

Богданова Галина Владимировна, Шорохова Алена Александровна

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМООПРЕДЕЛЕНИЕ БЕЗРАБОТНЫХ

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/1/2011/9/15.html

Статья опубликована в авторской редакции и отражает точку зрения автора(ов) по рассматриваемому вопросу.

Источник

Альманах современной науки и образования

Тамбов: Грамота, 2011. № 9 (52). С. 46-48. ISSN 1993-5552.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/1.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/1/2011/9/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: almanac@gramota.net

Клановый тип - культура, фокусирующая внимание на качестве отношений. Очень дружественное место работы, где у людей много общего. Такие организации больше похожи на большие семьи. Их лидеры воспринимаются как воспитатели и, возможно, даже как родители. Базовые принципы организации - преданность и традиции. Она делает акцент на долгосрочной выгоде совершенствования личности, придает значение высокой степени сплоченности коллектива и моральному климату. Успех определяется в терминах доброго чувства к потребителям и заботы о людях. Поощряется командная работа, участие людей в бизнесе и согласие.

Адхократический тип - культура, ориентированная на предпринимательство и творчество. Люди готовы подставлять свои шеи и идти на риск. Лидеры считаются новаторами, готовыми рисковать. Связующей сущностью организации является преданность экспериментированию и новаторству. Подчеркивается необходимость деятельности на переднем рубеже. Успех означает производство и предоставление уникальных и новых продуктов или услуг. Поощряется личная инициатива и свобода.

Рыночный тип - культура, ориентированная на результат и выполнение задачи любой ценой. Люди очень целеустремленные и соперничающие между собой. Лидеры - твердые руководители и суровые конкуренты. Они непоколебимы и требовательны. Организацию связывает воедино акцент на стремлении побеждать. Репутация и успех являются общей заботой. Успех определяется в терминах проникновения на рынки и рыночные доли. Стиль организации - жестко проводимая линия на конкурентоспособность.

Иерархический тип - культура, ориентированная на системность, порядок. Описать компанию с таким типом культуры можно как очень формализованное и структурированное место работы. Тем, что делают люди, управляют процедуры. Лидеры гордятся тем, что они - рационально мыслящие координаторы и организаторы. Долгосрочные заботы данной компании - в обеспечении стабильности и показателей плавного хода рентабельного выполнения операций. Успех определяется в терминах надежности поставок, плавных календарных графиках и низких затрат. Управление наемными работниками озабочено гарантией занятости и обеспечением долгосрочной предсказуемости [3].

Таким образом, охарактеризовав культуру компании и поняв, что она собой представляет, можно приступить к ее совершенствованию, изменению или построению новой эффективной корпоративной культуры: сильной и устойчивой, но при этом гибкой, адекватно быстро меняющейся в окружающей среде.

Следовательно, формирование культуры организации и ее укрепление должны стать неотъемлемой частью стратегического и оперативного управления бизнесом и постоянно находиться в поле зрения высшего руководства.

Список литературы

1. **Васильева Ю. А.** Восприятие корпоративной культуры в России // Корпоративная культура. М., 2005. № 5. С. 54.
2. **Виханский О. С., Наумов А. И.** Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс: учебник. 2-е изд. М.: Гардарики, 2005. С. 327.
3. **Магура М.** Организационная культура // Управление персоналом. М.: Лаком-книга, 2007. № 1. С. 10.
4. **Основы менеджмента:** учебное пособие для вузов / науч. ред. А. А. Радугин. М.: Центр, 2003. С. 337-338.

УДК 377.36

Галина Владимировна Богданова, Алена Александровна Шорохова
НОУ ДПО «Учебный кадровый центр», г. Курган

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМООПРЕДЕЛЕНИЕ БЕЗРАБОТНЫХ[©]

Согласно Большого толкового словаря русского языка Д. Н. Ушакова безработный - это человек, не находящий применения своему труду, лишенный работы, заработка или свободный от работы, какого-либо дела или занятия. Похожее толкование встречается в толковых словарях русского языка под редакцией Т. Ф. Ефремовой, С. И. Ожегова и Н. Ю. Шведовой.

