

Носкова Александра Викторовна

магистрант

Научный руководитель

Алексеева Елена Витальевна

канд. пед. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Марийский государственный университет»

г. Йошкар-Ола, Республика Марий Эл

СОДЕРЖАНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ПО РАЗВИТИЮ НАВЫКОВ ТРУДОУСТРОЙСТВА СОИСКАТЕЛЕЙ

***Аннотация:** в статье рассматривается содержание дополнительной образовательной программы, направленной на развитие навыков трудоустройства соискателей. Обоснована необходимость комплексного подхода к подготовке граждан к выходу на рынок труда, включающего диагностику исходного уровня готовности, освоение способов поиска вакансий, подготовку резюме, сопроводительного письма и видео-визитки, развитие самопрезентации, коммуникативных навыков, стрессоустойчивости и правовой грамотности. Раскрыты целевой, содержательный, организационно-методический и оценочный компоненты программы. Показано, что такая программа может использоваться в практике службы занятости как инструмент повышения конкурентоспособности соискателей и их готовности к прохождению этапов отбора.*

***Ключевые слова:** навыки трудоустройства, соискатели, дополнительное образование, самопрезентация, видео-визитка.*

Современный рынок труда характеризуется высокой динамичностью, цифровизацией кадровых процессов и усилением конкуренции между кандидатами. Для успешного трудоустройства соискателю уже недостаточно иметь только профессиональную квалификацию: необходимо уметь находить подходящие вакансии, анализировать требования работодателей, грамотно оформлять доку-

менты, уверенно проходить собеседование и представлять свои компетенции в устной, письменной и цифровой форме. В этих условиях развитие навыков трудоустройства становится самостоятельной психолого-педагогической задачей, требующей специально организованной образовательной поддержки.

Особую значимость данная проблема приобретает в деятельности организаций, сопровождающих профессиональное самоопределение и занятость граждан. Служба занятости выполняет не только информационно-консультационную функцию, но и выступает пространством практико-ориентированного обучения соискателей. На базе ГКУ Центр занятости населения «Моя работа» города Москвы в рамках выпускного исследования А.В. Носковой рассматривается возможность использования дополнительной образовательной программы для развития навыков трудоустройства у 30 соискателей, включая 18 участников экспериментальной группы и 12 участников группы сравнения. В качестве значимых критериев оценки были выделены коммуникабельность, soft skills и обучаемость.

Нормативную основу разработки такой программы составляют положения Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», определяющего дополнительное образование как механизм удовлетворения образовательных потребностей личности и развития ее способностей [10]. Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам закрепляет вариативность содержания, форм и технологий обучения [7]. Законодательство о занятости населения ориентирует государственную политику на содействие гражданам в поиске работы, профессиональном развитии и адаптации к требованиям рынка труда [9]. Важным содержательным компонентом программы выступает также знакомство соискателей с базовыми положениями трудового законодательства, поскольку правовая осведомленность влияет на качество выбора работы и готовность к заключению трудовых отношений [8].

Содержание дополнительной образовательной программы по развитию навыков трудоустройства целесообразно рассматривать как систему взаимосвя-

занных модулей, каждый из которых направлен на формирование конкретного компонента готовности соискателя к поиску работы. Такая программа должна соединять психолого-педагогическую поддержку, профессиональную ориентацию, развитие универсальных навыков, цифровую грамотность и практическую подготовку к взаимодействию с работодателем. В педагогике дополнительного образования подчеркивается значение индивидуализации, практической направленности и сопровождения обучающегося в процессе освоения новых способов деятельности [1].

Первым элементом содержания выступает диагностико-ориентационный модуль. Его задача заключается в определении исходного уровня готовности соискателя к трудоустройству, выявлении профессионального опыта, образовательного уровня, карьерных ожиданий, сильных сторон и затруднений. На этом этапе могут использоваться анкетирование, самооценка, беседа, анализ профессиональной биографии, тестовые задания и упражнения на выявление профессиональных склонностей. Диагностика не должна восприниматься как формальная процедура: она задает индивидуальную траекторию обучения и позволяет сделать программу адресной.

