

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЕЛЕЦКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ. И.А. БУНИНА»**

ОТДЕЛ ОРГАНИЗАЦИИ ПРАКТИК И СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

***МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
ДЛЯ ВЫПУСКНИКОВ
ПО ТРУДОУСТРОЙСТВУ***

**Методическое пособие
для выпускников вузов**

Елец – 2019

УДК 331.53
ББК 65.05
М 54

Печатается по решению редакционно-издательского совета
Елецкого государственного университета имени И.А. Бунина
от 31. 01. 2019 г., протокол № 1

Рецензенты:

*О.А. Фирсов, директор ОКУ «Липецкий городской
центр занятости населения»;*

*В.Н. Щепетильников, кандидат юридических наук,
директор ОКУ «Елецкий городской центр занятости населения»*

М 54 Методические рекомендации для выпускников по трудоустройству: методическое пособие для выпускников вузов / Сост. Т.А. Полякова. – Елец: Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина, 2019. – 46 с.

«Методические рекомендации для выпускников по трудоустройству» предназначены для реализации системы содействия трудоустройству выпускников учебных заведений и их адаптации к рынку труда. Они позволяют повысить уровень личной активности выпускников, ответственности и самостоятельности при трудоустройстве, оценить индивидуальные возможности, грамотно строить диалог с работодателем и уверенно претендовать на вакантное рабочее место.

Методические указания рекомендованы специалистам Центров содействия трудоустройству выпускников, кураторам студенческих групп в решении проблем трудоустройства и адаптации выпускников на рынке труда.

УДК 331.53
ББК 65.05

© Елецкий государственный
университет им. И.А. Бунина, 2019

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	4
Основные функции сайтов по подбору работы и принципы поиска работы через интернет (ОКУ «Елецкий городской ЦЗН», Э.С. Дунаева)	5
Молодежное предпринимательство: вопросы теории и практики (ФГБОУ ВО «Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина», Д.В. Алонцева).....	7
Конфликты в современных организациях: причины возникновения, методы разрешения и предотвращения (ФГБОУ ВО «Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина», М.И. Шенелев).....	16
Применение копинг-стратегий в трудоустройстве (ФГБОУ ВО «Елецкий государственный университет им. И.А.Бунина», Т.П. Будякова).....	21
Методические рекомендации к прохождению собеседования в рамках трудоустройства выпускников вузов (ФГБОУ ВО «Елецкий государственный университет им. И.А.Бунина», В.А. Сапрыкин).....	26
Портфолио как условие конкурентоспособности соискателя вакансии на рынке труда (ФГБОУ ВО «Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина», Т.А. Полякова)	31
Список рекомендуемой литературы.....	39
Приложение. Полезные ссылки (Информация для выпускников и работодателей о портале «Работа в России», проекте «Профстажировки 2.0», «Электронная ярмарка вакансий» на официальной странице ЕГУ им. И.А. Бунина).....	41
Сведения об авторах.....	46

ВВЕДЕНИЕ

В современных условиях проблема трудоустройства выпускников профессиональных образовательных организаций носит острый социальный характер. Нередко молодые специалисты отличаются необъективной оценкой собственных возможностей и завышенными требованиями к условиям труда и заработной плате. Поэтому на сегодняшний день актуальной остается задача формирования у выпускников образовательных учреждений адекватных представлений о рынке труда, а также получения навыков самостоятельного поиска работы.

Трудоустройство молодого специалиста – важнейший этап его профессиональной жизни, его успехи в работе – один из главных показателей качества образования. Общее направление работы отдела организации практик и содействия трудоустройству ЕГУ им. И.А. Бунина – оказание помощи молодым специалистам в трудоустройстве, их профессиональной адаптации к условиям постоянно меняющегося рынка труда, объединение интересов молодых специалистов, находящихся в поиске работы, и организаций, нуждающихся в новых кадрах.

Весьма важными являются и правовые вопросы занятости студентов и выпускников. Многие работающие студенты не имеют представления о тонкостях юридического оформления отношений с работодателем. В некоторых случаях трудовые отношения с работодателем могут быть не оформлены и являться неофициальными.

Настоящего специалиста отличает правильное планирование своих действий и максимальное использование всех имеющихся ресурсов.

Учитывая социальную значимость трудоустройства молодых специалистов, сотрудниками отдела ежегодно публикуются «Методические рекомендации для выпускников по трудоустройству»¹, оказывающие информационную и методическую помощь.

¹ См.: Методические рекомендации для выпускников по трудоустройству: методическое пособие для выпускников вузов / Сост. Т.А. Полякова. Елец: ЕГУ им. И.А. Бунина, 2018. 56 с.

ОСНОВНЫЕ ФУНКЦИИ САЙТОВ ПО ПОДБОРУ РАБОТЫ И ПРИНЦИПЫ ПОИСКА РАБОТЫ ЧЕРЕЗ ИНТЕРНЕТ

В статье анализируются общие черты работы рекрутинговых сайтов, детально рассматривается рассматривает портал «Работа в России» и приводятся рекомендации по поиску работы в интернете.

Ключевые слова: интернет, сайт, работа, вакансия, трудоустройство.

Современную жизнь трудно представить без интернета, не удивительно, что и при поиске работы «всемирная паутина» теперь играет важную роль. Существует множество сайтов по подбору работы и сотрудников, которые ежедневно пополняются огромным количеством вакансий и соискателей по разным профессиям. В этой статье мы разберем один пример и выявим основные принципы поиска работы через интернет.

Все сайты по поиску работы имеют общие черты, например, на каждом из них, на главной странице есть поисковая строка, в которую можно ввести запрос и нажать Enter, после чего будут представлены результаты поиска на сайте по запросу. Нажав опцию «расширенный поиск», при помощи различных фильтров (размер заработной платы, сфера деятельности и др.) можно отобразить вакансии только по желаемым критериям. На подобных сайтах уже имеется готовая форма резюме, которую соискателю остается заполнить. Как правило, она очень подробная, и степень ее заполненности влияет на просматриваемость резюме работодателями. Если регулярно посещать сайты по поиску работы, откликаться на вакансии, то ваше резюме будет появляться в числе первых у работодателя при подборе соискателя.

