(cc) BY

Носкова Александра Викторовна
магистрант
Научный руководитель
Алексеева Елена Витальевна
канд. пед. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Марийский государственный университет»
г. Йошкар-Ола, Республика Марий Эл

РЕЗУЛЬТАТЫ ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО РАЗВИТИЮ НАВЫКОВ ТРУДОУСТРОЙСТВА СОИСКАТЕЛЕЙ В ПРОЦЕССЕ РЕАЛИЗАЦИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Аннотация: *в статье представлены результаты исходной диагностики соискателей, проведённой в рамках экспериментальной работы на базе московского центра занятости. Описаны отдельные показатели карьерной адаптивности, коммуникативных и организаторских склонностей в экспериментальной и контрольной группах. На основании выявленных особенностей определены содержательные акценты дополнительной образовательной программы. Рассмотрены структура программы объёмом 40 академических часов, три тематических модуля, практические задания по карьерному планированию, самопрезентации и поиску работы на цифровых площадках. Предложены наблюдаемые критерии оценки учебных заданий при анализе дальнейшей динамики. Исходные показатели отделены от планируемых результатов обучения.*

Ключевые слова: *навыки трудоустройства, соискатели, карьерная адаптивность, самопрезентация, дополнительная образовательная программа.*

Подготовка к трудоустройству предполагает не только знание профессиональных требований, но и умение определить подходящую вакансию, представить свой опыт работодателю, вести деловой диалог и планировать последовательные действия по поиску работы. В исследовании российских предприя-

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

тий С. Ю. Рощин и С. А. Солнцев показали, что работодатели используют разные каналы поиска работников, в том числе интернет [10]. Поэтому работа с информацией о вакансиях составляет самостоятельную часть подготовки соискателя. На материале вакансий менеджера по продажам О. Н. Баева и Н. П. Шерстянкина описали алгоритм анализа требований работодателей и предложили использовать его в качестве учебного задания [2].

Помимо действий на цифровых площадках, соискателю необходимы навыки взаимодействия и самопрезентации. Е. А. Арбатская и Е. Г. Тарханова отмечают разнообразие трактовок гибких навыков и сложность их оценивания [1]. Это особенно важно для программы обучения взрослых: общие формулировки цели следует переводить в наблюдаемые действия, например в подготовку резюме под выбранную вакансию или аргументированный ответ на вопрос собеседования. Опыт И. Ф. Ежуковой показывает, что обучение поиску работы и планированию карьеры может объединять консультации, тренинги и отработку ситуаций собеседования [5].

Цель статьи – представить результаты начального этапа экспериментальной работы с соискателями и показать, как они учтены в содержании дополнительной образовательной программы. Рассматриваются три взаимосвязанных направления: карьерная адаптивность, коммуникативные и организаторские склонности. Эти показатели важны для планирования занятий, однако каждый из них описывает лишь часть действий, необходимых при трудоустройстве.

Организация и методы исследования.

Экспериментальная работа организована на базе Центра занятости населения «Моя работа» в Москве. В исходных диагностических материалах приведены результаты 12 соискателей экспериментальной группы и 12 соискателей контрольной группы. Показатели рассматривались по трём уровням: высокому, среднему и низкому. В статье представлены данные исходного этапа; результаты повторных измерений не анализируются.

Карьерная адаптивность исследовалась с помощью шкалы карьерно-адаптационных способностей CAAS. Русскоязычная версия из 24 пунктов опи-

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

сывает заинтересованность в профессиональном будущем, контроль, любознательность и уверенность; её психометрические характеристики изучены на выборках подростков и студентов [6; 7]. В настоящей работе шкала используется для описания исходных карьерных ресурсов соискателей. Поскольку опубликованные российские исследования методики относятся к другим выборкам, результаты взрослых участников рассматриваются как ориентир для планирования обучения, а не как нормативная оценка всех соискателей.

