

DOI 10.31483/r-113122

*Спивак Владимир Александрович*

**РЕАЛИСТИЧЕСКОЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЕ О РАБОЧЕМ МЕСТЕ  
КАК ФАКТОР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
САМООПРЕДЕЛЕНИЯ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ**

*Аннотация:* в главе рассмотрены целесообразность, возможности, опасности и проблемы реалистического представления будущего рабочего места выпускникам системы образования как фактор профессионального самоопределения и подготовленности к требованиям будущей работы к молодому кандидату на рабочее место. Приводятся информационные источники получения реальной информации о реальностях работы и подготовке к встрече с ней.

*Ключевые слова:* реалистическое представление о будущей работе, целесообразность предоставления выпускникам системы образования, профессиональное самоопределение.

*Abstract:* the chapter examines the expediency, opportunities, dangers and problems of realistic representation of the future workplace for graduates of the educational system as a factor of professional self-determination and preparedness for the requirements of future work for a young candidate for the workplace. Information sources for obtaining real information about the realities of work and preparing for a meeting with it are provided.

*Keywords:* realistic idea of future work, expediency of providing graduates with an education system, professional self-determination.

Выбор профессии, профессиональное самоопределение – один из важнейших жизнеопределяющих выборов в жизни человека, одна из ключевых точек полифуркации. Кроме самого субъекта выбора профессионального направления и профессии, в принятии решений этой жизненной проблемы принимает участие, с разной степенью влияния, множество субъектов (родители, общество, государство, работодатели), по-своему оценивающих ситуацию, субъекта, обстоятельства и его, и своей будущей жизни и деятельности, руководствующиеся явными

или скрытыми, осознаваемыми или неосознанными мотивами, желаниями, информационными источниками, критериями выбора и обоснования решений.

В период школьного обучения и формирования профессиональное самоопределение постепенно и последовательно, начиная с первого класса, самим школьником, его родителями, системой образования, обществом, государством и бизнесом решаются задачи воспитания трудолюбия, самоопределения себя как личности, как члена общества, как участника социальной и экономической деятельности, включая трудовую деятельность. В старших классах, особенно в выпускных, с той или иной степенью осознанности, и под влиянием многочисленных факторов личности ребенка, его самоосознания, выявленных задатков, склонностей, способностей, интересов, мотивов, а также под влиянием субъектов и факторов внешней среды, формируется и обосновывается профессиональная направленность.

Согласно представлениям, господствующим в средней и высшей школе, в возрастной период 11–17 лет осуществляется отход от идеалистических представлений о профессиях к формированию все более осмысленной и обоснованной профессиональной направленности с учетом личностного самоосознания и опирающейся на предпрофильную подготовку и профильное обучение, трудовое воспитание и практику в объемах и формах, предусмотренных программой обучения. Однако палитра профессий, с которым знакомится ребенок и молодой человек в рамках системы образования, довольно скромная, а получаемые о реальных условиях пребывания в профессии и в организации сведения скудные. Представления о трудовой деятельности во всей ее сложности, о будущем месте работы имеют скорее неконкретный, неглубокий, обобщенный, зачастую идеалистический характер, базирующийся на моделях исключительно описательного и позитивного вида, предоставляемых другими субъектами. Эта «недоинформированность» приводит к ошибкам в выборе профессии, места дальнейшего обучения, может привести и к разочарованию в жизни и в деятельности.

Первичное трудоустройство высвечивает такую проблему, как несоответствие идеалистических, неконкретных представлений кандидата на должность о

специфических требованиях рабочего места к нему как профессионалу и личности реальным требованиям и ожиданиям работодателя, что выявляется в процессе подбора персонала, в котором новичок хотя и остается субъектом, но проходит нечто, похожее на экзамен из реальной жизни. Аспекты этого экзамена – заполнение профессионального резюме, анкет, ответы на вопросы в процессе интервью, приемочные проверочные испытания, включая участие в рассмотрении деловых ситуаций, в деловых играх как методах определения профессиональных и личностных качеств. Кандидат параллельно пытается получить больше конкретной информации о будущей работе, доказать, обосновать наличие тех качеств, которые требуются на рабочем месте.

Представим в обобщенном виде конечные цели групп интересов системы образования, имеющих у обучающихся и по отношению к обучающимся, в таблице.

