

# Переход «учеба – работа»: от теории к практике

## ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

Ольга Золотина  
[Mfk.studywork@gmail.com](mailto:Mfk.studywork@gmail.com)



Экономический факультет  
МГУ им. М. В. Ломоносова



Экономический факультет  
МГУ им. М. В. Ломоносова

# Основы профессионального развития

- (1) Профессиональное самоопределение
- (2) Возможные карьерные траектории
- (3) Компетенции для успешного развития



# Что такое профессиональное самоопределение?

**О:** Поиск и нахождение личностного смысла в выбираемой, осваиваемой и уже выполняемой трудовой деятельности, а также в нахождении смысла в самом процессе самоопределения

Чтобы решить проблему с неопределенностью, многие интуитивно пытаются выделить общие сценарии или альтернативы.

Профессиональная ориентация и профессиональное самоопределение – не одно и то же

# Основные «модели» самоопределения



Экономический факультет  
МГУ им. М. В. Ломоносова

- Цель
- Призвание
- Расчет
- Случайность
- Как Родители

# Факторы выбора профессии. Субъекты профессионального Самоопределения (Профориентации)



Экономический факультет  
МГУ им. М. В. Ломоносова

- Хочу
- Надо
- Могу

## Субъекты профессионального самоопределения

- Личность
- Семья
- Система образования
- Государство
- Общество
- Экономика

# Профессиональная ориентация

**О:** система мер, направленных на оказание помощи в Помощь в планировании профессиональных перспектив

Субъекты:

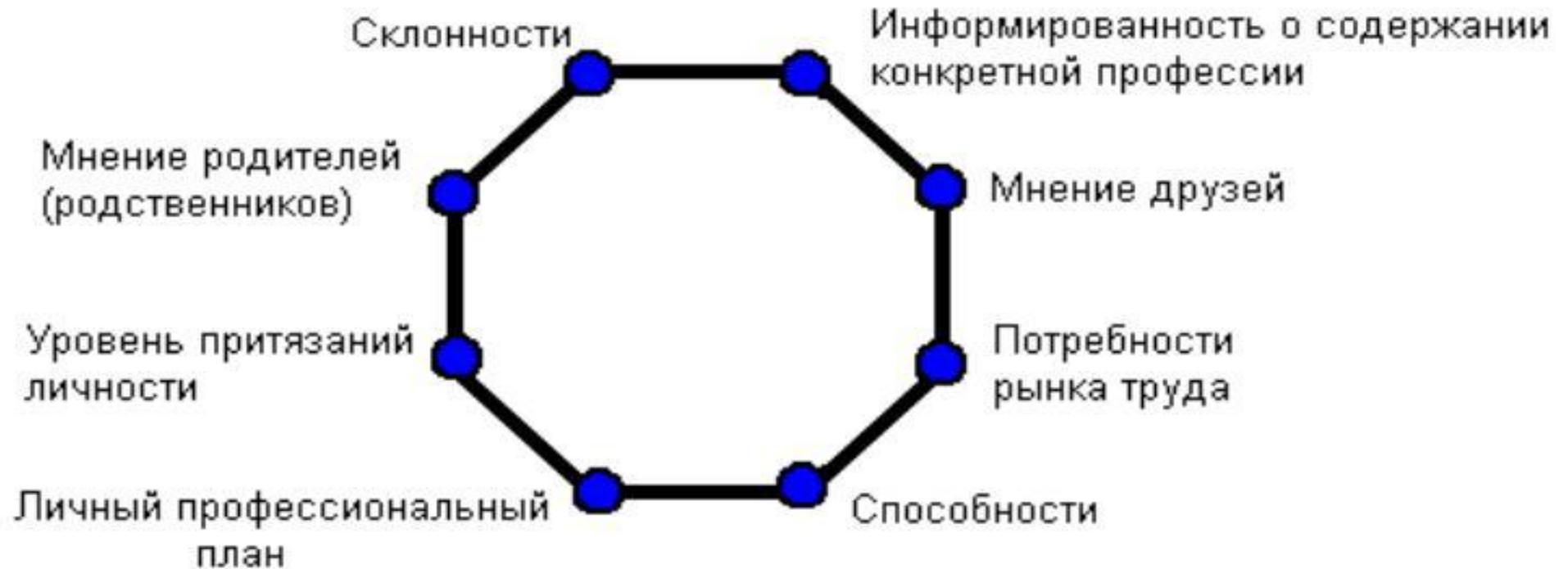
- ЛИЧНОСТЬ
- Семья
- Школа
- Вуз
- Психология (теория, консультирование)
- Рынок труда
- Государство

