего функционала). Третий способ предполагает креативное лидерство работника (от сотрудника ожидается инициатива, высокая продуктивность в усовершенствовании деятельности), и только соответствующий такому требованию специалист отвечает запросам деловой организации.

Шаг второй. Ведущий ориентир: преданность исполнителя

Второй этап профориентационной работы со старшеклассниками, выбравшими профессиональную деловую сферу, предполагает анализ возможностей работы в организации с *иерархической организационной культурой*. Ведущим ориентиром при подготовке к работе в такой организации станет полное и безоговорочное принятие требований, вплоть до отказа от собственных потребностей в пользу производственных. Сотрудник готов неукоснительно выполнять правила, инструкции, регламентирующие требования, заведённый распорядок деятельности, какими бы абсурдными и унижительными они ему ни казались. Ни при каких обстоятельствах не допускаются нарушения трудовой дисциплины (опоздания, неявки на работу, несанкционированные перерывы в работе, сдача работы позже оговорённого срока). Приветствуется, если работник не досаждал руководству инициативами и не сбивает тем самым привычного ритма работы. Он беспрекословно подчиняется управленческому структурам и готов работать под строгим, даже мелочным контролем. Делает он это скорее не из страха, а из преданности организации, которой искренне благодарен. Доброжелательное, уважительное отношение к организации, её руководству и сотрудникам выражается в подчёркнуто безукоризненном исполнении должностных обязанностей, соблюдении формальных и неформальных правил и обязательств.

Все эти характеристики исполнителя принято обозначать словом «лояльность» (от англ. *loyalty* — «преданность», «верность») — эмоционально окрашенное отношение к чему-либо или к кому-либо, желание быть полезным, нужным, делать как можно больше хорошего, предупреждать неприятности, возможный ущерб. Лояльность сотрудников делает их поведение предсказуемым, а значит, безопасным. Продвижение работника по «служебной лестнице» в деловых организациях с жёсткой вертикальной структурой напрямую связано с его высокой лояльностью. В идеальном варианте лояльность сотрудника предполагает его сильнейшую идентификацию с организацией, готовность защищать её экономическую и социальную безопасность так же, как безопасность своей семьи.

Ориентация на безусловную лояльность становится основной в элитных общеобразовательных учреждениях, функционирующих в закрытом режиме под спонсорским патронажем крупных компаний (нефтяных, газовых, железнодорожных) или ведущих политических партий. Это, например, «Лесной лицей» в Подмосковье, лицей «Лидер» в Волгограде, Коми, республиканский подростково-молодёжный центр управленческого резерва в Сыктывкаре и т.п. Спонсоры, как правило, напрямую заинтересованы в целенаправленной ориентации будущих сотрудников на ценности и внутреннюю культуру организации.

Установка на подготовку преданного исполнителя для деловой организации может быть принята в работе со старшеклассниками как основная, если речь идёт об ориентации на подготовку в системе профильного обучения школ сотрудников для офисов (системных администраторов, бухгалтеров, документоведов, секретарей-референтов), особенно из числа учащихся, имеющих ограничения по состоянию здоровья. Одновременно с освоением правил бесконфликтного организационного поведения

молодые люди знакомятся с формальными и неформальными должностными обязанностями (распорядок жизни в условиях ненормированного рабочего дня; кофе-брейк, ланч, фито-дизайн офисных помещений и др.).

К сожалению, выбор исполнительской преданности как ведущего ориентира для самореализации в сфере бизнеса и политики чреват серьёзными личностными деформациями. Они бывают вызваны обезличиванием содержания труда и его чрезмерной подконтрольностью. Следствиями невозможности творчески решать производственные вопросы и проблемы своего карьерного продвижения часто бывают невротические изменения. Обезличенный труд превращает работника в «офисный планктон», от которого в первую очередь избавляются в кризисных для организации ситуациях.

Со старшеклассниками, готовыми встать на профессиональную позицию преданного исполнителя, полезно в рамках профориентационного занятия выполнить задание «Девочка (мальчик) на побегушках». Важнейшими индикаторами возможных личностных расстройств в будущем станут негативные переживания досады, обиды, бессилия в имитирующих производственную ситуацию условиях. Все это будет свидетельствовать о том, что подчинённость и исполнительность не всегда органичны для конкретного сотрудника.