Таблица

Конечные цели системы субъектов системы образования (в обобщенном виде)  
(мнение автора)

Уровень образования	Конечные цели глазами субъекта системы образования			
	Обучающийся	Родители	Общество	Государство
Средняя школа	Завершение учебы, желательно высокие баллы по результатам ОГЭ и ЕГЭ	Высокие баллы для поступления в вуз, желательно престижный	Успешное прохождение социализации и начальное формирование личной культуры, этики, позиции, одобряемой обществом, отсутствие девиаций	Подтверждение выполнения государством своей руководящей роли в становлении молодого человека как законопослушного сознательного гражданина
Вуз	Получение компетенций для будущей трудовой деятельности, дальнейшая социализация, расширение сферы	Подготовка ребенка к будущей трудовой деятельности, становление личностное, определение и обоснование	Личностное самоопределение как активного и положительного члена общества, проявление в социальной направленности, проявление и	То же, применительно к изменившейся внутренней среде (взросление) и окружающей среде

	коммуникаций, самоопределение, получение диплома	профессиональных приоритетов	демонстрация социально одобряемого поведения	
--	---	---------------------------------	---	--

Цели, представленные здесь, имеют обобщенный характер, однако необходимое доведение их до «более чем умного» вида (аббревиатура SMARTTEER – конкретика, измеримость, согласованность, реалистичность, определенность по времени, экономичность, экологичность, ресурсная обеспеченность) – это прерогатива каждого субъекта и (или) его представителей, которых может быть больше, чем один.

За общий конечный результат профессионального и личностного самоопределения, профориентационной и воспитательной работы в системе образования для обучающегося правомерно посчитать успех в прохождении конкурса на рабочее место в выбранной компании, трудоустройство на приемлемых условиях. Ключевой оценивающей фигурой здесь выступает работодатель и его представители (руководители и специалисты разного уровня, кадровики).

Конечный результат пребывания обучающегося в системе образования глазами работодателя выглядит следующим образом.

У работодателя в сознании сформирован образ, называемый профилем или портретом идеального кандидата, либо неформальный, умозрительный, либо разработанный на научной основе. Разработка профиля идеального кандидата на научной основе, что служит залогом более качественного результата, чем опора только на компетентность в этой области самого работодателя, требует от него значительных затрат. Состав профессиональных и личностных качеств, признаваемых наиболее значимыми для успеха кандидата на рабочее место в труде, выбирается работодателем и привлекаемыми им экспертами на основе многочисленных теоретических и практических работ. К примеру, можно назвать авторскую модель трудового потенциала [9, с. 177–295], где предлагается рассматривать качества работников в осях работоспособности и стрессоустойчивости, профессиональной компетентности, нравственно-мотивационной сферы, творче-

ского потенциала и потенциала к развитию, коммуникативного и лидерского потенциала, ассертивности, административного потенциала и гибкости, адаптивности к изменениям. В ряду многочисленных моделей личности человека, составляющих основу науки «Психология личности», можно выделить работу клинициста Л. Тобиаса [10, с. 135–149], в которой качества работников исследуются в осях интеллектуальных, эмоциональных, мотивационных, деловых характеристик, понимания самого себя и окружающих, и характеристик общения.

Популярной сейчас формой представления профилей работников является матрица компетенций, включающая результаты экспертной выборки из предпочитаемого экспертами перечня компетенций, например, на основе модели Ломингер. В этой модели перечисляется 67 компетенций, разделенных на шесть кластеров и 21 группу. На основе описания содержания и условий труда на рабочем месте из общего состава компетенций выбираются наиболее значимые для успеха в работе, а затем устанавливаются измеряемые показатели, параметры, рамки и критерии приемлемости, методы измерения, оценки качеств. Естественно, что в организации могут быть рассмотрены и другие компетенции, отражающие ее специфику.

Матрица компетенций – это и есть набор определённых навыков, знаний, умений, способностей к их успешному применению в работе, в составе которых выделяют такие (или иные) группы:

- общие корпоративные компетенции;
- профессиональные компетенции;
- личностно-деловые компетенции;
- управленческие компетенции.

Матрица компетенций в идеале должна охватывать и *hard skills*, и *soft skills*. Ведь хороший работник должен хорошо разбираться в своей сфере, и при этом уметь выстраивать отношения с коллегами, клиентами, руководителями, подчиненными [2].

От недостаточно реалистического представления о содержании и условиях труда в организации у выпускников колледжей, вузов, средней школы страдают

и работодатели. Проблемой для любого работодателя, источником дополнительных затрат и «головной боли» в ситуации обеспечения потребностей организации в человеческих ресурсах, является высокая текучесть персонал. Обычно наиболее высокие показатели текучести «обеспечивают» молодые сотрудники, новички, не проработавшие года.