Коммуникативные и организаторские склонности оценивались по соответствующим шкалам методики КОС В. В. Синявского и В. А. Федорошина. Пример её использования для анализа профессионально значимых склонностей взрослых участников приведён в работе А. С. Душкина и соавторов [4]. Результаты КОС характеризуют отдельные стороны взаимодействия и организаторской активности; по ним нельзя напрямую определить качество составленного резюме, поведение на конкретном собеседовании или факт последующего трудоустройства. Поэтому показатели методик рассматривались отдельно, без расчёта единого балла готовности к трудоустройству.

Поиск вакансий, учёт откликов и подготовка документов для работодателя включены в практические задания программы. Результаты опросников помогают определить акценты в карьерном и тренинговом блоках, а выполненные работы могут служить самостоятельным материалом для оценки прикладных действий соискателя. Такое разграничение позволяет соотносить показатели каждой методики с тем содержанием, которое она действительно измеряет. Статистические выводы о значимости межгрупповых различий в статье не делаются.

Результаты исходной диагностики.

В экспериментальной группе высокий уровень по шкале карьерной адаптивности не зафиксирован. По коммуникативной шкале КОС высокий уровень отмечен у одного соискателя экспериментальной группы и у шести участников контрольной группы. Распределение по организаторской шкале КОС приведено в таблице 1.

Таблица 1

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Распределение соискателей по уровням организаторских склонностей, чел.

Показатель	Группа	Высокий	Средний	Низкий
Организаторские склонности	Экспериментальная	0	8	4
Организаторские склонности	Контрольная	3	7	2

По организаторской шкале в экспериментальной группе преобладает средний уровень (восемь человек), низкий отмечен у четырёх, высокий не выявлен. В контрольной группе средний уровень зафиксирован у семи, высокий – у трёх и низкий – у двух участников. В каждой группе в этой таблице учтены 12 соискателей. Полученные показатели описывают исходное состояние обследованных групп, поэтому не позволяют делать вывод о воздействии программы.

Для планирования занятий эти сведения имеют прикладное значение: программа предусматривает задания по выбору дальнейших карьерных шагов, конструктивному диалогу и организации самостоятельного поиска работы. При последующем анализе важно учитывать исходные показатели каждого участника и отдельно рассматривать результаты практических заданий.

Результаты методик позволяют выделить разные направления при планировании обучения. Шкала карьерной адаптивности помогает обсудить, как соискатель представляет своё профессиональное будущее и рассматривает альтернативы [6; 7]. Коммуникативные и организаторские склонности указывают на особенности взаимодействия и организации деятельности, но сами по себе не описывают действия на рынке труда [4]. Поэтому в программе предусмотрены задания с конкретным продуктом: карьерным планом, резюме и учётом откликов. Их содержание можно рассматривать отдельно от показателей опросников, не подменяя один результат другим.

Содержание дополнительной образовательной программы.

С учётом диагностики разработана программа объёмом 40 академических часов. Она включает три модуля: «Карьерное самоопределение» (10 часов), «Профессиональная самопрезентация» (15 часов) и «Цифровая карьера» (15 часов). Предусмотрено чередование кратких теоретических обсуждений, индивидуальных заданий и практики в малых группах. Модульный принцип соответ-

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

ствует подходу Л. Г. Пак, Е. Г. Каменевой и Л. А. Кочемасовой: в их программе для выпускников вузов предусмотрено развитие умений поиска работы, самопрезентации и эффективной коммуникации [9]. Содержание программы для соискателей центра занятости определяется исходной диагностикой и их текущими задачами поиска работы.

Модули связаны последовательностью действий соискателя. Сначала он соотносит свои интересы и опыт с требованиями выбранных вакансий, затем готовит материалы для обращения к работодателю и тренирует устное представление опыта. На цифровом этапе он уточняет параметры поиска и фиксирует отклики. Благодаря такой последовательности карьерный план, резюме и таблица откликов относятся к одной задаче поиска работы. При этом каждое задание можно корректировать с учётом профессионального опыта участника и требований выбранной должности; единая структура программы не означает одинакового содержания резюме или карьерной цели для всех соискателей.