Средства:

- Тесты/ Обследования;
- Консультирование;
- Активизирующие методики; Симуляции (моделирование)

Отличие профессионального самоопределения от профессиональной ориентации: самоориентирование

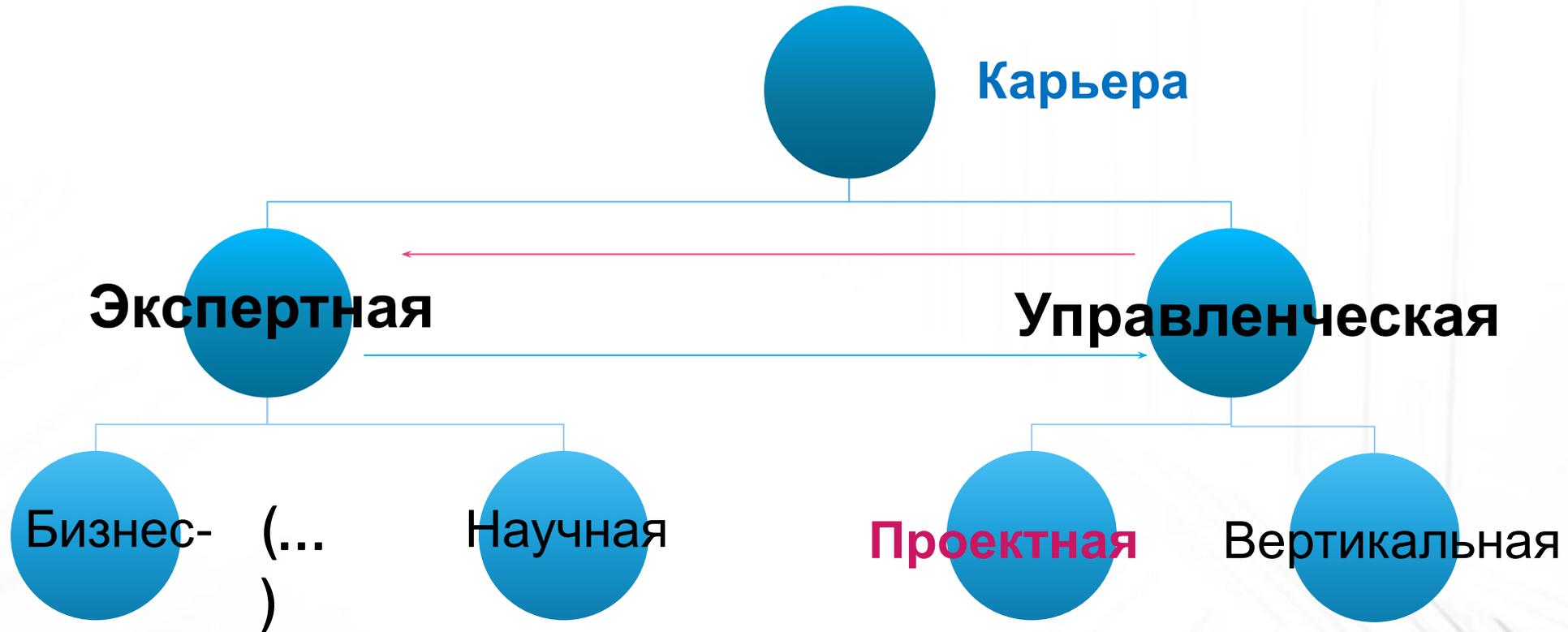
# «Восьмиугольник» выбора профессии (по Е. А. Климову)



# Критерии эффективности профессионального самоопределения

- Полнота учета основных факторов выбора профессии
- Осознанность планирования личных профессиональных перспектив
- Самостоятельность при планировании и реализации ЛПП
- Относительная устойчивость профессиональных перспектив (особенно на ответственных этапах карьеры)
- Реалистичность и гибкость профессиональных перспектив
- Перспективность и ориентация на успех ЛПП; Оптимизм отношения к будущему
- Этическая состоятельность профессиональных выборов