«Девочка (мальчик) на побегушках»

Выполнение задания помогает обнаружить скрытое сопротивление (негативные переживания) в условиях, когда от работника ожидается беспрекословное подчинение. Участникам задания, выступающих в роли исполнителя, в этом случае предлагается стать инициаторами пересмотра правил.

Задача исполнителей состоит в том, чтобы отказаться от поручения, не связанного с должностными обязанностями. Это поручение состоит, например, в том, чтобы сбежать в магазин за спиртным, кофе и пирожными

для руководителя, так как ему предстоит провести представительскую встречу. Отказаться следует таким образом, чтобы не испортить отношений с начальством и другими сотрудниками.

Трудность работы над ситуацией «Девочка (мальчик) на побегушках» состоит в том, что даже совместно с психологом разработав конструктивную стратегию преодоления, при её ролевом проигрывании старшеклассники не выдерживают её до конца. Эта стратегия заключается в инициативе по пересмотру норм делового взаимодействия, полномочий сотрудников, должностных инструкций или распорядка рабочего дня. Задача ведущего состоит в том, чтобы побудить присутствующих проявить инициативу в том, чтобы совместно с руководством и коллегами выработать нормы поведения в подобных случаях (доплачивать курьеру, установить очередность выполнения побочных функций, составить график дежурства). На деле это оказывается совсем не просто. Одни участники в роли сотрудников не раздумывая выражают готовность, отложив работу, сбежать за вином, цветами и тортом или поехать через весь город за забытой другим сотрудником документом, или посидеть на телефоне за секретаршу в обеденный перерыв. Другие пытаются использовать эту ситуацию для того, чтобы выторговать для себя преимущества (назавтра прийти на работу попозже или взять отгул). Третьи начинают хитрить, отлынивать или занудно объяснять, как им трудно бывает снова включиться в работу, если их от неё отрывают, пытаются переложить часть своей работы на другого человека и т.п.

Выполнение задания «Девочка (мальчик) на побегушках» наглядно обнаруживает проблему ограничений профессиональной ориентации на исполнительскую преданность при выборе способа трудовой реализации в организации деловой направленности. К счастью, имеются и другие ориентиры. Они позволяют человеку чувствовать себя более свободным и состоятельным на этапе выбора и планирования

своей трудовой занятости в бизнесе, предпринимательстве, общественно-политической жизни, реализации лидерских способностей в деятельности управления на любом уровне. Ведущими ориентирами в таких случаях выступают развивающее функционирование и креативное лидерство.

Шаг третий. Ведущий ориентир: развивающееся функционирование

Личность работника получает больший простор для расширения границ своих функциональных возможностей, если повезло начать работу в деловой организации кланового или рыночного типа.

Клановая организационная культура основана на ценностях семейственности. Работающие вместе люди проявляют единство в переживании чувств и эмоций, сопровождающих профессиональные победы и просчёты. Сильной стороной организации является её сплочённость, командный дух, определяющий стабильность и взаимную поддержку во взаимоотношениях сотрудников. Часто в качестве нормы взаимоотношений в учреждениях с клановой организационной культурой вводятся традиции совместного проведения досуга (пятничные ужины работников, выезды с семьями за город в выходные, традиционные корпоративные праздники). Профессиональная ориентация старшеклассника на работу в системе развивающегося функционирования строится путём сочетания предметной подготовки и навыков командной и проектной работы. Общие достижения трудового коллектива зависят от того, насколько автономными являются выполняющие работу подразделения при взаимной координации. В ходе профориентационных занятий молодым людям придётся научиться доверять друг другу, а также помогать, осваивая при этом смежную специализацию. Преданность делу — естественное и закономерное явление, и это помогает организации выстоять в условиях конкуренции с другими. В итоге получается так, что сотрудники разделяют судьбу организации, гордятся своей принадлежностью к компании и делают всё возможное для её процветания.

Для понимания того, насколько старшеклассники ориентированы на производственное сотруд-

ничество с другими людьми, тем более малознакомыми, им можно предложить выполнить задание «Свой среди своих», предварительно познакомя с особенностями жизнедеятельности какой-либо реальной организации в России или описанной в учебнике зарубежного автора. В практических пособиях по экономике описаний внутреннего состояния различных организаций более чем достаточно.