В составе причин высокой текучести молодых работников руководители отмечают неготовность к трудовой деятельности, и вообще взрослой жизни, ответственности за себя. «В прессе периодически обсуждаются две темы: 1) безответственности молодых сотрудников и 2) их завышенные ожидания – по зарплате, графику и прочим условиям работы» [5].

Гендиректор ООО «СИБУР» Михаил Карисалов на сессии «Кадры решают!» в рамках ПМЭФ, рассказал, что компания «ежегодно привлекает порядка 1,5 тыс. молодых специалистов. «Конверсия все еще не очень хорошая, и в первый год двузначные проценты уходят из компании. Кто-то сталкивается со взрослой жизнью, и для него это вызов, для кого-то, может быть, немножко культура хардовая. Кто-то получает необходимый опыт и идет искать что-то лучше или другое», – сказал Карисалов, отметив, что для последних двух поколений «это очень свойственно» [3].

Негативными факторами, приводящим к разочарованию в работе и организации, стимулирующими увольнение новичка, являются, в основном, такие:

Несоответствие ожиданий молодого человека, воспитанного и сформировавшегося в обстановке преобладания таких ценностей, как потребление, удовольствие, праздность, реальным условиям труда, необходимости зарабатывать средства к существованию и обеспечению своих «хочу» собственным трудом, выполнять достаточно строгие правила, нести ответственность за результаты труда и трудовое поведения.

Несоответствие компетенций, полученных в процессе получения образования, реальному содержанию и условиям труда, при этом частое отсутствие у работодателя системы адаптации новичков, наставничества, менторства, дополнительного обучения.

В Яндексе называются такие причины текучести среди молодёжи:

- низкая зарплата и отсутствие перспектив роста;
- неинтересные задачи и отсутствие вызовов;
- токсичная атмосфера в коллективе (конфликты, сплетни, отсутствие поддержки со стороны коллег и руководства);
- отсутствие гибкости (молодёжь ценит возможность работать удалённо, гибкий график);
- недостаточная обратная связь и оценка (молодые сотрудники хотят знать, как они справляются, получать конструктивную критику и похвалу).

Каждый сотрудник индивидуален, и не существует универсального рецепта удержания молодых специалистов. Важно прислушиваться к их потребностям и создавать такие условия, в которых они будут чувствовать себя комфортно и стремиться к развитию [7].

Можно еще добавить, что как негативные могут восприниматься такие аспекты работы: отчеты, планерки и совещания, однообразие и монотонность труда, отсутствие или недостаток в работе интереса, вызова, креативности, неприемлемый характер трудовых и личностных отношений, неприятие личности и стиля руководства, непредсказуемость ситуаций и требования к быстрой реакции на них, нервное напряжение, стрессы из-за постоянных изменений предметов труда (постоянно обновляемые программные продукты, технические устройства, технологии), необходимость постоянного повышения квалификации в области использования IT-продуктов, конфликты по причинам несоответствия ценностей и вообще культуры и этики работника и организационной культуры, культуры клиентов, коллег, руководителей.

Каждый из факторов работник воспринимает субъективно, по-своему, помещая его в категорию либо позитивных, либо приемлемых, либо терпимых, либо нетерпимых, устанавливая рамки приемлемости и неприемлемости.

Что касается стрессов на работе и его причин, которые в значительной степени субъективны, уместно привести ставшие классическими шесть источников стресса К. Купера.

В рамках модели К. Купера выделяются шесть источников стресса на работе:

- 1) сама трудовая деятельность;
- 2) роль в организации;
- 3) взаимоотношения на работе;
- 4) карьерное продвижение включает;
- 5) структура и внутренний климат организации;
- 6) взаимоотношения между работой и домашней жизнью [11]

Кроме того, к стрессу работников организации могут привести плохие условия труда, такие, как освещение помещения, шумы, некачественная вентиляция, неудобное рабочее место, а также плохая организация труда (разделение, специализация и кооперация) и его нормирование.

Поведенческая цепочка, которая может стать результатом столкновения обучающегося с реалистическим образом будущей работы, на наш взгляд, такова: возможно сначала неприятие реалий трудовой деятельности, затем переход к осмыслению неизбежности наличия такого рода аспектов в каждой работе, адаптация к неизбежности как позитивных, так и негативных аспектов в любой работе, смирение с негативными факторами. Либо отторжение негативных факторов как неприемлемых, поиск иного вида деятельности, профессии. В этом случае всю предыдущую профессиональную ориентацию, а также первоначальный выбор профессии придется признать неуспешными (хотя и не вполне бесполезными) и заняться этим заново, в отношении другой профессии, организации, рабочего места. Но возможна и реакция отторжения не только от профессии, но и от трудовой деятельности как таковой, демонстрация различных форм бунта, девиаций с непредсказуемым исходом для субъекта и заинтересованных лиц.