В рамках диагностико-ориентационного модуля важно не только собрать информацию о соискателе, но и помочь ему осмыслить собственный профессиональный ресурс. Многие участники программ занятости испытывают затруднения при описании своих достижений, не умеют переводить опыт в язык компетенций, недооценивают переносимые навыки и не всегда понимают, какие качества могут быть значимы для работодателя. Поэтому диагностика должна сопровождаться элементами профессионального консультирования и рефлексии. Подходы Э.Ф. Зеера и Е.А. Климова позволяют рассматривать профессиональное развитие и самоопределение как процесс осознанного выбора, соотнесения личных возможностей с требованиями деятельности и построения профессиональной перспективы [3; 5].

Второй модуль программы может быть обозначен как информационно-аналитический. Он направлен на формирование у соискателей представлений о

современном рынке труда, способах поиска вакансий, требованиях работодателей, цифровых сервисах занятости, профессиональных стандартах и типичных этапах отбора кандидатов. На занятиях участники учатся читать текст вакансии, выделять обязательные и желательные требования, сопоставлять их со своим опытом, определять уровень соответствия позиции и принимать решение о целесообразности отклика.

Данный модуль особенно важен, поскольку низкая результативность поиска работы часто связана не только с недостатком опыта, но и с неумением анализировать рынок труда. Соискатель может откликаться на нерелевантные вакансии, неправильно оценивать требования, использовать однотипное резюме для разных работодателей или не учитывать специфику отрасли. Поэтому содержание модуля должно включать практические задания: анализ нескольких вакансий, сравнение требований, составление карты компетенций, подбор ключевых слов для резюме, определение возможных профессиональных траекторий и обсуждение рисков при выборе работы.

Третий модуль связан с подготовкой документов и цифровых материалов для трудоустройства. В его содержание входят составление резюме, сопроводительного письма, профессионального профиля на цифровых платформах, портфолио и видео-визитки. Видеовизитка приобретает особое значение в условиях цифровизации подбора персонала, поскольку позволяет соискателю кратко и наглядно представить опыт, мотивацию, коммуникативную культуру и личностные качества. Она не заменяет резюме, но усиливает его, если выполнена содержательно, лаконично и профессионально.

Работа над видео-визиткой должна включать несколько этапов: определение цели, выбор адресата, подготовку сценария, выделение ключевых профессиональных преимуществ, отработку речи, запись, самоанализ и получение обратной связи. Участник программы учится отвечать на вопросы: какую вакансию я ищу, чем могу быть полезен работодателю, какие результаты подтверждают мой опыт, какие качества стоит показать, как говорить уверенно и естественно. При этом важно предупреждать формальность и шаблонность: видео-

визитка должна демонстрировать не заученный текст, а осознанную профессиональную позицию соискателя.

Четвертый модуль программы посвящен развитию самопрезентации и деловой коммуникации. Его содержание включает подготовку рассказа о себе, аргументацию профессиональных преимуществ, ответы на типичные и сложные вопросы работодателя, формирование навыков невербального поведения, деловой переписки и телефонного общения. Особое внимание следует уделять умению выстраивать ответ по структуре, говорить конкретно, приводить примеры из опыта и связывать свои компетенции с требованиями вакансии.

Для освоения данного модуля наиболее продуктивны активные методы обучения: ролевые игры, деловые ситуации, интервью в парах, мини-собеседования, групповая обратная связь и видеоанализ. Тренинговый формат позволяет участникам не только получить рекомендации, но и многократно попробовать новое поведение в безопасной среде. И.В. Вачков рассматривает групповой тренинг как форму работы, в которой важны активность участников, рефлексия, обратная связь и постепенное изменение способов взаимодействия [2]. Игровое моделирование, по А.П. Панфиловой, дает возможность воспроизводить социальные и профессиональные ситуации, развивая способность действовать в условиях неопределенности [6].