«Свой среди своих»

Задание способствует осознанию связей с профессионально привлекательной группой людей конкретной деловой организации. Ознакомившись с особенностями производственной среды и системы внутренних взаимоотношений, участники занятием по очереди завершают предложение «Я среди своих...» пояснением к заданному утверждению. В своих суждениях они стараются вербализовать то, что повышает их готовность к успешному переходу в деловую профессиональную сферу:

«Я среди своих: я выносив и терпелив, я умею добиваться своего, работая совместно с другими и не причиняя им вреда».

«Я среди своих, то есть настолько исполнительная и инициативная, насколько это требуется для успеха общего дела».

«Я чувствую себя среди своих, когда вижу чужие хитрости, немного им подыгрываю и — легко и изящно — не позволяю «сесть себе на шею».

Задание выполняется на эмоциональном подъёме. Участникам предоставляется шанс поупражняться в гибкости, необходимой для совместного выполнения общего дела. Одновременно с этим у них появляется повод точно определить особенности границы дозволенного для сотрудника, который работает вместе с другими над выполнением общей задачи и при этом имеет возможность отстаивать собственное мнение, если это требуется в интересах дела.

Выполняя это задание, участники тем не менее понимают, что их профессиональная позиция ограничена рамками решения производственных проблем через установочные требования к коллективу исполнителей, и абсолютного простора для творчества у них не будет.

Рыночная организационная культура требует от сотрудника напористости и конкурентоспособности, чтобы продвигать товары и услуги, принося тем самым прибыль компании. Работник оценивается только по результативности труда, и средства достижения этой результативности руководство мало интересуют. Его личные качества рассматриваются только в контексте достижения поставленной цели. В объявлениях о занятости потребность в сотрудниках подобного рода выражается в речевых формулах «инициативный коммуникабельный сотрудник», «стрессоустойчивость и высокая работоспособность». Негласно приветствуются агрессивные проявления поведения, уверенность в себе, умение быть расчётливым, напористым, хватким и изворотливым. Успешным в карьере продвижении будет физически выносливый работник, способный продуктивно трудиться в условиях ненормированного рабочего дня, ориентированный на постоянный рост заработной платы.

Профориентационные пробы (показаны далее на примере игры «Третейский суд») по исследованию возможностей старшеклассников выдерживать конкуренцию будут полезны для них по нескольким причинам. Так, часть молодых людей после участия в игре-конкуренции могут понять неприемлемость для себя работы подобного рода и объяснят, почему она является чуждой для них. Другие, наоборот, осознают истоки своей успешности в достижении целей путём намеренной конфронтации взаимоотношений. Третьи сумеют понять причины своих проигрышей.

«Третейский суд»

Игра воспроизводит ситуацию соперничества, когда требуется проявление эмоциональной

устойчивости и рациональности в напряжённой ситуации. Такие ситуации ожидают молодых людей уже на этапе отбора их в престижные профильные классы, в дальнейшем — во время конкурсного собеседования при поступлении в вуз, на работу, на занятие вакантной должности. Игра направлена на исследование личностных ресурсов для успешного взаимодействия в ситуации профессиональной конкуренции.

Участники делятся на тройки. Двое участников составляют перечень своих достоинств, чтобы получить предложение возглавить военный поход (вакантную должность, престижную премию в области профессиональных достижений). Третий выступает в роли молчаливого судьи, и в этой роли поочерёдно выступает каждый из троих. Участники предварительно осведомлены о том, что предлагаемая ситуация связана с серьёзнейшим взаимным оцениванием и может спровоцировать сильные негативные переживания. При этом они учитывают две важные вещи: с одной стороны, у каждого есть сильный соперник, с другой — им следует решить для себя, насколько они готовы внести конструктивный вклад во взаимодействие в случае принятия или непринятия их как единственного избранника.

Два участника попеременно высказывают по одному аргументу для обоснования своих претензий. Судья записывает краткое содержание аргумента и оценивает его по трёхбалльной шкале: 3 — очень весомый; 2 — весомый; 1 — не очень весомый.

На работу каждой пары отводится пять минут. После того, как они пройдут, каждый судья подсчитывает баллы, набранные участниками. Надо постараться, чтобы о результатах пока знал только он один. Затем каждый претендент высказывает предположение, выиграл ли он («+»), проиграл («-») или не выиграл никто («=»). Судья записывает эти данные.