Ключевой фактор успешного взаимодействия выпускника системы образования и работодателя как двух субъектов трудовых отношений – взаимопонимание, что означает наличие реалистических представлений сторон друг о друге,

об ожиданиях в отношении друг друга, согласование норм приемлемости качеств, наличие средств верификации качеств, измерения и анализа результатов, стремление к поиску согласия или хотя бы компромисса.

Целесообразно, по-видимому, уже в средней школе, в выпускных классах, предоставлять реалистический образ будущих мест работы или хотя бы глубокие аналитические материалы для сравнения профессий, специальностей, рабочих мест по ключевым параметрам, состав которых определяется специалистами в соответствующей сфере деятельности.

В качестве общей цели предоставления выпускнику системы образования реалистического образа будущей работы можно считать также стремление уберечь молодого человека от стресса, вызываемого столкновением с реальностью трудовой деятельности, повысить уровень готовности к реальностям трудовой деятельности, дать время на осмысление и адаптацию к предстоящей трудовой деятельности, снизить необоснованные идеалистические ожидания. Однако при этом нельзя нанести психологическую травму, позволить ощутить состояние фрустрации, разочарования в труде, а иногда и жизни.

«Предупрежден, – значит, вооружен», и моральная готовность к не всегда радостному труду на конкретном рабочем месте, наличие времени на дополнительную подготовку в свободное от основной учебы время, адаптация к неизбежности нести трудовые нагрузки, привыкание ко всем аспектам работы, позволяет снизить вероятность будущих разочарований.

Приведем обширную цитату, определяющую сущность реалистического предварительного рассмотрения работы в процессе рекрутинга, которая может быть принята за определение смысла и значения реалистического представления будущей работы, будущего рабочего места для профессионального самоопределения выпускников системы образования.

«Многие претенденты на рабочее место обладают нереалистическими ожиданиями относительно предполагаемой работы и работодателя. Это ошибочное восприятие может иметь негативные последствия, хотя оно зачастую поддерживается интервьюерами, рисуящими неверное – в розовых тонах – представление

о компании. Эта практика приводит к тому, что люди не соответствуют должностям. Проблема осложняется, когда кандидаты преувеличивают свои собственные качества. Чтобы скорректировать ситуацию, работодателю на ранних этапах отборочного процесса, несомненно, прежде чем делается предложение работы, следует предоставить кандидатам предварительное реалистическое описание работы.

Реалистическое предварительное рассмотрение работы (РПРР) включает предоставление кандидату в объективном свете как положительной, так и негативной информации о работе. РПРР передает информацию о задачах, которые будет выполнять человек, и о типе поведения, который требуется для того, чтобы подойти организации и оставаться верным политике компании и ее образу действия. Этот подход помогает кандидатам получить более точное представление о работе и фирме. Хотя не все исследования подтвердили эффективность предварительного рассмотрения работы с практической точки зрения, сторонники этой методики утверждают, что РПРР сравнительно недорогой в отношении разработки и применения метод и что отдача от его применения может оказаться значительной, если учитывать снижение затрат на отбор и текучесть рабочей силы. Кроме того, работодатель получает выгоды от честного и этичного поведения» [4, с. 237].

Таким образом, реалистическое представление о будущем месте работы предоставляет более реальную картину, включающую не только конкретные сведения о содержании, характере и условиях будущей работы, но и о рамках ответственности, требованиях, предъявляемых рабочим местом к работнику.

Каковы аспекты и факторы, формирующие требования рабочего места к работнику? Много лет назад появилась типология содержания труда, пригодная для сквозной оценки по всем рабочим местам, включающая следующие группы параметров:

технический уровень оснащённости рабочего места (от простых приборов и инструментов до автоматических станков);

типичные рабочие функции (от простого обслуживания производства до разработки научных основ производства);

общая физическая тяжесть труда;

степень однообразности физической нагрузки;

общие физические условия труда;

три группы требований к умственной деятельности (при принятии решений, при выполнении рабочих предписаний, при переработке информации);

степень технологически обусловленной привязанности к рабочему месту;

нагрузки на нервную систему;

сменность работы;

характер технологически необходимых коммуникаций;

возможность личных коммуникаций [8, с. 134–135].

Для работника важны также факторы и условия труда, включаемые в понятие «Качество трудовой жизни» (КТЖ), в рамках которого в деталях рассматриваются такие аспекты работы, как трудовой коллектив, оплата труда, рабочее место, руководство предприятием, рабочее место, социальные гарантии и социальные блага. Оснащенность рабочего места в настоящее время часто включает высокотехнологичные предметы и средства производства, технологии, т.е. продукты, требующие от работника навыков, определяемых как Hard и Soft. Трудовые функции могут включать выполнение операций по разработке высокотехнологичной продукции в условиях концепции Agile.