На сегодняшний день одним из лидеров среди сайтов по поиску работы является общероссийский портал «Работа в России» по адресу www.trudvsem.ru. Он функционирует так же, как и большинство коммерческих сайтов по поиску и подбору работы, однако является полностью бесплатным, а все вакансии подлежат тщательной проверке. Это не просто рекрутинговый сайт, а федеральная государственная информационная система Федеральной службы по труду и занятости. Портал создан для того, чтобы помочь гражданам найти работу, а работодателям – работников. На сайте «Работа в России» можно найти самые свежие предложения от прямых работодателей, кадровых агентств и центров занятости населения. Ежедневно здесь появляется более 2 000 новых вакансий. Просмотреть, какие вакансии появились сегодня или вчера, отсортировать их по

уровню заработной платы, выбрать подходящую вакансию и отправить свое резюме работодателю – такие возможности предоставляет сайт для своих пользователей. При размещении резюме на сайте, можно видеть, сколько работодателей его просмотрели и самостоятельно откликаться на вакансии и получать приглашения. Если нет времени следить за новыми предложениями, то можно использовать сервис рассылки и уведомлений, система будет сама присылать информацию о подходящих вакансиях на вашу электронную почту. У сайта есть мобильное приложение, после регистрации в котором, уведомления о просмотрах и откликах будут приходить прямо на телефон.

Портал отдельно выделяет вакансии для людей с ограниченными возможностями, сортируя их по проблемам со здоровьем.

Для студентов и выпускников здесь отдельным разделом на главной странице вынесены вакансии для стажировки и практики по всей стране.

Кроме того, сайт предлагает ознакомиться с рейтингом регионов, в котором наглядно демонстрируются лидеры среди тех, кто оказывает поддержку при переезде, по доступности жилья, уровню цен, средней заработной плате, уровню безработицы, темпу экономического роста и другим критериям. Выбрав на карте понравившийся регион, можно сразу посмотреть вакансии, которые там предлагаются или сразу перейти к списку вакансий, по которым работодатель предлагает поддержку при переезде.

У портала «Работа в России» есть дополнительный сервис Skillsnet.ru, это отдельный сайт, основная цель которого создание единого и доступного всем пространства безграничного делового общения. Портал работает по принципу социальных сетей, но работодатели ведут свои аккаунты от имени организации, а соискатели от своего имени. Итогом общения должно стать трудоустройство. Создавая профиль на сайте www.Skillsnet.ru, система объективно оценивает профессиональные навыки, личные качества, подтверждает оценку проделанных работ, где представлены основные достижения. По словам главы Роструда Всеволода Вуколова, этот портал, в первую очередь, ориентирован на молодежь, в том числе студентов, чтобы молодые люди понимали, куда им двигаться. Сайт создаст платформу, которая позволит проводить полный цикл профориентации и трудоустройство студентов и выпускников как на постоянную работу, так и на стажировку по получаемой специальности.

В список популярных сайтов для поиска работы также необходимо включить порталы: www.hh.ru, www.Rabota.ru, www.Superjob.ru и <https://rabota.yandex.ru>. Они почти идентичны, но для скорейшего достижения результата свое резюме нужно разместить на каждом ресурсе. Чем больше работодателей заметят ваше портфолио, тем выше вероятность получить работу.

Очень часто предложения по работе можно увидеть в социальных сетях «Вконтакте» или «Facebook». Обычно их публикуют в тематических группах или сам работодатель создает объявление у себя на странице. Не нужно стесняться писать напрямую, конечно в личном сообщении не стоит описывать все свои достоинства, но можно отправить потенциальному работодателю ссылку на свое резюме, сопроводив ее рассказом о том, почему вы хотите работать в этой компании.

Если Вы ищете работу в индустрии, с которой уже знакомы или вас интересует конкретная организация, то можно, минуя порталы по поиску работы, сразу идти на сайты крупных компаний, работающих в этой области. На сайтах практически каждой компании есть раздел «Карьера» или «Вакансии», где работодатель размещает имеющиеся вакансии, а также оставляет контактный телефон и электронный почтовый ящик, на который можно прислать свое резюме. Не стоит откликаться на вакансии, если не уверены, что владеете необходимыми для неё навыками. Работодатели умеют проверять компетентность нанимаемых сотрудников с помощью различных способов.

Общаясь с работодателем через интернет, достаточно легко «пустить пыль в глаза» и предоставить ложную информацию о себе. Но тем самым можно обмануть самого себя, а также глупо выглядеть на собеседовании и в итоге только потерять время и подпортить свою репутацию. Не нужно пытаться казаться лучше, чем вы есть, будьте уверены в том, что ваши профессиональные навыки обязательно оценят по достоинству.

И, помните, что интернет только помощник, основные усилия к поиску работы должны прилагать именно вы.

*Д.В. Алонцева (Елец, Россия)
ФГБОУ ВО «Елецкий государственный
университет им. И.А. Бунина»*

МОЛОДЕЖНОЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО: ВОПРОСЫ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ

В статье рассматривается организационно-правовая сущность статуса индивидуального предпринимателя, основные аспекты процедуры государственной регистрации физического лица в качестве индивидуального предпринимателя. Делается акцент на рассмотрение основных нормативно-правовых актов, необходимых при реализации права на занятие предпринимательской деятельностью.

Ключевые слова: *предпринимательская деятельность, порядок создания, система налогообложения, ответственность.*

Конец XX века ознаменован эпохой перестройки, переходом экономики нашего государства к рыночной модели, созданием и развитием новых экономико-правовых отношений и правовых институтов. Одним из таких экономических институтов является статус индивидуального предпринимателя как основы инновационного и социально-экономического развития регионов, и всей Российской Федерации в целом. Однако, как показывают международные исследования, уровень предпринимательской активности граждан нашего государства один из самых низких в мире. В частности, по данным Global Entrepreneurship Monitor – GEM, в России в 2018 г. лишь 9,17% населения в возрасте от 18 до 64 лет, были вовлечены предпринимательскую деятельность, из которых 5,77% лиц, находятся в процессе открытия бизнеса или владения либо управления им до 3,5 лет [6].

Предпринимательская деятельность – это самостоятельная деятельность лица, осуществляемая на свой страх и риск, связанная с получением прибыли (дохода). Политика нашего государства на протяжении нескольких лет связана с реализацией программы по созданию и развитию субъектов малого предпринимательства. В соответствии с этим выделяются субсидии от центров занятости населения безработным гражданам для открытия собственного дела, микрозаймов от финансовых организаций для развития уже действующего бизнеса и т.п.