# Типы карьеры



# Этапы построения карьеры

## Конечная цель

Последовательность  
должностей

Функционал,  
компетенции

Оформление  
документов как  
ЛУЧШЕГО соискателя

Критический анализ  
возможностей –  
подготовка к интервью

Мониторинг ситуации,  
следование  
карьерному плану и его  
адаптация

# Советы по поиску призвания «с нуля»

- Фантазируйте, а затем детализируйте
  - Анализируйте, какие сферы Вам неформально интересны. Рассматривайте варианты и на пересечении сфер интересов
  - Вспоминайте, к чему у Вас есть способности
- +
- Воспользуйтесь профориентационными методиками
- Обращаем Ваше Внимание! Полностью компетентную оценку Ваших способностей и предпочтений может дать только профессиональный консультант!**
- !
- Не забывайте о формуле «Хочу-Могу-Надо»

# Техника выбора: Сценарные вопросы

- В какой компании лучше начинать карьеру?
  - В большой или в маленькой?
  - В российской или в международной?
  - В отрасли или в профессиональных услугах?
- *Подвох.* Что не так с этими вопросами?
- **Для кого лучше? Кто в данном случае консультант?**
- **Чтобы решить проблему с неопределенностью, многие интуитивно пытаются выделить общие сценарии или альтернативы.**

# Сценарный метод

- На вопрос «Где начинать карьеру?» не существует «правильного» ответа.
- У каждого он будет свой – в зависимости от
  - Целей
  - Жизненной ситуации
  - Характера, стиля жизни и т.п.
- Поэтому, когда вам говорят, что лучше – говорят, исходя из собственного опыта, собственных ценностей, собственных возможностей

## Типы компаний

- По размеру
- По государственной принадлежности
- По типу «продукта»

# Что конкуренцией

SuperJob

Государственная служба	<b>37,5</b>	Закупки, снабжение	<b>4,6</b>
Домашний персонал	<b>13,6</b>	Административная работа, секретариат, АХО	<b>4,4</b>
СМИ, издательства	<b>11,6</b>	Бухгалтерия, финансы, аудит	<b>4,4</b>
Искусство, культура, развлечения	<b>10,1</b>	Сельское хозяйство	<b>3,7</b>
Юриспруденция	<b>7,7</b>	Банки, инвестиции, лизинг	<b>3,5</b>
Наука, образование, повышение квалификации	<b>6,1</b>	Маркетинг, реклама, PR	<b>3,1</b>
Спорт, фитнес, салон красоты, SPA	<b>5,9</b>	Промышленность, производство	<b>2,9</b>
Дизайн	<b>5,5</b>	IT, интернет, связь, телеком	<b>2,5</b>
Транспорт, логистика, ВЭД	<b>5,4</b>	Туризм, гостиницы, общественное питание	<b>2,4</b>
Безопасность, службы охраны	<b>5,2</b>	Строительство, проектирование, недвижимость	<b>2,2</b>
Сырье	<b>5,1</b>	Услуги, ремонт, сервисное обслуживание	<b>1,8</b>
Кадры, управление персоналом	<b>5</b>	Медицина, фармацевтика, ветеринария	<b>1,5</b>
Консалтинг, стратегическое развитие	<b>5</b>	Страхование	<b>1,5</b>

# Что нужно для успешной карьеры?

## SuperJob



# Модель высокого потенциала CEB SHL

## Стремление к достижениям

Сотрудник стремится получить:

- Престиж и признание в компании
- Продвижение и влияние
- Материальное поощрение
- Сохранение баланса между работой и личной жизнью
- Общую удовлетворенность работой



## Вовлеченность

- Эмоциональная вовлеченность
- Рациональная вовлеченность
- Инициативность
- Лояльность

## Компетенции

Комбинация врожденных характеристик и приобретенных навыков, которые используются в ежедневной работе:

### Врожденные черты

- Общая сообразительность
- Эмоциональный интеллект

### Приобретённые навыки

- Технические / функциональные навыки
- Навыки межличностного общения

# Глобальные проблемы найма выпускников

## США

Только **16%** менеджеров по подбору персонала считают, что выпускники хорошо подготовлены

## Великобритания

**Более 70%** работодателей считают что студенты должны прилагать больше усилий

## Средний Восток

Молодым специалистам **не хватает социальных навыков** – коммуникация, командная работа