Структура психологической характеристики профессии (специальности, группы рабочих мест, рабочего места) такова:

требования к оборудованию, организации и условиям труда;

социально-психологические параметры трудового коллектива;

требования к исполнению ролей в трудовом коллективе

комплекс требований к психике человека (нейропсихическим, психофизиологическим, личностным, интеллектуальным свойствам; к состояниям- эмоционально-волевым установкам, работоспособности, измененным состояниям; к процессам адаптации, обучения, восприятия, ритмам);

требования к организации психолого- педагогических аспектов труда;  
требования к руководителю- организатору, педагогу, специалисту, личности.

Конкретизация этих и иных аспектов будущей работы осуществляется в рамках требований к контекстуальным компетенциям.

Обычно первое трудоустройство (да и не первое, когда появляется возможность сравнить рабочие места) связано с рассмотрением таких аспектов:

- перечень обязанностей, содержание труда, характер, соотношение и содержание рутины и творчества в труде;

- заработок с учетом формы и системы оплаты, бонусов, «белизны», стабильности;

- условия оформления, социальный пакет, возможности поддерживать здоровье, рабочий график, условия труда и качество трудовой жизни в целом, перспективы переработок и их вознаграждения;

- специфика трудового коллектива, рабочей команды, социально-психологический климат, и, если возможно, качества лидера

- степень соответствия личной и организационной культуры

- возможность проявить свои способности, сделать карьеру, развиваться как профессионал и личность;

- удаленность места работы от дома, командировки, бренд и имидж компании и т. д.

- над чем придется работать (предметы труда), чем работать (средства труда)

На выбор профессии влияет и ее рейтинг, чаще всего определяемый социологами и специалистами по рынку труда на основе сочетания таких параметров, как престижность, доходность и востребованность профессии [6].

Что касается негативных аспектов, то самые, казалось, бы престижные, высокорейтинговые высокотехнологические профессии сопряжены со стрессами, вызываемыми необходимостью постоянно участвовать в мозговых штурмах, вносить изменения в почти готовые разработки из-за появления новых достиже-

ний научно-технического прогресса, увязывать свою работу («спринт») с работой всей команды («скрам», проект), соблюдать жесткий дедлайн, иметь ненормированный рабочий день, в котором возможно только расширение рабочего времени за пределы 8 часов, а зачатую и с «захватом» вечернего и ночного времени. Отсюда, кстати, и проистекают уже выявленные последствия для здоровья айтишников, такие, как:

- проблемы с позвоночником: остеохондроз и нарушения осанки;
- синдром запястного канала;
- гиподинамия, опасность набора лишнего веса и сердечно-сосудистых заболеваний;
- повышенный сахар и холестерин;
- снижение зрения;
- головная боль от напряжения;
- варикозная болезнь;
- геморрой;
- психоэмоциональные заболевания и проблемы с иммунитетом [1].

Минимизировать вероятность влияния этих опасностей позволяет правильная организация режима труда и отдыха, самоконтроль и осознание наличия угроз.

Итак, в каждой профессии, на каждом рабочем месте имеются как положительные аспекты, способствующие успеху и развитию субъекта, так и отрицательные, препятствующие достижению успеха, причем в каждом конкретном случае субъект воспринимает и оценивает их по-своему (субъект всегда субъективен). Практически в любой профессии придется строго следовать требованиям методик, инструкций, протоколам, исполнять постоянно повторяющиеся действия, даже если сам труд представляется как творческий, свободный. Требования организации, у которой есть работа и средства для вознаграждения за нее, предполагают наличие регламентов, включения в коллективный труд, согласованности своего труда с трудом другими членами организации. Даже полный фриланс требует заключение договора с работодателем, соблюдением правил,

сроков выполнения, отчетности, в том числе по налогам, иначе не получить средств к существованию. Открытие истины, что в каждой профессии есть и плюсы, и минусы, на каждом рабочем месте есть возможности и угрозы, при компетентном и сбалансированном подходе к профессиональной деятельности в каком-то мере уравнивает профессии между собой и снимет «розовые очки» с глаз выпускника школы (все работы как хороши, так и не очень, а восприятие их субъективно и ситуативно).