В модуле «Карьерное самоопределение» участники анализируют профессиональный опыт, интересы и доступные направления занятости, формулируют ближайшую цель и составляют индивидуальный план. Практическое задание включает выбор нескольких вакансий, сравнение требований и описание собственных ресурсов для отклика. Такая работа переводит общую задачу «найти подходящую работу» в последовательность проверяемых действий: выбрать направление, определить дефицит сведений, подготовить материалы и назначить срок следующего шага. Четыре ресурса карьерной адаптивности, выделяемые в исследованиях CAAS, помогают обсуждать с участником отношение к будущему, самостоятельность выбора, исследование альтернатив и уверенность при преодолении трудностей [6; 7].

Модуль «Профессиональная самопрезентация» посвящён резюме, сопроводительному письму, описанию достижений и поведению на собеседовании. Соискатель готовит резюме под конкретную вакансию, выделяет подтверждаемые примерами навыки, затем участвует в ролевом интервью и получает обратную связь по ясности ответа, уместности примера и логике изложения. Для

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

упражнений с поведенческими вопросами может применяться схема «ситуация – задача – действие – результат». Ролевые упражнения и совместный разбор помогают заметить разницу между общим утверждением о навыке и конкретным описанием собственного действия. Методические основания организации группового тренинга, обратной связи и анализа упражнений подробно рассмотрены И. В. Вачковым [3]; занятия по резюме и собеседованию представлены также в программах содействия трудоустройству выпускников [5; 9].

При обсуждении коммуникативных затруднений важно не приписывать низкому показателю КОС неизбежную неудачу на собеседовании. В исследовании профессиональных компетенций наставников методика использовалась для изучения склонностей, связанных с отдельными аспектами взаимодействия [4]. Более непосредственным результатом учебного задания будет качество подготовленного ответа: понимает ли участник вопрос, приводит ли подходящий пример, может ли уточнить условия работы и поддержать диалог. Организаторский блок модуля дополняется составлением расписания откликов, учётом назначенных встреч и разбором типичных препятствий при выполнении плана.

В модуле «Цифровая карьера» участники осваивают поиск вакансий на электронных площадках, настройку фильтров, чтение требований работодателя и учёт собственных откликов. Они сопоставляют вакансии по содержанию работы и условиям, а затем корректируют резюме для выбранного направления. Использование реальных текстов вакансий как учебного материала согласуется с предложением О. Н. Баевой и Н. П. Шерстянкиной [2]. Д. С. Константинова и М. М. Кудаева понимают цифровые компетенции как способность использовать информационно-коммуникационные технологии в разных сферах для повышения эффективности деятельности [8]. В данной программе цифровой компонент означает конкретные действия соискателя при поиске работы, а не самостоятельную оценку всей его цифровой грамотности.

По завершении модулей материалы участника целесообразно объединить в комплект: карьерный план, резюме и сопроводительное письмо под выбранную вакансию, таблицу откликов и краткую запись по итогам тренировочного собе-

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

седования. Такая совокупность заданий позволяет наблюдать, как участник применяет изученное. При этом наличие подготовленного комплекта не следует отождествлять с получением работы: решение работодателя зависит и от содержания вакансии, и от квалификации кандидата, и от условий рынка.

Подход к оценке дальнейшей динамики.

Для анализа последующих результатов предусмотрено повторное применение тех же методик в экспериментальной и контрольной группах. Сравнивать целесообразно индивидуальные показатели до и после занятий с учётом исходных особенностей групп. Одних изменений распределения по трём уровням недостаточно для вывода о сформированности всех навыков трудоустройства: CAAS характеризует карьерные ресурсы, а КОС – коммуникативные и организаторские склонности.