По классификации МОТ (международной организации труда) безработным считается любой, кто на данный момент времени помимо своей воли не имеет работы, ищет работу и готов приступить к ней немедленно. К безработным относят лиц 16 лет и старше, к которым могут быть применены три указанных критерия. По методике МОТ, к безработным могут быть отнесены также учащиеся, студенты, пенсионеры и инвалиды, если они занимались поиском работы и были готовы к ней приступить (хотя данная категория лиц формально не включается в состав экономически активного населения). В соответствии с Федеральным законом № 1032-1 от 19.04.1991 года «О занятости населения в Российской Федерации» гражданин России может считаться безработным, если он потерял работу или не имеет доходов по причине невозможности получить постоянную работу в данной местности, зарегистрировался в службе занятости как способный и готовый трудиться и пройти переподготовку для этого и действительно ищет работу, причем эта служба не

предоставила предложений для постоянного трудоустройства в течение первой недели с момента его регистрации, К безработным в России также относят тех, кто проходит профессиональное обучение или переподготовку по направлению службы занятости.

Большинство безработных лиц нуждается в профессиональном обучении, повышении квалификации или профессиональной переподготовке. Подавляющее большинство безработных включается в процесс профессионального самоопределения. **Профессиональное самоопределение** - осознанное согласование профессионально-психологических возможностей человека, а также нахождение смысла выполняемой деятельности. Сущность профессионального самоопределения сводится к осознанному, самостоятельному и адекватному выбору профессии.

Среди различных вариантов выбора профессии, складывающихся на практике, выделяют следующие:

- 1) выбор профессии соответственно семейной традиции;
- 2) выбор профессии по случаю, наугад;
- 3) выбор профессии по призванию;
- 4) выбор профессии по расчету.

Приемлемым считается лишь четвертый вариант - осознанный, самостоятельный выбор профессии в результате решения задачи, требующей учета следующих факторов:

- а) потребностей рынка труда;
- б) условий избираемой деятельности, сознательного учета ее трудностей;
- в) требований профессии и своих возможностей по их удовлетворению, а также оценки предполагаемых форм вознаграждения в труде;
- г) оценки своих материальных и физических ресурсов при выборе профессиональной школы как средства овладения профессиональным мастерством.

Проблематика профессионального самоопределения личности изучалась российским учеными преимущественно в рамках профориентации школьного возраста. Е. А. Климов выделяет основы профессионального выбора:

- 1) учет желания работать по данной профессии («хочу»);
- 2) учет способностей и возможности освоить данную профессию, а также способности продуктивно работать в дальнейшем («могу»);
- 3) учет потребностей народного хозяйства в выбираемой профессии («надо»).

Правда, в последнее время уместнее говорить о потребностях не народного хозяйства, а рынка труда.

Выделяются (по Е. А. Климову) и более конкретные факторы выбора профессии, которые определяет учет:

- 1) своих интересов и склонностей;
- 2) способностей;
- 3) престижности выбираемой профессии;
- 4) информированности о ней;
- 5) позиции родителей;
- 6) позиции одноклассников, друзей и сверстников;
- 7) потребностей производства (рынка);
- 8) наличие определенной программы действий по выбору и достижению профессиональных целей - с учетом ЛПП (личной профессиональной перспективы).

ЛПП считается удачной, если строится с учетом всех перечисленных факторов (по Е. А. Климову). Профессиональное самоопределение взрослых лиц и безработных, в частности, как педагогическая проблема, изучена мало. Изучение проблематики профессионального самоопределения происходит в основном в рамках психологической науки (Е. Ф. Зеер, С. П. Крягжде, Е. А. Климов, Н. С. Пряжников). Российскими учеными самоопределение как научная проблема наиболее активно изучалось в контексте личностного самоопределения (работы С. Л. Рубинштейна, К. А. Абульхановой-Славской, Л. А. Божович, А. В. Петровского, В. Ф. Сафина, Г. П. Никова и др.).

Профессиональное становление личности охватывает длительный период жизни 35-40 лет. В течение этого времени меняются жизненные и профессиональные планы, происходит смена социальной ситуации и возрастные изменения личности.

Российские ученые выделяют семь стадий профессионального становления личности.

Первая стадия. Аморфная оптация 0-12 лет. Это период, когда проявляются основные интересы и склонности ребенка. Под влиянием родителей, учителей, средств массовой информации зарождается интерес к какой-либо деятельности.

Вторая стадия. Оптация 12-16 лет. В процессе учебы у школьников выявляются способности к определенным видам наук. Формируется конкретный интерес, к каким-либо видам деятельности.