Сегодня наше государство входит в число самых развитых и конкурентоспособных стран мира. При этом глобальная конкурентоспособность нашей страны относится не только к экономической, политической сферам, но и к высокому интеллектуальному потенциалу, повышенной трудовой активности российской молодежи. Молодежь России представляет большую социально-демографическую группу.

Таблица 1. Возрастно-половая структура населения Российской Федерации на 1 января 2019 г.

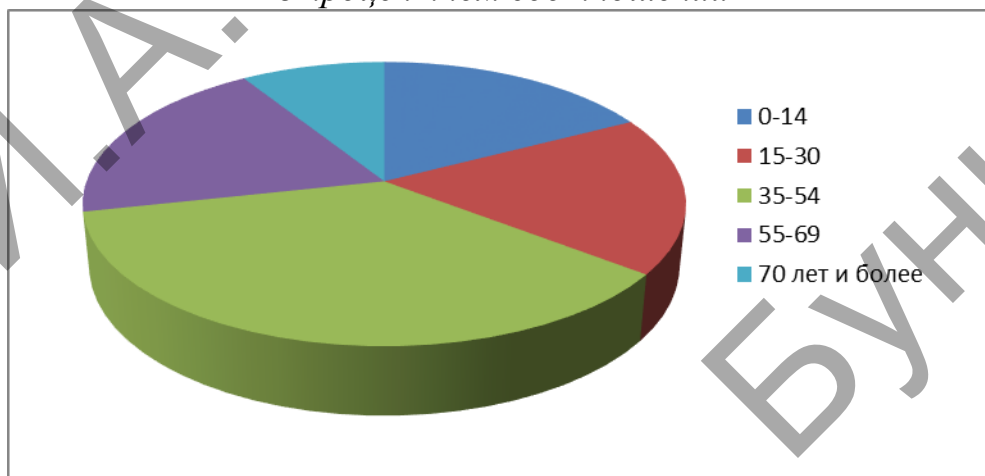
(в процентах ко всему населению соответствующего разреза)

Возраст (по годам)	% соотношение
0-14	17,4
15-30	18
35-54	36,2
55-69	19,4
70 лет и более	9,0

По данным Росстата, молодое поколение, т.е. граждане России в возрасте от 14 до 30 лет составляет 18% от общего населения страны, что примерно составляет одну вторую часть от всего населения России. Возрастные пределы молодежи в возрасте от 14 до 30 лет определены законодательством Российской Федерации [5]. Вполне понятно, что особое вни-

вание в нашей стране уделяется молодежи как движущей силе и определяющем факторе стратегии развития государства. Молодежное предпринимательство – это одно из направлений государственной политики по социально-экономическому развитию государства, поскольку молодежь обладает большим потенциалом идей и способностью к самореализации своих возможностей.

Диаграмма 1. Распределение возрастных групп (по годам) в процентном соотношении



Задача нашего исследования состоит в рассмотрении основных вопросов, касающихся процедуры создания и организации своего собственного дела.

Согласно ст. 34 Конституции РФ «каждый гражданин имеет право на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещённой законом экономической деятельности» [1]. В соответствии с Гражданским кодексом РФ предпринимательской деятельностью могут заниматься только дееспособные граждане, т.е. граждане, достигшие совершеннолетия. Однако из данного правила есть исключение, в частности, на основании «письменного согласия родителей, заверенного нотариально, несовершеннолетние граждане могут заниматься индивидуальной предпринимательской деятельностью с 16 лет» [2]. Согласно ст. 11 НК РФ, лица, желающие заниматься предпринимательской деятельностью, должны соблюсти все необходимые организационно-правовые процедуры [3].

С чего же следует начать лицу, желающему открыть свое дело. Для начала будущему бизнесмену следует определиться с организационно-правовой формой его предприятия. Наиболее «удобной» как с позиции создания, так и с позиции финансовых затрат является такая форма предпринимательства как индивидуальное предпринимательство (далее по тексту – ИП). Что необходимо знать и куда следует обратиться для получения статуса ИП.

Для начала необходимо изучить Федеральный закон от 08.08.2001 № 129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей», регламентирующий процедуру создания ИП.

Во-первых, заполняется заявление о государственной регистрации физического лица в качестве индивидуального предпринимателя, форма (Р21001) которого введена приказом ФНС России от 25 января 2012 г. № ММВ-7-6/25@ и вступила в силу 4 июля 2013 г. С 29 апреля 2018 г. в заявлении на регистрацию заявитель должен указывать свой электронный адрес. Документы, подтверждающие факт регистрации (лист записи ЕГ-РИП или ЕГРЮЛ, устав с отметкой ИФНС, свидетельство о постановке на налоговый учет), направляются инспекцией не в бумажном виде, как раньше, а в электронном. Бумажные документы, в дополнение к электронным, можно будет получить только по запросу заявителя. Пример заполнения заявления приведен.

Forma № Р21001
Код по КНД 1112501

Стр. 01/1

Заявление
о государственной регистрации физического лица
в качестве индивидуального предпринимателя

1. Фамилия, имя, отчество физического лица

1.1. На русском языке

1.1.1. Фамилия СЕРГЕЕВ

1.1.2. Имя ФЕДОР

1.1.3. Отчество (при наличии) ДСИТРИЕВИЧ

1.2. С использованием букв латинского алфавита¹

1.2.1. Фамилия

1.2.2. Имя

1.2.3. Отчество (при наличии)

2. ИНН (при наличии) 0330129458542

3. Пол 1 - мужской
 2 - женский

4. Сведения о рождении

Стр. 01/3

Форма № Р21001
Лист А заявления

Сведения о виде по Общероссийскому классификатору видов экономической деятельности

1. Классификация вида деятельности* 52.11.11

2. Коды дополнительных видов деятельности*

01.11.11 01.11.11 01.11.21 05.01.11
05.01.11 05.01.11 52.11.11 52.11.21
52.12.11 52.21.11 52.22.11 52.22.11
52.23.11

Во-вторых, при заполнении заявления следует определиться с видом экономической деятельности, которая также находит свое отражение в заявлении. Все виды экономической деятельности находят свое отражение в Общероссийском классификаторе видов экономической деятельности, утверждённым Приказом Росстандарта от 31.01.2014 № 14-ст. Пример заполнения заявления указан.

В-третьих, обязательным условием государственной регистрации ИП является оплата государственной пошлины, размеры которой согласно составляет статья 333.33 НК РФ 800 рублей.