Собственное самоопределение как профессионала и личности, ответ на вопрос «Кто я в этом мире», например, по аспектам, описываемым в методике «Колесо жизни», осуществляется в течение всей жизни человека, определяет выбираемые им направления и сферы деятельности (труд, учеба, игра, общение), расстановку приоритетов, выбор критериев сравнения и оценки, ранжирование ценностей, значений, составляет основу управления собственной жизнью в турбулентной внешней среде и в ситуациях постоянных внутренних изменений. По сути, жизненный вопрос может звучать так: «кто я сейчас, чего хочу добиться в той или иной области жизнедеятельности, как этого добиться?» или «хочу (желания, интересы, склонности, идеалы, потребности), могу (квалификация, трудовой потенциал на момент оценки) или смогу (при условии приобретения квалификации и опыта, развития недостаточно развитых элементов трудового потенциала), должен (обязанности в конкретной организации на конкретном рабочем месте, чтобы зарабатывать и удовлетворять многочисленные потребности)».

Получение реалистического представления о будущей работе, о будущем рабочем месте направлено на конкретизацию наиболее закрытого, определяемого внешней средой, непонятного и не очень для многих приятного блока «надо, или Должен», понимание того, за что будут платить деньги и в каких условиях придется их зарабатывать.

Движение к цели получения желаемой или приемлемой работы, получения профессии цели требует самоуправления. Опираясь на достижения современного менеджмента, можно отметить такие ключевые элементы самоуправления,

как самоанализ и анализ внешней среды и выявление тенденций развития, изменений себя и среды, определение собственной миссии, смысла пребывания на этом свете, установление целей жизни, как конечных, так и промежуточных, выбор стратегии, путей движения к целям, выбор тактики, средств, методов движения в целях. Далее следует реализация таких функций управления, как стратегическое и текущее планирование (следует разработать несколько вариантов планов, количество которых определяется глубиной компетенций субъекта и степени учета им возможностей изменений, неполной вероятности исполнения прогнозов, наличием рисков), организация и обеспечение деятельности всеми необходимыми видами ресурсов, установление их источников, поэтапный учет промежуточных результатов, координация деятельности с заинтересованными лицами и группами, коррекция в случаях отклонения от планов. Любая деятельность предполагает в качестве ключевого компонента наличие цели, в противном случае деятельность становится бесцельной. Установление умных целей требует наличия глубоких познаний о виде деятельности, своем потенциале для достижения в ней успеха, возможностях и условиях повысить свой потенциал, свои профессиональные и личностные качества до уровня, требующегося для достижения цели. Таким образом можно представить связь самоопределения и самоменеджмента.

Каковы источники получения реалистических представлений будущего места работы?

Для различных групп обучающихся и работников эти источники разные. Предлагаем наше представление о множестве источников, из состава которых можно отобрать релевантные для обучающихся и работающих применительно к конкретным задачам, профессиям, должностям, компетенциям, уровням владения компетенциями. Среди источников на первом месте, конечно, стоит Конституция РФ, а уровнями ниже размещаются другие общедоступные и внутриорганизационные, доступ к которым возможен по согласованию с руководителями бизнеса.

1. Приказ Минтруда РФ от 12 апреля 2013 года №148н Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов.

2. Об образовании в Российской Федерации (с изменениями на 25 декабря 2023 года) (редакция, действующая с 1 января 2024 года): Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ.

3. Гражданский кодекс РФ (определены основы бизнеса в стране).

4. Трудовой кодекс РФ (определены основы трудовых отношений в РФ).

5. Указ Президента РФ от 9 ноября 2022 г. №809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей».

6. Рабочие программы дисциплин, разрабатываемые образовательными учреждениями на основе анализа содержания труда, процессов обучения и воспитания, включающие состав и содержание предметов и курсов, преподаваемых в процессе обучения. Обычно находятся на сайтах учебных заведений. Официальные, формальные государственные документы: трудовое законодательство и молодежная политика государства, стратегия развития экономики, видение будущего страны, социума. Рейтинги профессий, устанавливаемые по ключевым критериям методами социологических исследований.

7. Нормативные документы Росминтруда, размещенные на его сайте.

8. Федеральные государственные образовательные стандарты на сайте Росминтруда (свыше 1500) <https://profstandart.rosmintrud.ru/>.

9. Общероссийские классификаторы, определяющие рамки трудовой деятельности и упоминаемые на заключительных страницах каждого профстандарта, в частности:

– Общероссийский классификатор видов экономической деятельности;

– Общероссийский классификатор занятий;

– Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих;

– Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов;

– Общероссийский классификатор специальностей по образованию.

Количество и разнообразие классификаторов и справочников, содержащих некоторое количество полезной информации о профессиях и специальностях, велико. Чтобы в этом убедиться, достаточно зайти на сайт КлассИнформ.

