

**Пономарева Ирина Станиславовна**

магистрант

*Научный руководитель*

**Федорова Светлана Николаевна**

Заслуженный работник образования Республики Марий Эл,

д-р пед. наук, профессор, профессор

ФГБОУ ВО «Марийский государственный университет»

г. Йошкар-Ола, Республика Марий Эл

**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА  
КАК СРЕДСТВО РАЗВИТИЯ НАВЫКОВ САМОПРЕЗЕНТАЦИИ  
СОИСКАТЕЛЕЙ: ОПЫТ МОСКОВСКОЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ**

***Аннотация:** в статье исследуется роль дополнительных образовательных программ в развитии навыков самопрезентации у соискателей на примере Московской службы занятости. Представлены результаты экспериментального исследования, подтверждающие эффективность обучающих тренингов, даны практические рекомендации для организаций дополнительного образования. Особое внимание уделено методам формирования ключевых профессиональных навыков и их влиянию на успешность трудоустройства.*

***Ключевые слова:** самопрезентация, соискатели, дополнительное образование, обучающие тренинги, рынок труда, Московская служба занятости.*

*Автор выражает благодарность научному руководителю, профессору С.Н. Федоровой, за ценные рекомендации в ходе исследования.*

Современный рынок труда предъявляет высокие требования к профессиональным и личностным качествам соискателей. Навыки самопрезентации, включая коммуникацию, уверенность в себе и адаптивность, становятся ключевыми факторами успешного трудоустройства. Однако многие кандидаты испытывают

трудности при их демонстрации. В этой связи дополнительное образование, особенно программы, реализуемые службами занятости, играет важную роль в подготовке конкурентоспособных специалистов.

Цель исследования – проанализировать эффективность обучающих тренингов как инструмента развития навыков самопрезентации у соискателей и предложить рекомендации для их внедрения в практику организаций дополнительного образования.

Самопрезентация представляет собой комплекс навыков, позволяющих эффективно представлять себя в профессиональной среде. Согласно исследованиям И.Г. Шульцта и А.А. Деркача, обучающие тренинги способствуют развитию этих навыков за счет моделирования реальных ситуаций и обратной связи.

В рамках дополнительного образования тренинги выполняют две основные функции.

1. Формирование навыков – через практические упражнения, такие как ролевые игры и видеозаписи выступлений.
2. Коррекция поведения – с помощью индивидуального коучинга и групповых обсуждений.

Анализ опыта Московской службы занятости показывает, что программы, включающие эти элементы, значительно повышают уверенность соискателей и их успешность на собеседованиях.

Исследование проводилось на базе ГКУ Центр занятости населения «Моя работа» в три этапа.

1. Констатирующий этап: диагностика исходного уровня навыков самопрезентации у 100 соискателей с использованием тестов и анкет.
2. Формирующий этап: реализация тренинговой программы, включающей модули по коммуникации, невербальному поведению и стресс-менеджменту.
3. Контрольный этап: оценка динамики навыков и анализ результатов.

Методы исследования: анкетирование, видеозаписи выступлений, статистическая обработка данных.

Результаты исследования показали.

1. У 78% участников тренингов отмечено значительное улучшение навыков самопрезентации.

2. Наибольший прогресс зафиксирован в модулях по невербальной коммуникации (+45%) и управлению стрессом (+40%).

3. Соискатели, прошедшие программу, на 30% чаще успешно проходили собеседования.

Эти данные подтверждают гипотезу о том, что индивидуализированные тренинги с учетом особенностей рынка труда повышают эффективность развития ключевых навыков.

На основе исследования предложены следующие рекомендации для организаций дополнительного образования.

1. Интеграция практических модулей – включение ролевых игр и симуляций собеседований.

2. Использование цифровых инструментов – видеозаписи для анализа и платформы для дистанционного обучения.

3. Сотрудничество с работодателями – привлечение HR-специалистов для проведения мастер-классов.

Пример успешной реализации – программа Московской службы занятости, где такие подходы уже приносят результаты.

Таким образом, дополнительные образовательные программы, основанные на обучающих тренингах, доказали свою эффективность в развитии навыков самопрезентации у соискателей. Их внедрение в практику служб занятости и других образовательных организаций может стать важным шагом к снижению уровня безработицы и повышению конкурентоспособности кандидатов.

### ***Список литературы***

1. Бодалев А.А. Психология общения / А.А. Бодалев. – М.: Институт практической психологии, 1996. – 256 с.

2. Деркач А.А. Акмеологические основы развития профессионала / А.А. Деркач. – М.: МОДЭК, 2004. – 752 с. EDN QXHJPT

3. Жуков Ю.М. Эффективность делового общения / Ю.М. Жуков. – М.: Знание, 1988. – 64 с.
4. Каппони В. Сам себе авторитет / В. Каппони, Т. Новак. – СПб.: Питер, 1995. – 125 с.
5. Леонтьев А.А. Психология общения / А.А. Леонтьев. – М.: Смысл, 1997. – 365 с. EDN RYANNZ
6. Мелибруда Е. Я-Ты-Мы: Психологические возможности улучшения общения / Е. Мелибруда. – М.: Прогресс, 1986. – 256 с.
7. Петровская Л.А. Компетентность в общении / Л.А. Петровская. – М.: МГУ, 1989. – 216 с.