В-четвертых, при подаче документов необходимо при себе иметь заверенную у нотариуса копию паспорта.

В-пятых, при подаче заявления в регистрирующий налоговый орган, должное лицо этого органа должно пре-

Стр. 01/4

Форма № Р21001
Лист Б заявления

1. Я, 1 - выдать заявителю
 2 - выдать заявителю или лицу, действующему на основании доверенности
 3 - выдать по почте

Контактные данные: Телефон +7 (800) 7754116

Е-mail VASILBERT@RU

Подпись заявителя

2. Заявление представлено в регистрирующий орган непосредственно заявителем и индивидуально или в присутствии должностного лица регистрирующего органа. Документ, удостоверяющий личность, заявителем представлено

3. Сведения о лице, засвидетельствовавшем подлинность подписи заявителя в нотариальном порядке

Лицом, засвидетельствовавшим подлинность подписи заявителя, является

1 - нотариус
 2 - лицо, замещающее временно отсутствующего нотариуса
 3 - должностное лицо, уполномоченное на совершение нотариального действия

ИНН лица, засвидетельствовавшего подлинность подписи заявителя

доставить подающему лицу расписку о принятии документов к рассмотрению. Пример заполнения расписки приведен.



Государственная регистрация физического лица в качестве ИП осуществляется в срок не более чем пять рабочих дней со дня представления документов в регистрирующий орган. Государственная регистрация ИП осуществляется по месту его жительства (регистрации) в инспекциях Федеральной налоговой службы в регионах. По истечении указанного срока лицу выдается Свидетельство о государственной регистрации физического лица в качестве ИП.

Стоит помнить, одновременно с получением свидетельства о государственной регистрации необходимо определиться и с выбором системы налогообложения.

Оптимальный вариант для начинающих ИП – один из двух типов упрощённой системы налогообложения (далее по тексту – УСН): Доходы (УСН 6%) – уплачивается 6% со всей суммы дохода, при этом расходы не учитываются вовсе и на сумму налога не влияют. Доходы, уменьшенные на величину расходов (УСН 15%) – уплачивается налог с разницы доходов и документально подтверждённых расходов. Ставка – 15%, но в регионах власти для разных видов деятельности её могут снижать (ставку следует смотреть в региональном законе). Одним из новых видов налогообложения является патентная система, которая в каждом конкретном субъекте определяется индивидуально и стоит помнить, что патент выдается только на один конкретный вид деятельности. Существует ещё режим ЕНВД (далее по тексту – ЕНВД), но заявление о переходе на ЕНВД подаётся только тогда, когда Вы фактически начнете осуществлять «вменённую» деятельность. При регистрации ИП такое заявление не подаётся. Если Вы планируете выбрать ЕНВД или ПСН, заявление на УСН всё равно рекомендуется подать. После регистрации ИП сведения автоматически передаются в Пенсионный фонд Российской Федерации (далее по тексту – ПФР), где предпринимателя также ставят на учёт. Это нужно для уплаты фиксированных взносов ИП. Документы о регистрации Вы получите по почте на Ваш адрес прописки. Если в течение месяца ответа от фонда не поступит, следует обратиться в ПФР (лично или по телефону). Возможно, потребуются прийти в ПФР для получения документов.

В 2019 году минимальная сумма взносов ИП составляет 36 238 рублей, причём, оплачивать их надо, даже если собственный бизнес прибыли пока не приносит. Страховые взносы поступают на счет застрахованного лица и учитываются при начислении пенсии.

Однако не стоит забывать, что статус индивидуального предпринимателя не только предполагает занятие определенного рода деятельностью, но и ответственность за ее легальное осуществление. Понятие «ответственность» в теории права является юридической категорией и представляет собой привлечение должностного лица к определенному виду наказания за совершенные действия (бездействия) противоправного характера. В связи с этим в отношении ИП в зависимости от инкриминируемого ему деяния могут применяться такие виды ответственности как: гражданская, административная и уголовная.

Порядок привлечения ИП к одному из вышеназванных видов ответственности является стандартным. Единственное следует определить момент, касающийся того, что к ответственности привлекается не физическое лицо, а именно лицо, имеющее статус ИП.

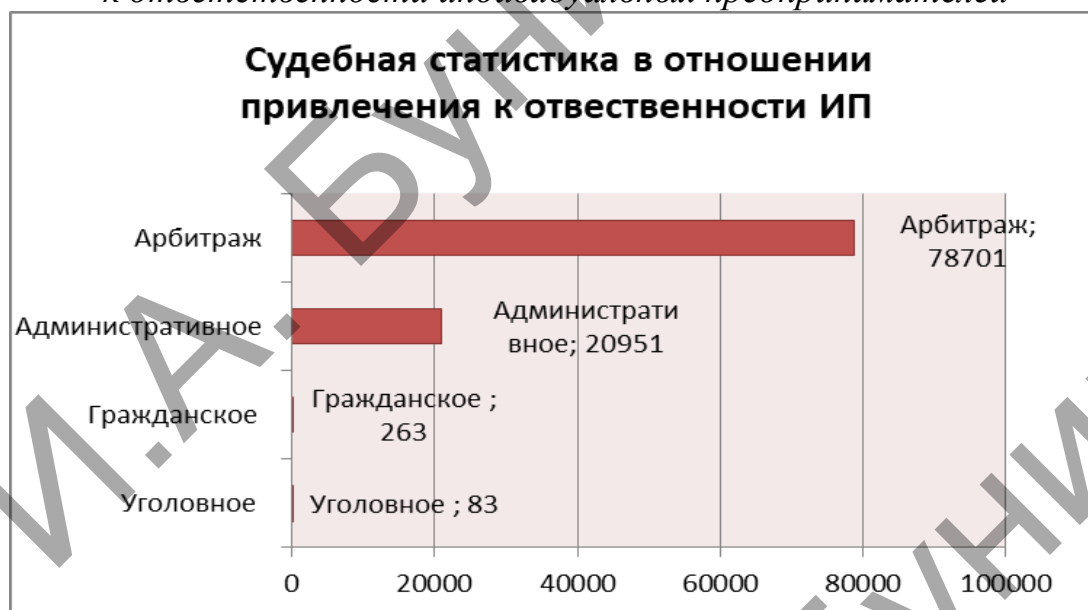
Для раскрытия проблемы правоприменения обратимся к судебной практике, а именно к статистическим на судебные решения по интересующим нас категориям дел, взяв временной период с 2008 по 2018 гг.