## Канада

**Более 25%** «студенческих» позиций остаются вакантными

## Южная Африка

Не хватает выпускников с **техническим образованием**

## Индия и Китай

Лишь **1 компания из 6** довольна тем, что предлагают выпускники

Источник: CLC Recruiting, Rethinking University Recruiting Shifting University Recruiting's Focus from Routine to Rationale

# Компетенции выпускника: что требуется на старте?

Глобальные тренды



Компетенции и компетентностный подход



Инструменты оценки компетенций



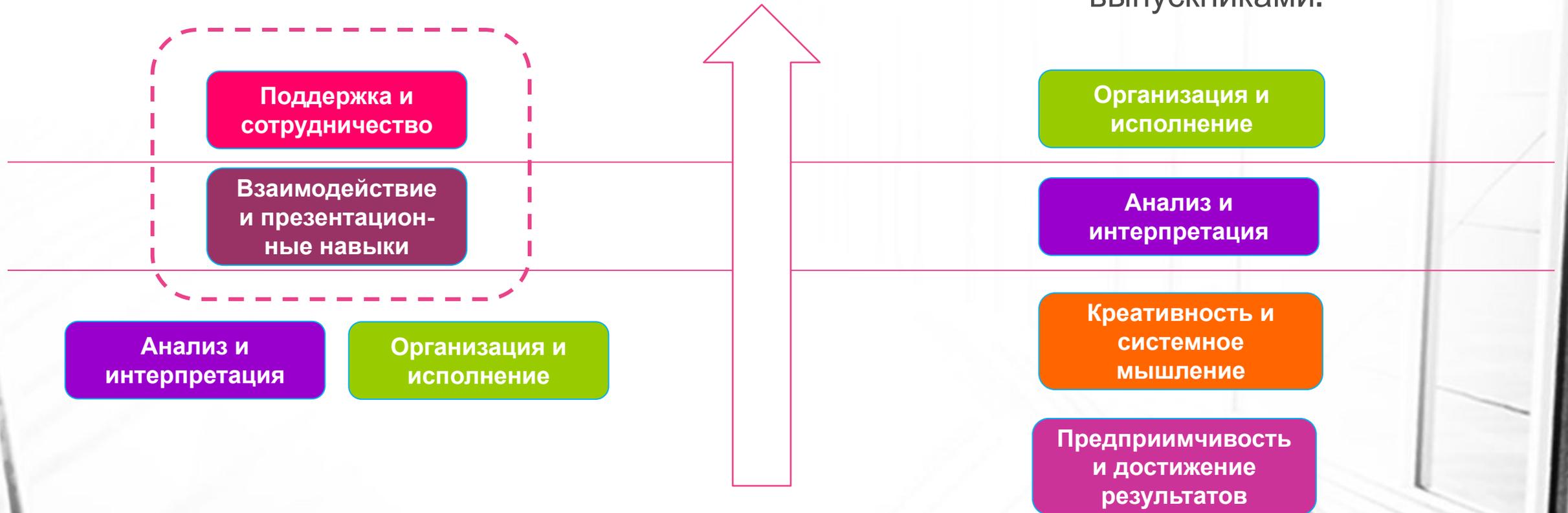
Ожидания и запросы бизнеса



# Дисбаланс спроса и предложения компетенций

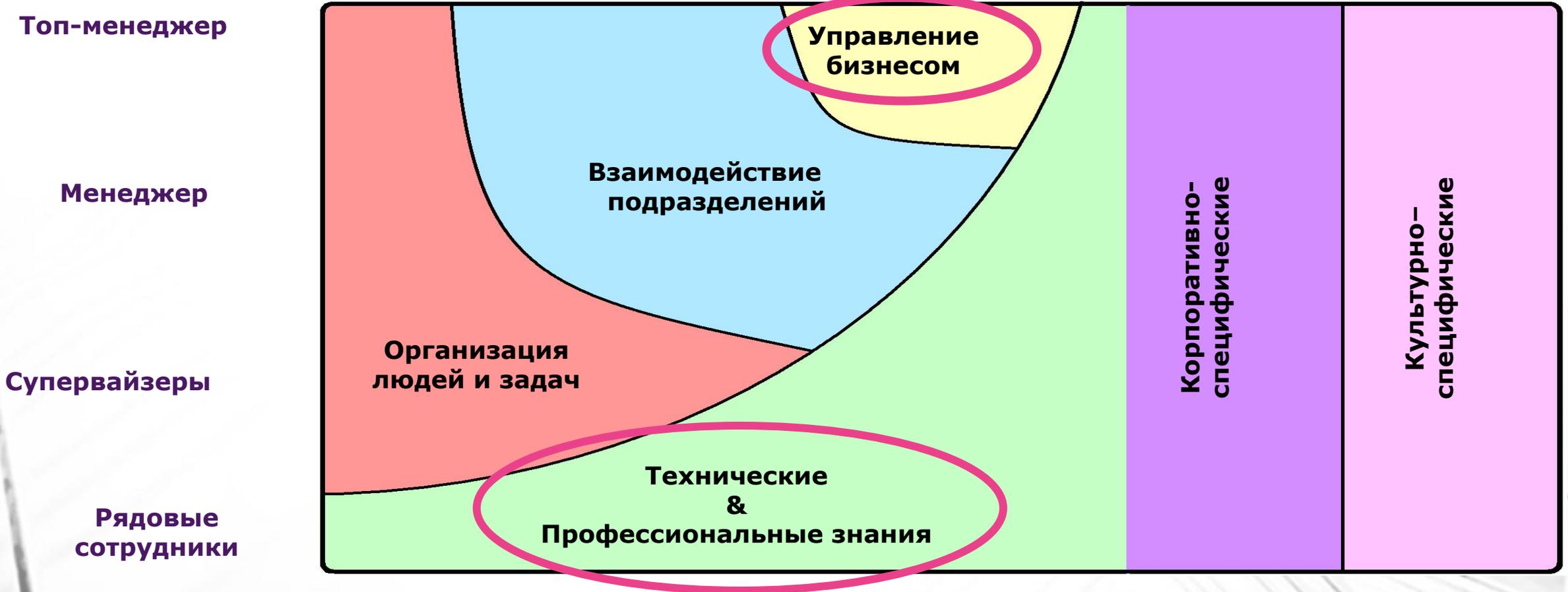
Наиболее требуемые работодателем:

Фактически предлагаемые выпускниками:



Source: Targetjobs Research 2013

# Одна из причин – фокус в образовании



# Кого ищут работодатели в выпускниках?



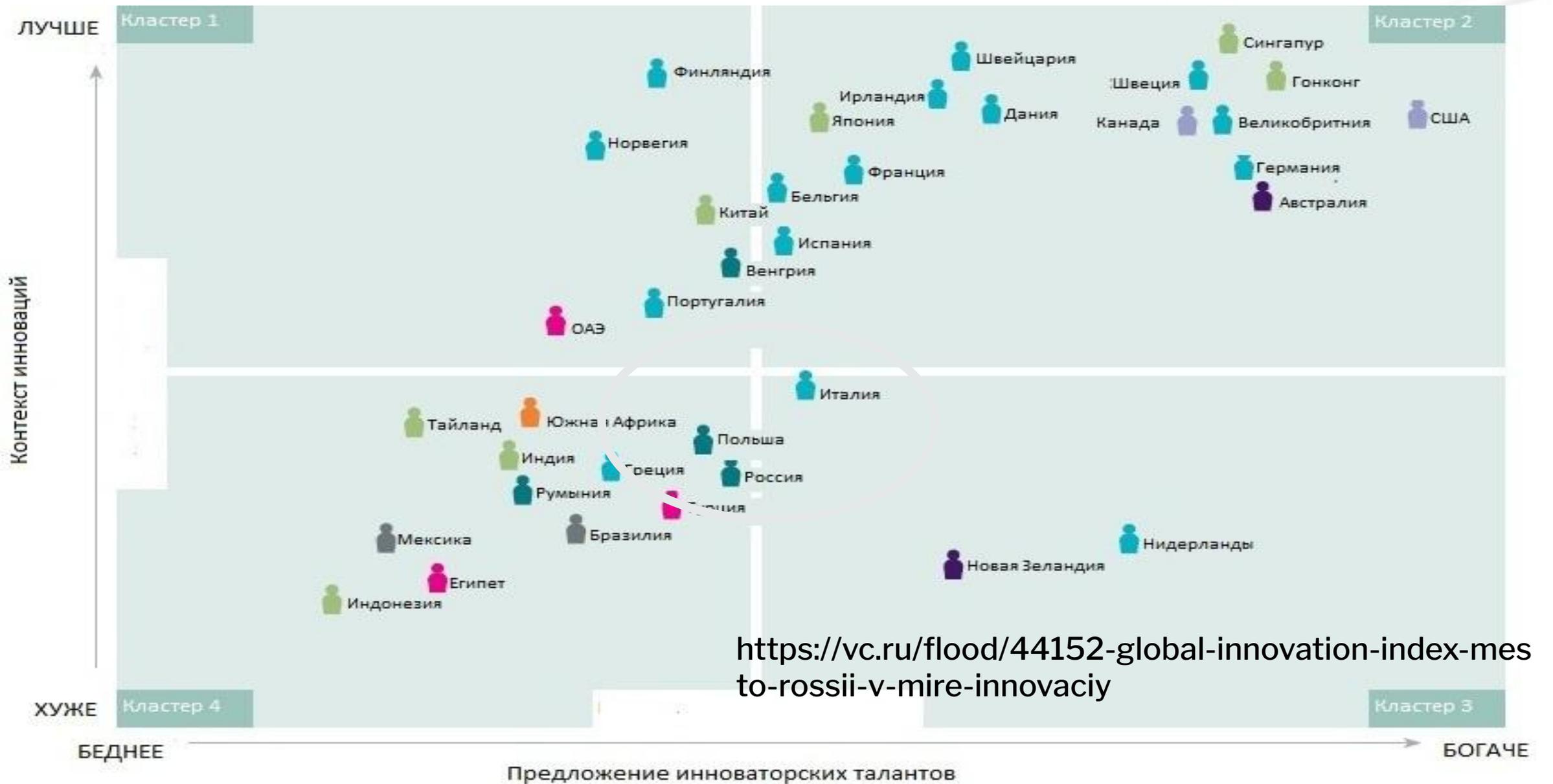
# Определение лидера: четыре функции



# Что отличает настоящего инноватора?

Фокус и понимание	Общение и сотрудничество
Мыслит	Выстраивает эффективные взаимоотношения
...в т.ч. нестандартно и творчески	Использует сложившиеся социальные структуры
Фокусируется на проблеме	Влияет на других людей
Приспосабливается к изменениям	«Продает» инновации
Не сдаётся	

# Где мы на глобальном рынке инноваций?



<https://vc.ru/flood/44152-global-innovation-index-mesto-rossii-v-mire-innovaciy>

# Какой активности бизнес ждет от сотрудника?

Blank rounded rectangular boxes for notes or answers.



# Новая реальность бизнеса и работы



- **67% чаще взаимодействуют с коллегами**
- **57% более интенсивно сотрудничают с другими командами, отделами, функциями, регионами**
- **Более 50% работают в сложных матричных структурах со множеством ЛПР**
- **Для 50% выросла зависимость от работы других**
- **63% говорят, что цели меняются все чаще**
- **80% заметили увеличение своей загрузки**
- **На 15% больше мультитаскинга**

