

УМЕНИЯ, НЕОБХОДИМЫЕ ПРИ УСТРОЙСТВЕ НА РАБОТУ

Первое устройство на работу – в какой-то мере явление стрессовое. Как сложатся отношения с коллективом, сможет ли вчерашний ученик, студент соответствовать ожиданиям работодателя, справится ли он, адекватна ли будет заработная плата ожиданиям нового работника? Новизна и непривычность происходящего, отсутствие представлений даже о самых общих особенностях новой жизни воспринимаются порой драматично. Неизвестное пугает, затрагивая базисную потребность человека – потребность в безопасности. Вот почему новые экономические отношения требуют и новых подходов к профориентации, а от выпускников профучилищ и вузов – новых умений.



Елена Соловцова,
доцент кафедры
психологии
Московского
государственного
открытого
педуниверситета,
кандидат
психологических
наук

Нынешняя молодёжь, наверно, более рискованна в выборе профессиональной самореализации, чем её сверстники начала 90-х. Молодые люди сегодня ориентированы на быстрое зарабатывание денег, скорую карьеру, считают, что если не получится в одной сфере деятельности, поищут ещё чего-нибудь.

Недооценка сущности происходящего влияет не только на остроту внутренних переживаний, но и на обоснованность принимаемых решений при выборе варианта трудоустройства. Стратегия профессиональной реализации подменяется эмоциональной сиюминутной тактикой, что ведёт к эмоциональному выгоранию на любом месте работы и усугубляет положение молодого человека на рынке труда по мере его взросления.

Работодатели сегодня — это собственники, заинтересованные в продвижении бизнеса, и не секрет, что руководители приветствуют приток молодых, энергичных, мобильных, но при этом хотят получить опытных, квалифицированных специалистов. Выпускники школ и университетов обладают многими положительными качествами, кроме последних, причём финансовые притязания молодёжи сегодня немалые. Как совместить потенциальные возможности юношей и девушек и их притязания? Трудоустройство по знакомству? По принципу «повезёт»? Или — «сегодня всё, а завтра ещё не наступило»?

Профессиональная самореализация как самостоятельный поиск и подбор работы должна строиться не на случайностях, «блате» или эмоциональных оценках ситуации, а на понимании стратегии построения собственной профессиональной карьеры, прогнозировании своих возможностей, динамике психических состояний, учёте социальных и генетических факторов, влияющих на успешность всей трудовой деятельности.

Приведу пример. Андрей в школе учился лишь бы доучиться, да так и не сумел её закончить. Когда одноклассники обучались в вузах, Андрей перебивался случайными заработками: то грузчиком, то разносчиком еды и т.п. Повзрослев, понял, что от жизни просто так «взять всё» нельзя, и задумался о дальнейшем обучении. Родители купили аттестат зрелости, заплатили за институт. Но, проучившись год, он бросил вуз. Опять поиски работы. Надо отдать должное — с переоценкой у Андрея всё в порядке, поэтому, устраиваясь на очередную вакансию (с хорошим заработком), лгал, что имеет опыт продавца (работа в магазине грузчиком), опыт бармена (разносил пищу), опыт отделочника квартир (поработал на стройке) и т.д. Понятно, что он нигде долго не задерживался: везде «вкальвать» надо... В двадцать три Андрей сник, самооценка снизилась, друзьям он стал неинтересен, с девушками тоже что-то не клеится.



С одной стороны, приобретение различных трудовых опытов в той или иной деятельности — хорошая вещь, но не адекватна взрослому человеку. Пробовать себя надо раньше, как утверждают психологи, — уже в возрасте трёх-шести лет в сюжетно-ролевой игре, когда дети отыгрывают ситуации профессионального самоопределения. Надо заметить, что дети играют в то, что видят в жизни взрослых. Сегодня малыши играют в бизнес, разъезжают в «мерседесах», смешно называя марки машин, которые слышат от взрослых, покупают «бриллианты» (а не молоко), «страдают» стрессами и синдромом усталости — просто всё, как у взрослых. Отражая жизнь взрослых, дети, конечно же, не вдаются в подробности, как заработать на «мерседес». Важен процесс самой игры, а не результат — как это получилось у взрослых. Однако в жизни всё не так, результат появляется гораздо позже зарабатывания средств.