Таблица 2. Количество дел, связанных с привлечением индивидуальных предпринимателей к ответственности, рассмотренных судами РФ

Вид производства	Инстанция	Первая инстанция	Апелляция	Кассация	Надзор	Итого по виду производства
Уголовное		79	-	4	-	83
Гражданское		233	12	17	1	263
Административное		14664	5446	584	256	20951
Арбитраж		78094	507	100	-	78701
Итого по инстанции		93070	5965	705	257	99998

Как видно из приведенных в таблице №2 статистических данных, за десять лет судами различных инстанций было рассмотрено 99998 дел, связанных с осуществлением предпринимательской деятельности.

Диаграмма 2. Судебная статистика в отношении привлечения к ответственности индивидуальных предпринимателей



Приведенная диаграмма показывает количественные данные судебных разбирательств, где одним из участников является ИП. Кроме того, в отношении ИП основными видами юридической ответственности являются уголовная, гражданская и административная.

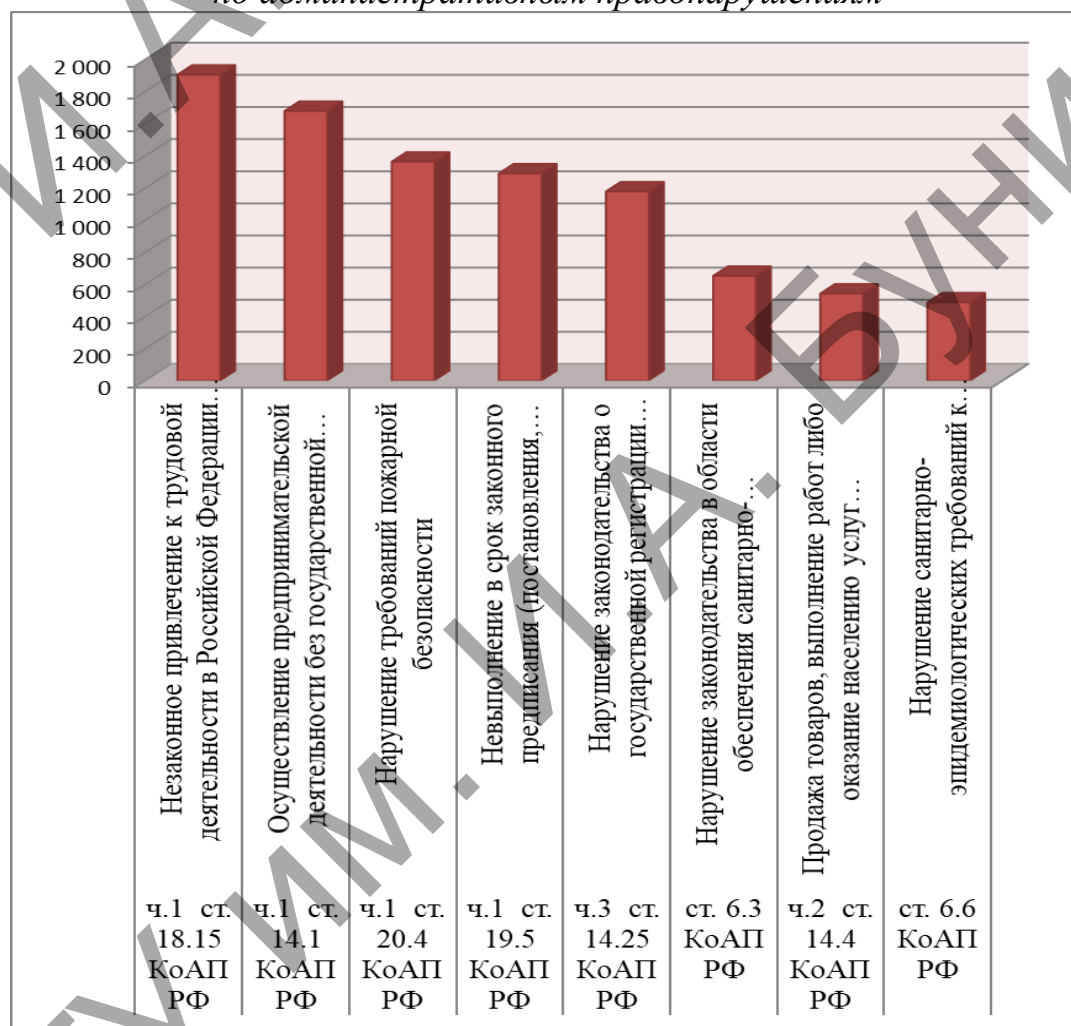
В качестве примера рассмотрим такой вид ответственности как административная. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 11.10.2018, с изм. и доп., вступ. в силу с 29.10.2018) содержит главу 14, закрепляющую институт административных правонарушений в области предпринимательской деятельности и саморегулируемых организаций. В состав указанной главы входит порядка семидесяти составов административных правонарушений. Основным видом административного наказания является штраф, размер которого определяется индивидуально судом в зависимости от ряда обстоятельств.

В Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 24.10.2006 № 18 (ред. от 09.02.2012) «О некоторых вопросах, возникающих у судов при применении Особенной части Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях» отмечается, что суд при решении вопроса о составе административного правонарушения обязан исходить из того, что действия лица должны содержать признаки предпринимательской деятельности (п. 13). Далее в постановлении дается детализация предпринимательской деятельности. Кроме того, суду следует учитывать отдельные случаи продажи товаров, выполнения работ, оказания услуг лицом, не зарегистрированным в качестве индивидуального предпринимателя. Не образуются состав данного административного правонарушения, если количество товара, его ассортимент, объемы выполненных работ, оказанных

услуг и другие обстоятельства не свидетельствуют о том, что данная деятельность была направлена на систематическое получение прибыли.

На сайте РосПравосудия хорошо видно количество видов правонарушений в численном составе (см.: *Диаграмма 3*). Из приведенных данных можно сделать вывод, что на территории нашего государства сложилась судебная практика по административным правонарушениям в отношении ИП, что говорит о стабильном развитии малого предпринимательства.

Диаграмма 3. Примеры категорий дел по административным правонарушениям



Стоит обратить внимание на следующие обстоятельства: из 20951 административных дел вынесено постановление о назначении административного наказания по 14959 делам; назначено административное наказание по 4619 категориям дел; вынесено постановление о прекращении производства по делу об административном правонарушении по 1 076 дел; отменено с прекращением производства по 308 категориям дел; остальные оставшиеся дела можно отнести к числу прочих.