10. Гиды по профессиям, рейтинги профессий, определяемые различными организациями на основе социологических исследований.

11. Аналитические материалы по рынкам труда, тенденции потребностей в профессиях и рабочих местах на перспективу.

12. Внутриорганизационные материалы. Практически все виды работы сопровождаются использованием нормативных документов (аналитических, плановых, учетных, отчетных и других управленческих, а также связанных с осуществлением процесса производства продукции или оказания услуг, т.е. технических, технологических (или) их разработку, подготовку, согласование, хранение). Неизбежно участие работника в документообороте организации, как при документировании общеорганизационной, так и специальной деятельности, работы. Должностные инструкции (ДИ), в т.ч. типовые. Функционалы. Иные нормативные акты организации в области труда и трудовых отношений, в т.ч. миссия, видение, цели, стратегии, политика организации, Положения об оплате труда, материальном стимулировании, трудовой распорядок, кодекс поведения, этики, содержание трудового договора или гражданско-правового соглашения, белая, серая, теневая зарплата и бонусы.

13. Информация о качестве трудовой жизни (КТЖ) в организации из формальных и неформальных источников

14. Результаты анализа содержания труда. Методология профессиографии и психографии.

15. Фотографии рабочего дня работника на его рабочем месте, а лучше фотографии рабочей недели или месяца – при наличии и возможности их получения. Кстати, некоторые школьники «очаровываются» личностью того или иного

учителя и стилем его работы и начинают ориентироваться на получение профессии педагога. Однако они не имеют представления, сколько усилий и энергии требует подготовка к уроку, отчетность, педсоветы, контакты с учениками и их родителями, с руководством школы, оформление кабинета, подготовка наглядных пособий и опытов, подготовка к конкурсам, олимпиадам, праздникам и т. д. и т. п. Как может повлиять предоставление фотографии рабочего дня, недели, месяца учителя его ученикам и как повлияет это на отношение к труду педагога и к самому преподавателю? Когда можно это делать и в каком объеме, в какой форме? Ответы на эти вопросы неоднозначны и требуют научного исследования.

16. Источники неформальные, субъективные, возможно, с элементами рекламы и манипуляций, такие, как мнения представителей групп интересов, друзей, родственников и даже знакомых, доводимые до объектов-обучающихся посредством различных каналов, включая разного вида интервью, СМИ, в форме рекламы, в т.ч. социальной и моральной, PR. Следует назвать и домашние сайты компаний, саморекламу бизнеса, бренды и имиджи компаний и профессий.

17. Результаты собственных исследований субъектом своих качеств, как позитивных, так и негативных, результаты попыток взглянуть на себя со стороны, исследование опыта других, в т.ч. родителей и иных родственников, друзей, знакомых, исследования рынка труда, домашних сайтов компаний и других источников данных о привлекательных и непривлекательных организациях.

18. Анализ собственного опыта обучающегося, получаемого в том числе в процессе уроков труда и различных видов практики во время обучения. Попытки определения собственного профиля как работника и своей ценности для работодателя.

19. Ознакомление с реальными трудовыми функциями через программные продукты высоких технологий, soft, как правило, содержащий алгоритмы выполнения той или иной функции, решения той или иной проблемы в рассматриваемой сфере деятельности и имеющий демонстрационные версии в открытом доступе.

20. Такие информационные источники, как Интернет, его приложения, его потенциал, голосовые помощники, социальные сети, нейросети.

Каждый субъект, основываясь на своей компетентности, опыте, этике может конкретизировать, проранжировать по степени значимости для себя, дополнить этот список источников применительно к конкретной организации и рабочему месту.

### *Выводы*

Полагаем, что назрела необходимость рассмотреть необходимость включения в состав профориентационной деятельности в качестве этапа рационального представления будущего рабочего места для выпускников средней школы и, тем более, для обучающихся в системе профессионального образования. В случае признания необходимости и полезности этого, следует определить источники получения такой информации, содержание и формы ее представления обучающимся, организацию взаимодействия с будущими работодателями и другими заинтересованными субъектами. В деятельность по выбору источников, получению информации, доступа к информации, формированию реалистического представления о будущей работ и месте работы, к анализу полученной информации и принятию обоснованных и согласованных решений следует привлекать профессионалов из сферы образования, самих обучающихся, их родителей, представителей общества, бизнеса и государства. Одним из важнейших источников информации о реальной работе являются работодатели, бизнес. Следует уделить внимание воспитанию благожелательного и понимающего отношение к работе с выпускниками системы образования как будущими сотрудниками их организаций, членов общества и граждан.