К сожалению, ориентируясь лишь на результат, многие молодые люди так и остаются на стадии сюжетно-ролевой игры. Родители обращаются к своим знакомым с просьбой «пристроить ребёнка» на работу. В этом нет ничего предосудительного: ведь ответственность за потенциального работника берёт на себя рекомендуемый, оказывая ему кредит доверия. Но вот что парадоксально: когда на собеседовании кадровик спрашивает, на какую зарплату претендует чадо, то получает ответ — около 500–700 долларов. Неплохо! В таких случаях говорят, что просто нет слов. А что, собственно, собой представляет молодой специалист, какой профессиональный опыт он имеет, какой вклад внёс, где успел зарекомендовать себя? Меньшая зарплата многих молодых людей не устраивает, и в этом нет ничего плохого, если бы деньги не становились самоцелью. Чтобы разумно относиться к деньгам, нужно уметь с ними обращаться. Предложите старшеклассникам тест.

«УМЕЕТЕ ЛИ ВЫ ОБРАЩАТЬСЯ С ДЕНЬГАМИ»

(публикуется по: «Хочешь узнать себя? Нет проблем!» Челябинск, 1999)

Инструкция: На вопросы нужно отвечать «да», «нет», «иногда» или «не знаю».

1. Можно ли, по-Вашему, разбогатеть честным трудом?
2. Регулярно ли читаете в прессе материалы на экономические темы?
3. Готовы ли Вы ради возможной прибыли пойти на крупный риск?
4. Согласны ли Вы с пословицей «Не в деньгах счастье»?
5. Как, по-Вашему: можно ли жить одной спекуляцией?
6. Можно ли, давая чаевые, ограничиться мелкой монетой?
7. Как Вы думаете: вкладчикам капитала выгодно объединение какой-либо страны?
8. Вы не любите давать деньги в долг. Как Вы думаете, если Вы примете бокал спиртного, удастся у Вас «стрельнуть» 250–500 рублей?
9. Как Вы думаете, останется ли у Вас перед зарплатой (которая у Вас будет) ещё немного денег?
10. Портят ли деньги характер человека?
11. Делая покупку, сверяете ли Вы уплаченную сумму с названным весом или ценой, указанной на упаковке?
12. Застраховали бы Вы свою жизнь?
13. Носите ли Вы мелкие деньги россыпью в кармане брюк или юбки (плаща, пиджака)?
14. Если бы Вы собрались вложить деньги во что-нибудь, посоветовались бы с близкими?
15. Есть ли у Вас долги?

№	Вариант ответа			№	Вариант ответа		
	да	не знаю (иногда)	нет		да	не знаю (иногда)	нет
1	2	1	0	9	2	1	0
2	2	1	0	10	2	1	0
3	1	2	0	11	2	1	0
4	0	0	2	12	0	1	2
5	0	1	2	13	2	1	0
6	0	1	2	14	2	1	0
7	1	2	0	15	0	1	2
8	0	1	2				

8–10 очков — Вы не пуститесь в рискованные авантюры с деньгами. Если убедите себя рискнуть, выиграете от этого.

11–20 очков — Вы неплохо ориентируетесь в деньгах, но время от времени Вам полезно использовать более консервативные способы их вложения.

21–30 очков — у Вас хорошее чутьё на деньги, но иногда останавливайтесь и задавайте себе вопрос: не слишком ли меня занесло?