В связи со сложившейся судебной практикой, развитие малого бизнеса на территории нашего государства постепенно набирает обороты.

КоАП РФ связал практически все нормы об административной ответственности за административные правонарушения, совершаемые в области предпринимательской деятельности, и упразднил действие норм об административной ответственности предпринимателей, рассредоточенных в отраслевых нормативных актах, тем самым систематизировал систему законодательства в области административной ответственности в отношении субъектов предпринимательства.

Подводя итог, следует сделать ряд основных выводов.

Во-первых, предпринимательская деятельность является самостоятельным видом деятельности, осуществляемая гражданами на свой страх и риск, и связанная с получением прибыли (дохода). Политика нашего государства на протяжении нескольких лет связана с реализацией программы по созданию и развитию субъектов малого предпринимательства.

Во-вторых, молодежное предпринимательство – это одно из направлений государственной политики по социально-экономическому развитию государства, поскольку молодежь обладает большим потенциалом идей и способностью к самореализации своих возможностей.

В-третьих, прежде чем решить открывать собственное дело следует детально изучить основные нормативно-правовые акты, необходимые при реализации права на занятие предпринимательской деятельностью.

В-четвертых, при создании собственного дела необходимо одновременно определить его организационно-правовую форму и систему налогообложения.

В-пятых, стоит запомнить, что статус индивидуального предпринимателя не только предполагает занятие определенного рода деятельностью, но и ответственность за ее легальное осуществление.

Список литературы:

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 №2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // СПС «Консультант Плюс».
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 03.08.2018) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2019) // СПС «Консультант Плюс».
3. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая) от 31.07.1998 № 146-ФЗ (ред. от 25.12.2018) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2019) // СПС «Консультант Плюс».
4. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 № 117-ФЗ (ред. от 25.12.2018) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2019) // СПС «Консультант Плюс»
5. Постановление ВС РФ от 03.06.1993 № 5090-1 «Об Основных направлениях государственной молодежной политики в Российской Федерации» // СПС «Консультант Плюс»
6. file:///C:/Users/user/Downloads/gem-2018-2019-global-report-web-220119-1548173048.pdf. Доступ к электронному ресурсу: <https://www.gemconsortium.org/report>

КОНФЛИКТЫ В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ: ПРИЧИНЫ ВОЗНИКНОВЕНИЯ, МЕТОДЫ РАЗРЕШЕНИЯ И ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ

В статье рассмотрены теоретические подходы к понятию конфликта в организации, дана их классификация. Показано влияние конфликтов на функционирование экономических субъектов, а также раскрыты особенности разрешения конфликтов и выявления позитивных и негативных эффектов от них.

Ключевые слова: конфликт, этапы конфликта, управление конфликтами и их разрешение, функции конфликта.

Конфликтные ситуации встречаются в любой сфере жизни. Не чужды они и организационной среде любого предприятия. Говоря о конфликтах, принято считать, что они оказывают негативное воздействие на ту область деятельности, или то подразделение, в котором возникают. Так ли это?

Конфликт может возникнуть в новом коллективе или в хорошо сработавшейся команде, в организации с высокой интенсивностью труда или на рабочем месте с недостаточной занятостью. Возникновение конфликта может спровоцировать авторитарный стиль руководства или либеральный (попустительский). Конфликты есть везде и могут возникнуть в любой момент. Поэтому тема управления конфликтами была, есть и будет актуальной всегда.

Функционирование любого корпоративного организма сопровождается конфликтными ситуациями. Задача хорошего управленца – не дать конфликту приобрести стихийный характер и выжать из ситуации максимум пользы. Контроль и помощь в разрешении конфликта со стороны грамотного специалиста способны оказать положительное влияние на производственный и организационный процессы, выявить узкие (слабые) места, устранить скрытые источники раздражения и повысить мотивацию сотрудников.

Для того чтобы осуществлять эффективное управление конфликтами, необходимо разбираться в том, что именно считать конфликтом, где и как, чаще всего они возникают, как сформировать политику управления подобными ситуациями, чтобы избежать негативных последствий и уметь предотвращать их в будущем.

Изучением конфликта и управления конфликтными ситуациями занимались многие отечественные и зарубежные ученые, среди которых

Светлов В.А., Волков Б.С., Волкова Н.В., Зазыкин В.Г., Нечаева Н.С., Семенов В.А., Ликсон Ч., Шварц Г. и многие другие. Но наиболее полное определение такого понятия как «конфликт» дают Анцупов А.Я. и Шипилов А.И. Под конфликтом они понимают наиболее острый способ разрешения противоречий, возникающих в процессе взаимодействия, заключающийся в противодействии субъектов конфликта и обычно сопровождающийся негативными эмоциями [1, 17].

Элементами конфликтной ситуации, в широком ее смысле, являются:

- участники (противостоящие друг другу стороны, подстрекатели, пособники конфликта и его организаторы);
- объект конфликтной ситуации (какой-либо дефицитный ресурс, за обладание которым конкурируют стороны конфликта);
- предмет конфликта (различие взглядов сторон на объект конфликта, его принадлежность кому-либо или обладание им).

Чаще всего среди причин возникновения конфликтов в организациях выделяются следующие:

- ограниченность ресурсов;
- более низкий, чем того требует должность, уровень квалификации сотрудника;
- недостаточно четкая, зачастую противоречивая, постановка цели для конкретных работников, отделов или подразделений;
- нечеткое разграничение прав и обязанностей, элементов организационной структуры, и, как следствие, двойное или тройное подчинение исполнителей;
- дисбаланс материального или нематериального стимулирования;
- отсутствие уверенности в завтрашнем дне и неопределенность, создающие стрессовые ситуации;
- низкий уровень или полное отсутствие взаимопонимания между отдельными членами коллектива;
- неблагоприятные условия труда и нарушение социальных гарантий по отношению к работникам;
- психологическая составляющая и др.

Конфликт, по своей сути, является процессом, состоящим из нескольких этапов:

1. Возникновение конфликтной ситуации – столкновение интересов участников конфликта уже произошло, но открытого противостояния еще нет.
2. Инцидент – некий толчок, приводящий к переходу из скрытого конфликта в открытое противостояние сторон. Возникновение инцидента может быть спровоцировано целенаправленно, или произойти стихийно под воздействием определенных обстоятельств. В результате происходит обострение и распространение конфликта, т.е. его эскалация.