По сравнению с профориентационной работой, направленной на стимулирование преданной исполнительности работника

учреждения деловой сферы, данный подход более прогрессивный. Если безусловная исполнительность ограничивает инициативу будущего работника, то развивающее функционирование эту инициативу поощряет путём задействования материальной мотивации и принадлежности к коллективу близких по духу людей. Перед организаторами профильной подготовки старшеклассников появляется задача разработки программ профильного обучения с заменяемыми модулями, различное сочетание которых будет служить расширению профессионально целесообразного поведения — коммуникативного и самопрезентационного, кооперативного и конкурентного и т.д. Выбранная стратегия развивает активность старшеклассников и повышает их рационалистичность в отношении получения искомой должности в производственно-коммерческой организации. К сожалению, нравственные качества соискателя рабочего места, его продуктивный потенциал и креативные возможности по-прежнему остаются слабо востребованными.

Шаг четвёртый. Ведущий ориентир: креативное лидерство

Универсальные критерии оценки труда работников получены в результате опроса работодателей и примерены для различных организаций. По сути дела, они представляют собой свод требований, на которые стоит ориентироваться старшеклассникам, имеющим намерения выбрать сферу экономики, предпринимательства и общественной деятельности как подходящую для профессиональной реализации в будущем. Таких критериев, значимых для руководителей организаций, семь: 1) качество работы; 2) время выполнения работы (скорость, соблюдение сроков); 3) количество выполненной работы (объём, продуктивность); 4) гибкость, переключаемость работника на новый вид деятельности (характер изменения названных трёх показателей — качество, время, количество — в ситуации вынужденной смены содержания работы); 5) способность выполнять особо важные поручения или работу повышенной сложности; 6) инициатива и творчество (креативность); 7) трудовая дисциплина.

Следует обратить внимание на то, что такая важнейшая характеристика иерархической ор-

ганизационной культуры, как трудовая дисциплина преданного исполнителя считается самой незначительной, когда речь идёт о количестве и качестве продукции, выполняемой в жёсткие сроки. Одновременно с этим следует также указать на то, что и креативные способности работника (инициатива и творчество) не особенно востребуются в условиях отечественного рынка.

Справедливым ли будет вывод о том, что креативное лидерство представителя деловой сферы не является необходимым? Ответ на этот вопрос не может быть дан в прямой альтернативе «да» — «нет». Действительно, с учётом текущего состояния отечественной экономики, преимущественно сырьевой, трудно сказать, что есть нужда в массовой подготовке творческих работников. Надо много и в короткие сроки добывать и продавать природные ресурсы, чтобы поддерживать жизнеспособность страны. Но (слава богу!) одновременно с этим заявлен и закреплён на уровне государственной стратегии новый приоритет развития страны — инновационное развитие, требующее технологического обеспечения, а значит, умных людей с нетрадиционным типом мышления. Возможно, пришло, наконец, время креативных работников, для которых предстоит создавать подходящие условия, а именно креативную организационную культуру.

Креативная организационная культура открыта для прихода в неё сотрудника, который является творцом, новатором, лидером, первопроходцем в разработке новых решений и подходов, активно занятый изобретательством. Креативная организационная культура испытывает острую нужду в работах с исследовательским типом мышления, в работах-экспериментаторах. Ожидается, что сотрудники в состоянии определять тенденции позитивного изменения организации, оценивать альтернативные перспективы, предвидеть

особенности развития каждой из них, про- считывать риск и завоёвывать ведущие пози- ции раньше остальных.

Нам повезло считать себя современниками Стива Джобса и Билла Гейтса, которые в полной мере отвечают требованиям креа- тивного работника.

В своём блоге Билл Гейтс разместил для школьников всего мира 11 советов. В них он предупреждает о нецелесообразности необос- нованных притязаний, проявления спеси и завышенной самооценки:

Совет № 3. «Вы не будете получать \$60 000 в год сразу после школы. Вы не станете вице-президентом компании со спут-никовым телефоном в машине, прежде чем вы заработает на них».

Совет № 5. «Подавать гамбургеры не ниже вашего достоинства. Ваши дедушки и бабуш-ки использовали другое слово для раздачи котлет. Они называли это «возможностью».