**...И повышение производительности на 20-25%**

# Что такое сетевая эффективность: компетенции



Адаптация к  
изменениям



Совместная работа



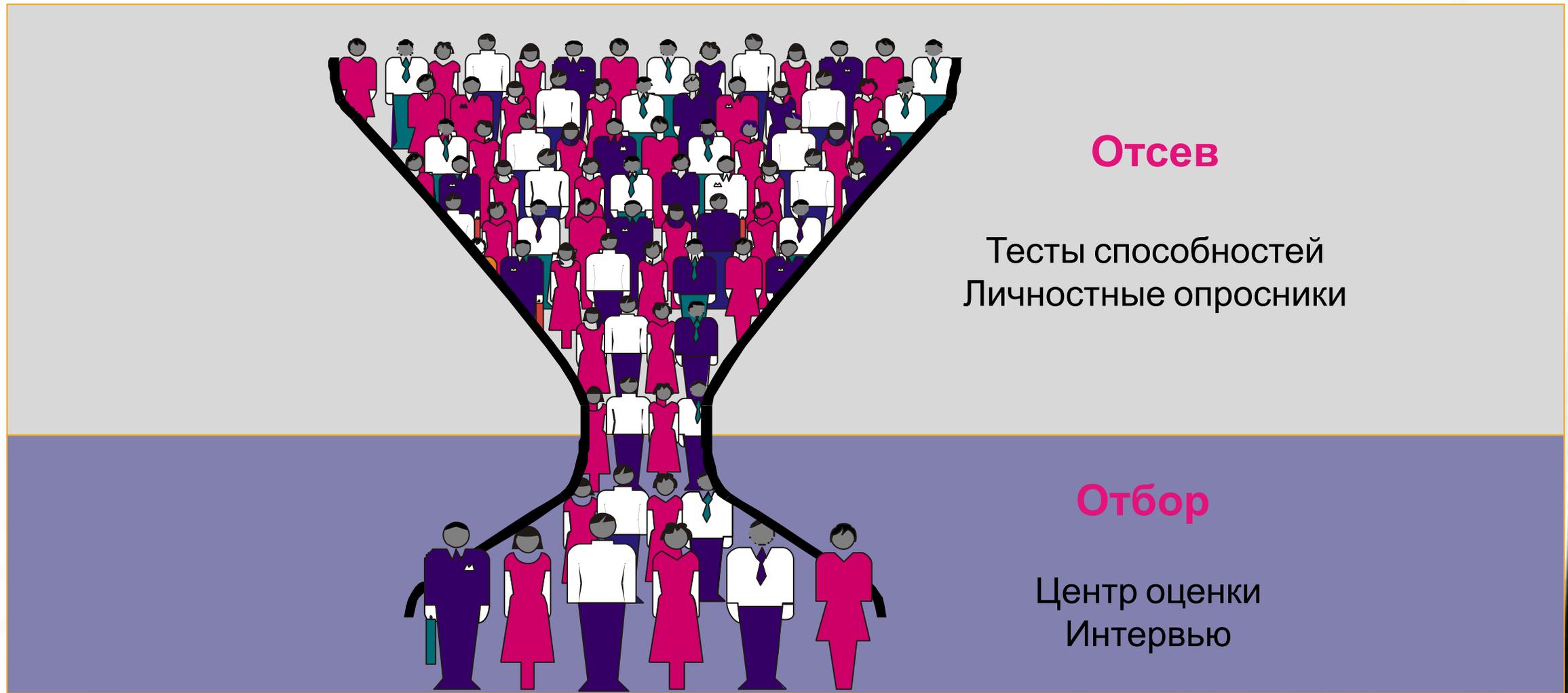
Мышление

Понимание организации  
Понимание себя  
Проактивное поведение  
Гибкость в обучении

Командная работа  
Оказание влияния  
Техническая экспертиза

Расстановка приоритетов  
Решение проблем  
Принятие решений

# Воронка отбора и основные инструменты



# Групповые дискуссии

- Имитируют ситуацию решения задачи в команде



- ✓ Умение излагать свою точку зрения
- ✓ Умение убеждать других
- ✓ Руководство работой команды



- ✓ Умение сотрудничать с другими
- ✓ Умение собирать информацию в ходе взаимодействия

# Упражнения на поиск фактов

- Имитируют ситуацию поиска информации, необходимой для решения проблемы



- ✓ Сбор и анализ информации
- ✓ Способность принимать решения
- ✓ Умение излагать и аргументировать свою позицию
- ✓ Умение изменять свое решение в соответствии с новой информацией
- \* Ориентация на клиента

# Рынок труда «завтра»

- Тенденции рынка труда и трудовых отношений, «инициированные экономикой»:
- Проектность, портфолио проектов
- В целом, бОльшая гибкость занятости. Обратная сторона - незащищенность занятости (найм удаленных сотрудников – демпинг по ЗП и условиям долгосрочности корпоративной карьеры)
- Цифровизация, автоматизация – должны быть не слишком узкие и не слишком алгоритмизированные компетенции.
- «Сегментация» занятости. Для востребованности и развития Надо попасть в высокопроизводительные рабочие места.
- Ускорение процессов и изменений. Актуализируется вопрос о формальном образовании как сигнале производительности и как инвестиции. **бОльшая личная ответственность человека за свое образование, наработку и развитие через обучение новых компетенций.**

# Рынок труда «завтра»

- Тенденции рынка труда и трудовых отношений: «инициированные людьми (работниками)»
- Период трудовой карьеры смещается на более поздние возраста (отложенный выход, повышение пенсионного возраста)
- Начало работы не после, а во время получения профессионального образования - стратегия совмещения учебы и работы. Нельзя упускать хард скиллз!!!!!! Переход к модели Life Long Learning.
- Теория поколений: работа – средство удовлетворения не только базовых потребностей. Компании тоже вынуждены меняться (ценности, корп. культура, культура удержания и развития талантов)
- Компетенции, гибкость, обучение в течении жизни. Надо нарабатывать то, что не сможет быть автоматизировано.