Предоставление реалистических данных о будущей работе может для кого-то оказаться фрустрирующим, разрушающим идеалистическую картину трудовой деятельности. Это может как способствовать мобилизации внутренних и внешних ресурсов субъекта для повышения степени своей адекватности требованиям рабочего места, трудовым обязанностям и условиям труда, так и привести к нега-

тивному восприятию всяческой трудовой деятельности и сосредоточению на поиске праздности, удовольствий, возможностей потреблять за чей-то счет, не напрягаясь. Системная уникальность каждого субъекта, среды его становления и самоопределения, в том числе личностного и профессионального, не позволяет результат встречи с реальностью прогнозировать как однозначно позитивный для каждого субъекта, в этом деле уместен индивидуальный подход.

Правомерно сформулировать в первом приближении ряд проблем, нуждающихся, на наш взгляд, в репрезентативном социально-психологическом исследовании. Назовем некоторые из них:

каково множество вариантов восприятия реального представления о рабочем месте;

от каких факторов внешней и внутренней среды субъекта зависит это восприятие и его последствия;

какое влияние реалистическое представление о рабочем месте способно оказать на мировоззрение, направленность, поведение в ситуации первичного выбора профессии, смены места работы или профессии, на будущий успех/неуспех в работе;

какова вероятность сдвига поведения в деструктивную сферу, в асоциальную область при столкновении с реальностью трудовой жизни;

какие факторы внутренней среды субъекта, факторы и субъекты его внешней среды влияют на результаты РПРМ и в какой степени;

как распознавать специфику, предупреждать негативную реакцию и управлять «встречей субъекта с реальностью».

Поскольку каждый субъект уникален как личность и профессионал, целесообразно исследовать корреляции между качествами личности и степенью готовности обучающегося к получению реальной информации о работе и позитивному ее восприятию. Возможно, целесообразным будет признано определить портреты выпускников системы образования как будущих работников и признаки той или иной степени готовности к позитивному восприятию реалистического представления о будущей работе.

### *Список литературы*

1. Ляпцева К. Мнение врача: профессиональные заболевания айтишников – как лечить и как не допускать / К. Ляпцева [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://habr.com/ru/companies/agima/articles/737878/> (дата обращения: 16.09.2024).
2. Матрица компетенций персонала: как она помогает развивать команду и как её создать за 5 шагов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.ispring.ru/elearning-insights/matrica-kompetencij-personala> (дата обращения: 27.04.2024).
3. Глава СИБУРа заявил о текучке молодых специалистов: «Сталкиваются со взрослой жизнью» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://m.business-gazeta.ru/news/636153?ysclid=m1erpwargr820280827> (дата обращения: 23.09.2024).
4. Монди Уэйн Р. Human Resource Management=Управление персоналом / Уэйн Р. Монди, М. Ноу Роберт, Р. Премо Шейн; пер. с англ.; под ред. И.В. Андреевой, С.В. Кошелевой. – СПб.: Нева, 2004. – 640 с.
5. Почему уходят молодые сотрудники? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://tenchat.ru/media/1391791-pochemu-ukhodyat-molodyye-sotrudniki?ysclid=m1eritdwрo673093695> (дата обращения: 23.09.2024)
6. Результаты исследования ВЦИОМ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://postupi.online/journal/novosti-obrazovaniya/nazvany-samyeprestizhnye-dokhodnye-i-vostrebovannye-professii/> (дата обращения: 21.09.2024)
7. Сайт Яндекс.ру [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://ya.ru/search/?text=Текучесть+среди+молодежи&lr=2&clid=2270454&win=537&search\\_source=yaru\\_desktop\\_common&search\\_domain=yaru](https://ya.ru/search/?text=Текучесть+среди+молодежи&lr=2&clid=2270454&win=537&search_source=yaru_desktop_common&search_domain=yaru) (дата обращения: 21.09.2024).
8. Социология труда: учебник / под ред. Н.И. Дряхлова, А.И. Кравченко, В.В. Щербины. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1993. – 368 с.
9. Спивак В.А. Развивающее управление персоналом / В.А. Спивак. – СПб.: Нева, 2004. – 440 с. – EDN QOEDGB

10. Тобиас Л. Психологическое консультирование и менеджмент: взгляд клинициста / Л. Тобиас. – М.: Класс, 1997. – 60 с.

11. Управление человеческими ресурсами / под ред. М. Пула, М. Уорнера. – СПб.: Питер, 2002. – 1200 с.

---

**Спивак Владимир Александрович** – д-р экон. наук, профессор ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет», Санкт-Петербург, Россия.

---