Пятый модуль целесообразно направить на развитие *soft skills*, необходимых для трудоустройства и последующей адаптации на рабочем месте. К таким навыкам относятся коммуникабельность, обучаемость, ответственность, способность к самоорганизации, стрессоустойчивость, гибкость, готовность к сотрудничеству и умение принимать обратную связь. В исследовании А.В. Носковой *soft skills* рассматриваются как один из критериев оценки уровня развития навыков трудоустройства, что подчеркивает их практическое значение для работы с соискателями.

Содержание данного модуля может включать упражнения на командное взаимодействие, анализ конфликтных ситуаций, задания на планирование поиска работы, развитие навыков самоконтроля, тренинг уверенного поведения и

работу с неудачным опытом. Для части соискателей поиск работы сопровождается тревожностью, снижением самооценки и страхом отказа. Поэтому программа должна включать элементы психологической поддержки: обсуждение типичных эмоциональных трудностей, техники саморегуляции, формирование реалистичной карьерной цели и обучение конструктивной реакции на отказ работодателя.

Шестой модуль связан с подготовкой к собеседованию. Его содержание должно быть максимально приближено к реальным условиям профессионального отбора. Участники знакомятся со структурой интервью, видами вопросов, логикой оценки кандидата, правилами поведения до, во время и после встречи с работодателем. На практических занятиях моделируются разные форматы собеседования: классическое интервью, телефонный скрининг, онлайн-собеседование, групповое интервью, интервью по компетенциям и стрессовые вопросы.

В рамках этого модуля важно научить соискателей не только отвечать на вопросы, но и самим задавать корректные вопросы работодателю. Это позволяет продемонстрировать заинтересованность, осознанность и профессиональную позицию. Участники также должны освоить способы завершения собеседования: уточнение дальнейших шагов, благодарность за встречу, последующее письмо работодателю. Такая подготовка способствует снижению тревожности и повышает ощущение управляемости ситуации.

Седьмой модуль программы может быть обозначен как правовой и организационный. Он направлен на формирование базовой грамотности в вопросах трудоустройства: трудовой договор, испытательный срок, режим рабочего времени, обязанности сторон, условия оплаты труда, социальные гарантии, признаки недобросовестных предложений о работе. Данный модуль не должен превращаться в подробный юридический курс, но должен дать соискателю минимальный набор ориентиров, необходимых для безопасного и ответственного выбора работы.

Восьмой модуль является итоговым и проектно-практическим. Его результатом становится индивидуальный пакет трудоустройства: обновленное резюме, сопроводительное письмо, сценарий видео-визитки или записанная видео-визитка, перечень целевых вакансий, план откликов, подготовленные ответы на ключевые вопросы собеседования и индивидуальная стратегия дальнейшего поиска работы. Такой итоговый продукт делает образовательный результат видимым и прикладным. Идеи инновационного обучения, описанные М.В. Клариним, ориентируют педагога на организацию активной, деятельностной и продуктивной работы обучающихся, в которой знание сразу связывается с действием [4].

Организация программы должна учитывать особенности взрослой аудитории. Соискатели приходят в обучение с разным опытом, разным уровнем уверенности, различными жизненными обстоятельствами и неодинаковой готовностью к изменениям. Поэтому содержание программы должно быть модульным и гибким: одни участники нуждаются прежде всего в освоении цифровых сервисов и подготовке резюме, другие – в развитии коммуникативной уверенности, третьи – в переосмыслении карьерной траектории после перерыва в работе или смены профессии.

Методически программа может сочетать очные занятия, самостоятельную работу, дистанционные материалы, индивидуальные консультации и групповые тренинги. Очный формат эффективен для ролевых игр, собеседований и обратной связи. Дистанционные элементы позволяют закреплять знания, работать с шаблонами документов, просматривать примеры видео-визиток и выполнять домашние задания. Индивидуальные консультации необходимы для корректировки резюме, выбора вакансий и работы с личными трудностями соискателя.