# Ключевые рекомендации

- Ориентироваться на получение новых знаний и адаптивность в течение всей жизни
- Понимать, что не столько стаж работы, сколько портфолио проектов/ Результаты будут делать вас конкурентоспособным.
- Помнить, что не только работодатель выбирает, но и Вы.
- Грамотно планировать карьеру, знать и исследовать рынок профильных работодателей, использовать актуальные технологии поиска работы.

# Универсальные советы для студента МГУ:

- Во время учебы развивай универсальные компетенции:
- Участвуй в летних программах стажировок и бери рекомендации
- Пока есть время, будь социально активен: волонтерство, AIESEC и пр.
- Готовь «портфолио» проектов (представь себя в терминах Результата)
- Изучай рынок профильных компаний/ видов деятельности и его требования!
- **Ищи и Люби свое дело!**

# ЗАДАНИЕ №2



# Самостоятельная работа:

1. Какие карьерные траектории существуют у людей вашей профессии? Какие траектории перспективны в настоящее время (маркетинг профессиональной ниши, динамика, тенденции, Основные работодатели, МТР-программы и проч.)
2. Кем Вы видите себя через 20 лет?
3. Основные 5-7 этапов движения к Вашей профессиональной цели (Вершине)
4. 3 самых «неприятных»/ 3 самых приятных составляющих Вашей будущей работы
5. Ваши основные сильные и слабые стороны. Ваши планы по усилению Ваших «резервов для развития»
6. Внешние обстоятельства, которые могут помешать Вам на пути к реализации карьерных/ профессиональных планов. Способы преодоления (если есть) и альтернативные варианты профессионального развития
7. **В чем Вы видите смысл Вашей профессиональной жизни?**
8. Ваши ближайшие действия по реализации Профессиональных планов
9. ***Ваш 8-миугольник Личной профессиональной перспективы. Что-то недоучли при выборе вуза/ специальности?***

# Важные мысли, которые должны быть отражены

- Кем я хочу стать (профессия, карьерный путь)
- Какие факторы работы в компании для меня являются определяющими?
- Что я сделаю в этом году в качестве шага для начала/продолжения своей карьеры?

## Дополнительное задание

Тест ЦТ «Гуманитарные технологии»  
ЛИЧНОСТЬ И ПРОФЕССИИ

<http://prof.ht-line.ru/m-tests/?testing=77c68b43c68c506c>

# Профориентационные тесты

Наибольшую популярность в современной практике получили следующие профориентационные методики:

1. «Дифференциально-диагностический опросник» Е.А.Климова (ДДО) — <http://www.psyteam.ru/metod/ddo.doc>
2. Опросник профессиональных предпочтений Дж. Холланда — <http://www.psyteam.ru/metod/holland.doc>
3. Методика «Карта Интересов» А.Е. Голомшток в Модификации Г.Резапкиной — <http://psylist.net/praktikum/00009.htm>
4. Методика «Диагностика мотивации к достижению успеха» Т.Эллерса — <http://hrliga.com.ua/index.php?module=profession&op=view&id=711>
5. Активизирующая профориентационная методика Н.С. Пряжникова — <http://psyteam.ru/index/0-28>

**Тесты трудовой мотивации:**

1. Тест оценки типов трудовой мотивации В. И. Герчикова — <http://kluver.ru/load/5-1-0-237>
2. Тест мотивации к работе Герцберга — [http://bt.com.ua/kopilka/motiv\\_Hertcberg.xls](http://bt.com.ua/kopilka/motiv_Hertcberg.xls)

**Желаем вам успехов!**

Вопросы?

Ольга Золотина

[Career.econ.msu@gmail.com](mailto:Career.econ.msu@gmail.com)