Совет № 7. «До вашего рождения ваши ро-дители не были такими занудами, как сейчас. Они стали ими, оплачивая ваши счета, сти-рая вашу одежду и выслушивая ваши рас-суждения о себе, любимом. Поэтому, прежде чем начнёте спасать мир от поколения своих родителей, вычистите сортир в собственной комнате».

Совет № 8. «Ваша школа, может быть, и покончила с делением на лидеров и не-

удачников, но жизнь — **нет**. В некоторых школах не ставят плохих оценок и дают вам столько попыток, сколько вам требу-ется для правильного ответа. Это не имеет **ничего** общего с реальной жизнью».

Совет № 9. «Жизнь не поделена на се-местры. У вас не будет летних каникул, и найдётся немного работодателей, кото-рые заинтересованы в том, чтобы вы **на-шли себя**. Ищите за свой счёт!».

Совет № 11. «Будьте обходительны с «зубрилками» и «ботаниками». Не ис-ключено, что вскоре вы будете работать на одного из них».

На заключительном этапе профориенти-онных занятий, подчёркивая ценности креа-тивной самореализации личности, предла-гается выполнить и обсудить задание «Инвентаризация личностных ресурсов».

«Инвентаризация личностных ресурсов»

Выполненное задание помогает старшекласс-никам понять свои сильные и слабые сторо-ны. Следует оценить наличие каждого из ресурсов по 10-балльной шкале. После этого предложить индивидуальные действия по развитию каждого из недостающих ресурсов. В итоге надо сформулировать индивидуаль-ную стратегию: как построить линию раз-вития, опираясь на сильные ресурсы своей личности, с тем чтобы развитие слабых явилось следствием укрепления сильных.

Деловые ресурсы	Баллы	Необходимые действия по индивидуальному развитию деловых ресурсов
1. Личностный. Выраженная авторская позиция по отношению к своей жизни, рефлексивность, толерантность, уверенность в себе, готовность к самопреобразованию		
2. Статусно-ролевой. Положительная репутация, состояние комфортности при выполнении различных трудовых функций и социальных ролей		
3. Имущественно-финансовый. Стойкость перенесения финансовых успехов и невзгод, относительная независимость психического состояния и деятельности от имущественного и финансового положения		

Деловые ресурсы	Баллы	Необходимые действия по индивидуальному развитию деловых ресурсов
4. Образовательный. Уровень образования и непрерывность его повышения, высокая обучаемость и переобучаемость, самообразовательная активность		
5. Информационный. Умение работать с различными источниками информации и СМИ, аналитические склонности, владение ПК, способность обрабатывать большие объёмы информации и передавать её различным группам людей		
6. Коммуникативный. Контактность, умение занять адекватную ролевую позицию в общении, способность инициировать и выдерживать конфронтацию, лёгкость вхождения в новую социальную среду		
7. Ценностно-нравственный. Устойчивость к соблазнам и манипулированию, различение целей и средств, однозначность критериев в оценке добра и зла		
8. Организационный. Быстрая ориентация в различных ситуациях, проявление лидерства, влияние на общественное мнение, наличие разноуровневых социальных связей		
9. Профессиональный. Наличие профессионального плана и его вариантов, знание особенностей различных профессиональных групп, диапазон трудовых умений, готовность выполнять неквалифицированную работу		
10. Культурный. Умение взаимодействовать с различными группами людей (разный уровень образования, социального положения, этнической принадлежности), социальный интеллект		

Проведённый в статье обзор различных ориентаций образовательной работы позволяет в некотором роде упорядочить имеющиеся системы профориентационной работы со старшеклассниками, которые в будущем намерены построить профессиональную карьеру в сфере бизнеса, предпринимательства, общественно-политического лидерства, управления и менеджмента. Профориентационные системы различаются по своей целевой направленности, основу которой задали различные типы организационных культур.

Организаторам профильной подготовки в школах и ответственным за воспитательную работу в старших классах предстоит немало сделать для расширения диапазона педагогических средств содействия самоопределению молодых людей в выбранной сфере деятельности. Содержанием самоопределения выступает не только успешность по отдельным учебным предметам, но также исследованные личностные ресурсы, включая культурно-нравственные. **НО**