Третья стадия. Профессиональная подготовка 16-23 года. На этом этапе формируется готовность к самостоятельному труду. Стремление к получению конкретной профессии, которое может завершиться осознанным выбором.

Четвертая стадия. Профессиональная адаптация 18-25 лет. Получение профессионального опыта. Происходит формирование профессионально важных качеств. Приобретается опыт взаимоотношений в деловой среде. Осваивается новая социальная роль.

Пятая стадия. Первичная профессионализация. Стадия становления молодого специалиста, его профессиональных навыков и умений. Происходят изменения личности относительно выполняемой деятельности.

Шестая стадия. Вторичная профессионализация. Из молодого специалиста формируется профессионал с индивидуальным стилем выполнения работы.

Седьмая стадия. Профессиональное мастерство. К сожалению, до этой стадии доходят немногие. Стадии мастерства достигают работники с творческим потенциалом, развитой потребностью самореализации. Это идеальный путь профессионального самоопределения. Своего рода ориентир, для человека, желающего достичь вершины профессионального совершенства.

Профессиональная деятельность - это социально значимая деятельность, выполнение которой требует специальных знаний и умений, а также профессионально важных качеств личности. В зависимости от содержания труда различают виды профессиональной деятельности. Соотнесение этих видов с требованиями, предъявляемыми к человеку, образует профессии.

В настоящее время люди, потерявшие работу, из числа активного населения, а также безработные лица сталкиваются с проблемой повторного профессионального самоопределения. Большинство безработных нуждается как в профессиональном обучении, переобучении и получении новых профессиональных навыков и знаний с целью трудоустройства по новой специальности или профессии, так и повышению квалификации как средству обновления профессиональных знаний по полученной ранее специальности. Решить проблему повторного профессионального самоопределения помогает дополнительное профессиональное образование. Повышение квалификации повышает стоимость специалиста на рынке труда, переобучение (переподготовка) помогает обрести новую профессию или квалификацию с учетом требований рынка труда. Профессиональное обучение безработный проходит в учреждениях дополнительного профессионального образования бесплатно по направлению государственных служб занятости населения за счет средств субъекта Российской Федерации. Учреждение дополнительного профессионального образования должно помочь профессионально самоопределившемуся безработному.

На наш взгляд, ошибки профессионального самоопределения заключаются в следующем:

- 1) человек делает выбор только на основании внешней стороны профессии: престижа, социального статуса, возможностей, условий работы, и других факторов;
- 2) ориентация на престижность ВУЗа или конкретной профессии, существующей оплаты труда по данной профессии в настоящий момент;
- 3) выбор профессии: наугад, по настоянию родственников, идти «по стопам» родителей - семейная традиция, «за компанию» с друзьями и т.д.

Для избегания этих ошибок безработному требуется:

- 1) Изучить свои способности, поскольку, наличие необходимых способностей к той или иной деятельности повышает эффективность работы и приносит чувство удовлетворения от её выполнения.
- 2) Ориентироваться на свое мнение, свои потребности, интересы и склонности.
- 3) Рассматривать все указанные факторы в совокупности. Помнить о том, что с изменением ситуации на рынке труда меняется спрос на специалистов и их стоимость.

В связи с этим основные группы задач помощи безработному на этапе профессионального обучения следующие:

- 1) оказание информационной помощи;
- 2) помощь в самопознании профессии;
- 3) морально-эмоциональная поддержка безработного;
- 4) помощь в выборе профессии и в принятии окончательного решения по выбору профессии.

Список литературы

1. Зеер Э. Ф. Психология профессий. Екатеринбург: УГППУ, 1997. 244 с.
2. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. М.: Академия, 2010. 304 с.
3. Кон И. С. В поисках себя: личность и ее самосознание. М.: Политиздат, 1984. 213 с.
4. Крягжде С. П. Психология формирования профессиональных интересов. Вильнюс, 1981. 196 с.
5. Пряжников Н. С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения. М.: Изд-во МГУ, 2002. 400 с.
6. Пряжников Н. С. Профессиональное и личностное самоопределение. М.: Изд-во МГУ, 1996. 225 с.
7. Пряжников Н. С. Профконсультация: виды и условия проведения // Школа и производство. 1989. № 10. С. 13-16.
8. Сафин В. Ф., Ников Г. П. Психологический аспект самоопределения личности // Психологический журнал. 1984. Т. 5. № 4. С. 65-73.