3. Кризис и разрыв отношений между оппонентами. Происходит открытое противоборство между сторонами-участниками конфликта. Конфликтная борьба осложняет осуществление трудовой деятельности коллектива, а в некоторых случаях, делает ее невозможной. Выделяют такие формы конфликтной борьбы как: бойкот, саботаж, словесная агрессия, моббинг, травля и др.
4. Завершение конфликта. Конфликт может закончиться разрешением противоречий, перемирием, тупиком. Если при этом определился явный победитель, в его пользу перераспределяются выгоды, а потери возлагаются на побежденного. Если последний признается лишь формально, реальных изменений не происходит. Бывают ситуации, в которых победу не одержала ни одна из сторон.

После того, как произошло разрешение конфликта, можно сделать выводы и понять, какое влияние на коллектив и работу организации в целом он оказал. Вопреки расхожему мнению, последствия могут быть как негативными, так и позитивными. Таким образом, функции конфликта можно разделить на 2 группы: конструктивные и деструктивные, которые, в свою очередь, имеют 2 уровня: общий и личностный [2, 34].

Конструктивными функциями общего уровня являются:

- способность конфликта обнаруживать и вытаскивать на поверхность скрытую проблему;
- конфликт способствует разрешению противоречий и устранению недостатков, являющихся причиной столкновения интересов сторон-участниц;
- конфликт способствует снятию стресса и напряженности;
- конфликт способствует сплочению коллектива (в том случае, если оппонент не является инсайдером организации);
- конфликт способствует мобилизации энергии и стимулирует творческую активность и т.д.

К конструктивным функциям личностного уровня относят:

- конфликт способствует самопознанию;
- выявляет скрытые резервы личности;
- конфликт, в некоторых случаях, может избавить человека от комплексов и нежелательных черт характера (чувство неполноценности, неуверенность в себе и др.);
- конфликт является важным фактором адаптации сотрудника в коллективе;
- конфликт способствует самоутверждению и самореализации личности;
- конфликт помогает «выпустить пар», то есть снять внутреннюю напряженность и т.д.

Наряду с позитивными функциями, конфликт способен оказать крайне негативное воздействие на процессы, протекающие в организации.

Деструктивное воздействие общего уровня концентрируется в следующих функциях:

- конфликт может привести организационную структуру в состояние дестабилизации;
- конфликт способен снижать уровень эффективности взаимодействия внутри организационной системы и тормозить развитие ее элементов;
- конфликт может дать толчок к развитию новых конфликтов, более деструктивных;
- в результате возникновения конфликта снижается уровень дисциплины и эффективности деятельности.

Конфликтные ситуации оказывают негативное воздействие не только на организационную систему, но и на личность сотрудника, в частности. К деструктивным функциям личностного уровня относят:

- конфликтные ситуации способствуют ухудшению социально-психологического климата;
- в результате неудовлетворительного разрешения конфликта, сотрудник может разочароваться, потерять уверенность в себе и мотивацию;
- конфликт может способствовать разрушению сложившейся системы коммуникаций.

Благоприятный исход разрешения конфликтной ситуации напрямую зависит не только от желания и готовности урегулировать сложившуюся ситуацию силами сторон-участниц, но и от эффективного управления со стороны менеджмента организации.

Негативные последствия конфликта представляют собой потенциальные риски для организации. Без должного управления конфликтом, как процессом, невозможно контролировать его последствия.

Существует несколько эффективных способов управления конфликтной ситуацией. Их можно разделить на две категории: структурные и межличностные.

Структурные методы связаны с использованием изменений в структуре организации для разрешения конфликтов, уже получивших развитие. Они направлены на снижение интенсивности конфликта.

Существует четыре структурных метода разрешения конфликтов.

1. Разъяснение требований к работе – четкое определение компетенций каждого сотрудника, конкретизация целей и задач, минимизация самостоятельного принятия решений, не касающихся области деятельности конкретного работника.
2. Координационные и интеграционные механизмы – введение в систему взаимодействия участников конфликта независимой единицы, обеспечивающей эффективность деятельности обеих сторон.
3. Установление общеорганизационных комплексных целей. Идея, заложенная в них, направит усилия всех участников на достижение общей цели, а не на развитие конфликта.

4. Структура системы вознаграждений – возможность управлять конфликтной ситуацией, оказывая влияние на поведение людей посредством различного рода поощрений. Не менее важно, чтобы система вознаграждений не поощряла деструктивное поведение отдельных лиц или групп.

Наряду с внешним регулированием со стороны менеджмента организации, существуют способы разрешения конфликтов на уровне личности. Выделяют пять межличностных методов:

1. Уклонение – уход от ситуаций, способных вызвать конфликт.
2. Сглаживание – смягчение острых углов и замалчивание проблем.
3. Принуждение – властное, зачастую агрессивное, поведение одной из сторон конфликта, которая пытается разрешить ситуацию, заставив оппонента принять свою точку зрения.
4. Компромисс – принятие точки зрения другой стороны до определенной степени. Способность к компромиссу высоко ценится, так как это сводит к минимуму недоброжелательность и часто дает возможность быстро разрешить конфликт к удовлетворению обеих сторон.
5. Решение проблемы – признание различия во мнениях и готовность ознакомиться с иными точками зрения, чтобы понять причины конфликта и найти курс действий, приемлемый для всех сторон.

Таким образом, конфликт может иметь и позитивные моменты. Имеет большое значение грамотное, профессиональное поведение руководителя в случае возникновения конфликта, а также в профилактике конфликта, для чего необходимо глубокое и детальное его изучение. Особую значимость теории возникновения и разрешения конфликтов приобретают в условиях адаптации новых сотрудников организации, которые из-за отсутствия опыта и должного уровня знаний о структуре организации и системе поведения внутри нее могут стать вынужденными участниками конфликта противоборствующих сторон.

Список литературы:

1. Анцупов А. Я. Шипилов А. И. Конфликтология: учебник для вузов. М., 1999.
2. Решетникова, К.В. Конфликты в системе управления: учебное пособие / К.В. Решетникова. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. 175 с.