Отечественные исследования долгое время идеализировали представления о профессиональном пути, ровном и гладком от юности до старости в пределах одной выбранной профессии. Сегодня, даже имея профессиональное образование, молодым людям никто не гарантирует трудовую занятость с высокой оплатой труда, да ещё и по профильной специальности. Тем не менее если есть шанс, почему бы не попробовать? При встрече с работодателем важно учесть определённые специфические аспекты, освоить навыки самопрезентации и коммуникации, чтобы и себя показать, и рекомендуемых не подвести. В бизнесе это можно назвать «продажей» себя. В становлении конкурентоспособного специалиста важную роль играет учебное заведение, которое окончил молодой человек. Определяющим критерием также будет профессиональная квалификация. При первичном собеседовании в службе кадров кандидату на трудоустройство надо обязательно представить не только копию диплома, но и резюме, в котором необходимо отразить опыт профессиональной деятельности, которого, как правило, у молодых специалистов ещё нет. Конечно, охотнее работодатель берёт людей с опытом работы, и это понятно. Но каждый молодой человек имеет некий опыт в период прохождения учебной, производственной, преддипломной практики. Многие студенты «нарабатывают» опыт в свободное от учёбы время. Всё это необходимо отразить в резюме и «отрекламировать» в самопрезентации.

Презентация при первом собеседовании для многих молодых специалистов проблематична. Если к опыту профессиональной деятельности работодатель может отнестись снисходительно, то к такому критерию, как культура специалиста — общая (ценности и ориентации) и профессиональная, присмотрится с особым вниманием. Молодой специалист также должен быть способен обосновать свой профессиональный выбор, желание работать именно в этой компании.

Немаловажный фактор конкурентоспособности на рынке труда — иерархия мотивов, то есть мотивационная основа поведения человека. Это всегда один из самых главных вопросов работодателей.

При оценке кандидата используют несколько критериев:

- самооценка, которая выражается в уверенности кандидата в своих силах (не путать с самоуверенностью), уважении к себе, умелой самопрезентации;
- уровень притязаний, который должен быть адекватен не только предполагаемой должности, но и самооценке;
- ответственность;
- планирование собственной карьеры, стремление к поставленным целям.

Важно проявить не только информационную готовность при приёме на работу, но и психологическую, то есть чувствовать себя конкурентоспособным, специалистом, имеющим свободу выбора, мобильным, динамичным профессионалом, кото-

рого отличает социальная, экономическая и интеллектуальная включённость в профессиональную среду выбранной им компании или учреждения. Важной составляющей для собеседования при приёме на работу будут не только навыки подготовки резюме и автобиографии, но и анкет, которые предложат кандидату кадровые работники компании.

Итак, поучимся писать резюме. Здесь необходимо грамотно и кратко изложить самое необходимое, чтобы избежать недоразумений, определить цель. Начать можно с должности, на которую претендует кандидат, ведь никому не нужен работник, который не знает, чего он хочет. Следующий пункт — сведения об образовании, если оно профильное, об этом необходимо упомянуть. Однако если вы идёте работать не по профилю, достаточно указать, какое имеете образование (среднеспециальное, высшее). Если учебное заведение недостаточно известно, то лучше его название указать полностью, а, например, такие вузы как, МГУ, Физтех, МИФИ, «Бауманка», говорят сами за себя. Кроме основного образования, укажите семинары и тренинги, которые вы проходили, конечно, в соответствии с должностью, на которую претендуете.

Далее пишем об опыте работы. Однако, как я уже говорила, у молодого специалиста он незначителен, поэтому можно ограничиться фразой «есть опыт работы». Если же удалось поработать на практике в серьёзных организациях, смело сообщайте об этом. Иногда за месяц практики, работая с квалифицированными наставниками, можно научиться многому, на что у другого могут уйти годы.

Автобиографические данные в резюме указывать не надо. А вот то, что вы умеете делать, — один из немаловажных аспектов. Не надо ограничиваться обобщёнными понятиями типа «экономика», важно написать подробнее, но тезисно. Сегодня практически все сотрудники компаний работают с компьютерными программами, поэтому целесообразно указать, какими владеете.