Для оценки учебных продуктов предлагаются единые наблюдаемые критерии. В карьерном плане можно проверить, указаны ли цель, последовательные шаги и сроки их выполнения. При разборе резюме и сопроводительного письма важно видеть связь приведённого опыта с требованиями конкретной вакансии и подтверждение заявленных навыков примерами. В тренировочном интервью оцениваются понятность ответа, уместность примера и способность уточнить вопрос работодателя. В таблице откликов фиксируются выбранная вакансия, дата обращения, полученный ответ и следующий шаг. Эти материалы отражают действия соискателя, которые не измеряются напрямую опросниками.

Одинаковые практические задания можно предложить до и после изучения соответствующего модуля, применяя к работам одни и те же критерии. Это даст возможность анализировать изменения в конкретных действиях, связанных с поиском работы, наряду с повторным обследованием по CAAS и КОС. Вывод об эффективности программы требует результатов повторного обследования и анализа работ. Сведения исходной диагностики служат для обоснования содержания занятий и индивидуальных акцентов сопровождения.

Таким образом, результаты констатирующего этапа позволили выделить приоритеты программы: работу с карьерным выбором, тренировку профессио-

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

нальной коммуникации и организацию поиска вакансий. Программа объёмом 40 академических часов соединяет эти направления с практическими заданиями и цифровыми инструментами. Представленные исходные показатели могут использоваться при дальнейшей оценке индивидуальной динамики и уточнении содержания занятий по мере накопления результатов экспериментальной работы.

Список литературы

1. Арбатская, Е. А. Исследование содержания понятия soft-skills / Е. А. Арбатская, Е. Г. Тарханова // Креативная экономика. – 2020. – Т. 14, № 5. – С. 905–924.

2. Баева, О. Н. Выявление востребованных на рынке труда компетенций: опыт эмпирического исследования / О. Н. Баева, Н. П. Шерстянкина // Экономика труда. – 2018. – Т. 5, № 3. – С. 835–850.

3. Вачков, И. В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники: учебное пособие / И. В. Вачков. – Москва : Ось-89, 1999. – 176 с.

4. Особенности профессиональных компетенций наставников и межличностных отношений наставников и стажеров в системе МВД России / А. С. Душкин, Н. А. Гончарова, И. Н. Коноплева [и др.] // Психология и право. – 2022. – Т. 12, № 1. – С. 54–66.

5. Ежукова, И. Ф. Обучение навыкам успешного трудоустройства и планирования карьеры выпускников как одна из приоритетных задач вуза / И. Ф. Ежукова // Вестник Нижневартовского государственного университета. – 2019. – № 1. – С. 31–37.

6. Кондратюк, Н. Г. Шкала карьерно-адаптационных способностей М. Савикаса и Э. Порфели: психометрические характеристики русскоязычной версии на выборке подростков / Н. Г. Кондратюк, А. В. Бурмистрова-Савенкова, В. И. Моросанова // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Психология и педагогика. – 2021. – Т. 18, № 3. – С. 555–575.

7. Кондратюк, Н. Г. Валидизация методики «Шкала карьерно-адаптационных способностей» на выборке студентов: российский контекст /

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Н. Г. Кондратюк, А. М. Потанина, В. И. Моросанова // Психологический журнал. – 2025. – Т. 46, № 2. – С. 96–109.

8. Константинова, Д. С. Цифровые компетенции как основа трансформации профессионального образования / Д. С. Константинова, М. М. Кудаева // Экономика труда. – 2020. – Т. 7, № 11. – С. 1055–1072.

9. Пак, Л. Г. Формирование культуры трудоустройства выпускников вузов / Л. Г. Пак, Е. Г. Каменева, Л. А. Кочемасова // Перспективы науки и образования. – 2021. – № 6 (54). – С. 172–191.

10. Рощин, С. Ю. Как компании ищут работников: эмпирические оценки по российским предприятиям / С. Ю. Рощин, С. А. Солнцев // Российский журнал менеджмента. – 2017. – Т. 15, № 2. – С. 173–192.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)