Оценка результативности программы должна строиться на критериально-уровневом подходе. В качестве критериев могут выступать коммуникабельность, развитие soft skills и обучаемость. Высокий уровень проявляется в уверенной самопрезентации, способности аргументировать свой опыт, адаптироваться к формату собеседования, использовать цифровые инструменты поиска

работы и принимать обратную связь. Средний уровень характеризуется наличием базовых умений при необходимости дальнейшего совершенствования. Низкий уровень выражается в затруднениях при описании опыта, слабой подготовке документов, пассивности на собеседовании и недостаточной самостоятельности в поиске работы.

Диагностика может проводиться до и после реализации программы. Она может включать анализ резюме, самооценочный опросник, наблюдение в ходе моделированного собеседования, экспертную оценку видео-визитки, выполнение кейсов и рефлексивное эссе участника. Важно, чтобы оценка была не только контролирующей, но и развивающей: участник должен понимать, какие действия уже получаются, какие требуют доработки и каким образом можно продолжить профессиональное продвижение.

Практическая значимость программы состоит в том, что она обеспечивает переход от разрозненных консультаций к целостной образовательной траектории соискателя. Ее содержание направлено на формирование конкретных действий: найти вакансию, оценить требования, подготовить резюме, представить себя в видео-визитке, пройти собеседование, проанализировать результат и скорректировать стратегию поиска. Именно такая последовательность позволяет сделать обучение понятным, измеримым и связанным с реальной задачей трудоустройства.

Таким образом, содержание дополнительной образовательной программы по развитию навыков трудоустройства соискателей должно включать диагностический, информационно-аналитический, документально-цифровой, коммуникативный, soft skills, правовой и итоговый проектно-практический модули. Их взаимосвязь обеспечивает комплексное развитие готовности соискателя к взаимодействию с работодателем и самостоятельному продвижению на рынке труда.

Разработка и реализация такой программы в условиях службы занятости позволяет повысить адресность помощи гражданам, усилить практическую составляющую сопровождения и сформировать у соискателей более устойчивую

позицию на рынке труда. Перспективой дальнейшей работы является апробация программы, анализ динамики развития навыков трудоустройства и уточнение методических условий, при которых образовательная поддержка становится наиболее результативной для разных категорий соискателей.

Список литературы

1. Байбородова Л.В. Педагогика дополнительного образования. Психолого-педагогическое сопровождение детей: учебник / отв. ред. Л.В. Байбородова. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Юрайт, 2018. – 363 с. EDN ZTFTGZ
2. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга: психотехники: учеб. пособие / И.В. Вачков. – М.: Ось-89, 1999. – 176 с. EDN TNPCAP
3. Зеер Э.Ф. Психология профессионального образования: учебник для вузов / Э.Ф. Зеер. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Юрайт, 2021. – 395 с.
4. Кларин М.В. Инновационные модели обучения: исследование мирового опыта / М.В. Кларин. – М.: Луч, 2016. – 640 с. EDN XCULWV
5. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения: учеб. пособие для вузов / Е.А. Климов. – М.: Академия, 2004. – 304 с. EDN QXIENF
6. Игровое моделирование в деятельности педагога: учеб. пособие / под общ. ред. В.А. Сластенина, И.А. Колесниковой. – 2-е изд., стер. – М.: Академия, 2007. – 362 с.
7. Приказ Минпросвещения России «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам» №629 от 27.07.2022. – URL: <https://publication.pravo.gov.ru/document/0001202209270013> (дата обращения: 13.04.2026).
8. Федеральный закон «Трудовой кодекс Российской Федерации» №197-ФЗ от 30.12.2001. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 13.04.2026).

9. Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации» №565-ФЗ от 12.12.2023. – URL: <https://publication.pravo.gov.ru/document/0001202312120034> (дата обращения: 13.04.2026).

10. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ от 29.12.2012. – URL: <https://publication.pravo.gov.ru/document/0001201212300007> (дата обращения: 13.04.2026).