В резюме (или анкете) иногда пишут размер зарплаты, лучше указать минимальную оплату, которая вас удовлетворяет, при этом вы должны знать, сколько могут стоить ваши услуги и квалификация на рынке труда.

При составлении резюме помните, что его задача — привлечь внимание работодателя. Конечно, идеальных резюме не бывает. Лучше использовать качественный принтер и бумагу, на которой будет распечатан документ (ведь по русской поговорке — встречают по одежке...). Не забывайте, что в резюме могут быть грамматические ошибки, поэтому тщательно проверьте свой текст. Собираясь к работодателю, захватите с собой копии документов об образовании, возможно, их тоже захотят посмотреть.

Не скроется от опытного глаза кадровика такой нюанс, как знание иностранного языка, возраст и семейное положение. Не пишите о себе плохо, но и не приукрашивайте себя, любимого, до неузнаваемости. Идеально, если к резюме вы приложите рекомендательные письма (необходимо указать должность, фамилию, имя и отчество рекомендателя).

Если вы хотите сообщать о себе дополнительные сведения, то можете написать о наличии водительских прав, об участии в молодёжных научных обществах, олимпиадах, о наградах и т.д. Можно приложить свою фотографию (удачную), потому что вы не одиноки как соискатель на эту должность, и если вы внешне понравились, кадровик вспомнит вас по фотографии быстрее. Ваша презентация в резюме должна соответствовать презентации «живьём». Резюме — ваш «счастливый билет», учитесь этому нехитрому рекламному мероприятию.

Следующий шаг — самопрезентация. Помните, что первичное мнение формируется в течение 3–7 секунд. Из чего же оно складывается? Первое — это послыл: как вас воспримет работник кадровой службы. Здесь всё важно — улыбка, приветствие, представление, язык телодвижений, рукопожатие.

Помните: улыбка — это «одежда лица», она должна быть естественной и приятной. Приветствие может звучать как «Здравствуйте, добрый день или утро (до 12 часов), вечер». Представление лучше произнести в именительном падеже, без лишних слов: «Я — Иванов Николай», а не «Меня зовут Иванов Николай» или «Вас беспокоит Иванов Николай». Постарайтесь произвести впечатление делового партнёра, а не просящего милостыню.

Язык тела собеседник считывает на уровне подсознания, поэтому стремитесь к открытым жестам, не суетитесь, не сутультесь, но и не демонстрируйте себя как «рубаха-парень». Жесты должны быть естественными, не резкими. Постарайтесь, чтобы вам было комфортно, осмотритесь и привыкните к обстановке, ведь вокруг тоже люди. Если очень испугались и встревожены, можно признаться в этом: «Я сегодня так волнуюсь!»; если это звучит искренне, то люди окажут вам поддержку, поймут ваши опасения.

После первичной реакции сделайте паузу, оцените ситуацию и дайте работодателю возможность оценить вас. Затем стройте «мостики» (метод расположения к себе собеседника): это комплимент, малый светский разговор (как удобно припарковались, как удачно вам объяснили дорогу и т.д.), благодарность (за то, что вам уделили время). Построив «мостик», переходите к теме встречи (мостик — не значит уход от темы, все этапы проходят очень быстро и естественно). Создав приятное впечатление у представителя кадровой службы, будьте уверены, что ваше резюме прочтается более доброжелательно.

Затем вам, возможно, придётся заполнять анкеты, предложенные менеджером по персоналу. Ориентируйтесь на резюме и автобиографию, иначе несовпадения, даже незначительные, сослужат недобрую службу.

Чтобы потренироваться дома, сделайте такое упражнение (для себя): напишите работодателю таким образом, чтобы возник целостный образ кандидата на трудоустройство, учитывая собственные плюсы и минусы, сильные и слабые стороны. Постарайтесь быть объективным, но при этом не стоит быть слишком застенчивым и стеснительным. Нарисуйте портрет профессионала. Затем дайте прочитать эту работу другу, родителям (не говорите, что это ваш портрет), спросите, какое впечатление создалось об этом человеке.

Если вам повезло, вас приняли на желаемую должность и зарплата соответствует ожиданиям, помните, что формула профессионала (не только в бизнесе, хотя в нём особенно) включает такие обязательные компоненты: мобильность, готовность к изменениям, гибкость и быстрая адаптация к новым задачам, развитие стратегического мышления, развитые навыки коммуникации.

Мы вели речь об устройстве выпускника вуза. Но ведь сегодня многие молодые люди устраиваются на работу после окончания школы, профучилища. В этих учебных заведениях ведутся



профориентация, подробное знакомство с рабочими профессиями. Но и при их выборе после выпуска, при устройстве на работу необходимы определённые формальности, умение точно и полно сказать о своих желаниях, возможностях, притязаниях. Поэтому учителям, ведущим профориентационную работу со старшеклассниками, нужно знакомить ребят с процедурой трудового устрой-

ства, со способами представления в резюме и в жизни, с культурой поведения с работодателями, с коммуникационными навыками. Подросток со средним образованием должен уметь достойно войти в трудовой коллектив. **НО**

За полгода до выпуска: «Ищу работу»

В последнее десятилетие XX столетия Россия вплотную столкнулась с давно забытой в стране проблемой – безработицей. Социологи отмечают наибольший процент безработных среди молодёжи – выпускников общеобразовательных школ, учреждений начального и среднего профобразования. Молодые люди оказались неконкурентоспособными на рынке труда.



Ирина Демич,
педагог-психолог,
методист Техникума
лёгкой
промышленности

Сегодня на рынке труда пользуются спросом руководители и специалисты в области управления и административно-производственного обеспечения (экономика, право, финансы, маркетинг, кадровое обеспечение); специалисты, работающие непосредственно в области менеджмента и анализа хозяйственной деятельности. Наибольшее число вакантных рабочих мест чаще всего имеют организации кредитования и страхования, здравоохранения, соцобеспечения, культуры и т.д.

Каковы основные причины низкой конкурентоспособности молодёжи на рынке труда? Недостаток профессиональных знаний, отсутствие необходимой квалификации и трудовых навыков, несформировавшаяся привычка к работе в соответствии с правилами, установленными работодателем. Выпускники профессиональных образовательных учреждений испытывают особые трудности при поиске работы, так как вынуждены конкурировать и со взрослыми, имеющими необходимый опыт работы, и между собой.

По многим причинам работодатели отказывают молодёжи в работе, но вместе с тем многие из них, разрабатывая планы развития своих предприятий, делают ставку на молодёжь, считая, что она отличается высокой профессиональной мобильностью, отсутствием психологических барьеров, что позволяет легко откликаться на разнообразные предложения работодателя, она энергична и может быстро адаптироваться к новым условиям работы.

Но только ли от работодателя зависит трудоустройство молодёжи? Социологи говорят о низком уровне её активности, ответственности и самостоятельности при трудоустройстве, отсутствии необходимых навыков целенаправленного поиска работы.

Перечислим основные объективные причины, затрудняющие поиск работы и трудоустройство молодёжи:

- общая неблагоприятная социально-экономическая ситуация в стране;
- неправильная оценка молодым человеком реальной ситуации на рынке труда (у выпускников происходит первичная адаптация на рынке труда, они ещё не владеют приёмами анализа и оценки реальности, что может быть выработано только при целенаправленном обучении);
- ошибочный выбор профессии при раннем профориентировании (к 12–13 годам), а, по исследованиям известного психолога Эриксона, профессиональное самоопределение человека происходит только к 25 годам;