Т.П. Будякова (Елец, Россия)
ФГБОУ ВО «Елецкий государственный
университет им. И.А. Бунина»

ПРИМЕНЕНИЕ КОПИНГ-СТРАТЕГИЙ В ТРУДОУСТРОЙСТВЕ

Приводятся рекомендации по использованию в процессе трудоустройства выпускников копинг-стратегий. Предлагается учебно-диагностический тест по выявлению осознания и сформированности копинг-стратегий. Показывается, что при трудоустройстве наиболее эффективны проблемно-ориентированные стратегии, в частности, когнитивные стратегии. На примере решения заданий теста показываются наиболее продуктивные варианты применения копинг-стратегий.

Ключевые слова: копинг-стратегии, трудоустройство выпускников вуза, тестирование, совладание, когнитивные ресурсы

Копинг-стратегии – это способы поведения в сложных ситуациях, где возможны стресс и фрустрация. К таким ситуациям относятся: тяжелые болезни, как самого человека, так и близких ему людей, попадание человека в статус жертвы преступления, неурядицы на работе, стрессы, связанные с трудоустройством и др. В настоящее время в психологической науке активно изучаются копинг-стратегии, используемые для преодоления стрессов при полете в космос [6], для преодоления психологических травм [7]. Менее изучены копинг-стратегии у людей в ситуации трудоустройства. Однако существует мнение, что большинство копинг-стратегий, применяемых на практике, пригодны и в ситуации трудоустройства [2].

Сам термин «копинг» появился и вошел в научный оборот благодаря трудам Л. Мерфи и А. Маслоу. Л. Мерфи использовала его при анализе способов выхода из детских кризисов, в частности, в своей книге «Уязвимость, преодоление и развитие» (Vulnerability, Coping and Development) и др. [10]. Позже Р. Лазарус применил его для описания вариантов преодоления стрессовых факторов [9].

Наиболее типичными копинг-стилями выхода из сложных жизненных ситуаций являются: а) проблемно-ориентированный стиль и б) эмоционально-ориентированный (предложены Р. Лазарусом и С. Фолкманом). Проблемно-ориентированный стиль предполагает активное воздействие человека, как на стрессовую ситуацию, так и на свою личность. При этом он целенаправленно анализирует возникшую проблему, ищет способы ее преодоления. Такой подход позволяет снизить напряженность в общении с окружающими и сохранять самообладание.

Эмоционально-ориентированные копинг-стили представляют собой способ аутопсихотерапии, когда человек пытается самостоятельно снизить «градус» собственного психологической тревожности. Это может выра-

жаться в формулировании специальных личностных установок, применении юмора т.п. [8]. В психологических исследованиях было установлено, что использование юмора для преодоления трудных жизненных ситуаций более продуктивно для людей зрелого и предпенсионного возраста. Это понятно, поскольку у данной категории людей снижены иные возможности для преодоления стрессов, но умения относиться к трудным ситуациям с юмором надо формировать как можно раньше [6].

Оба вида копиг-стилей дополняют друг друга, овладение ими делает человека более стрессоустойчивым, позволяет наладить продуктивные контакты, в том числе и при поиске работы.

Р. Лазарус и С. Фолкман детально описали виды проблемно-ориентированных стратегий в рамках одноименного стиля. Всего было выделено восемь таких стратегий. Они обладают разной степенью эффективности в различных ситуациях. Рассмотрим их эффективность с точки зрения успешного трудоустройства.

Первая стратегия заключается в стремлении решить проблему с помощью когнитивных средств, привлекая интеллектуальные усилия для анализа ситуации. Данная стратегия позволяет минимизировать эмоциональный компонент и более глубоко осмыслить варианты трудоустройства, а также мобилизовать усилия для налаживания позитивных контактов с потенциальными работодателями.

Вторая стратегия называется «конфронтационный копинг». Это попытка решить проблему путем конфронтации. Конфронтационный копинг позволяет в ряде случаев эффективно решить проблему, поскольку демонстрирует настойчивость и силу личности, однако в ситуации трудоустройства он мало эффективен. Работодатель, как правило, не склонен принимать на работу конфликтного человека.

Третья стратегия предполагает концентрацию на собственной личности: оценку ее преимуществ и недостатков по сравнению с конкурентами. Итогом такой оценки является осознанное планирование своих действий по трудоустройству, а главное, это будет иметь превентивный эффект. Человек не будет чувствовать себя униженным в случае отказа в приеме на работу, а будет спокойно продолжать ее поиск. Кроме того, ищущий работу при предложении варианта, не отвечающего его ожиданиям, будет менее бескомпромиссным.

В этом плане сейчас актуальны работы психологов по изучению проблемы субъективного восприятия личного успеха. Некоторые сторонники дауншифтинга полагают, что выход из-под давления требований общества раскрепощает личность, избавляет ее как от личностных комплексов, так и от стрессов, связанных с трудовой деятельностью и, соответственно, с трудоустройством. Дауншифтинг – это жизнь ради себя, при отказе от таких благ как материальное благосостояние, карьерный рост и т.п. В социуме данное течение воспринимается враждебно, в науке мало иссле-

довано, однако очевидно, что в нем есть серьезные недостатки. Так, одна из заповедей дауншифтинга – это вражда с «шифтингами», с людьми не разделяющими их образа мыслей и жизни, что является поводом для провоцирования социальных конфликтов [1; 3]. В силу сказанного дауншифтинг можно рассматривать как неэффективную копинг-стратегию.

Четвертая копинг-стратегия направлена на усиление самоконтроля, чтобы успешно контролировать свои эмоции и действия, не разрушая установившиеся контакты, не портя отношений с окружающими близкими.

Пятая стратегия заключается в анализе «плюсов» и «минусов» возникшей ситуации. В принципе она соотносится с первой стратегией, то есть мобилизует когнитивные ресурсы личности при трудоустройстве.

Шестая стратегия – обращение к помощи окружающих и близких. В ней заложен принцип группового обсуждения проблемы. Групповой анализ всегда более продуктивен, чем индивидуальный, поскольку предполагает аккумуляцию опыта разных людей.

Седьмая стратегия заключается в дистанцировании от ситуации. Данная стратегия, как правило, не является продуктивной, поскольку не ведет к разрешению проблемы. Стратегия дистанцирования эффективна в ситуации внутреннего конфликта в организации, однако в режиме поиска работы вредна. Разумеется, что «работа сама не придет к человеку», если он от нее дистанцируется.

Восьмая стратегия выражается в избегании проблемы, бегстве от трудностей. Эта стратегия признается неэффективной в большинстве трудных жизненных ситуаций, в том числе и при трудоустройстве.

Поскольку все описанные стратегии основаны на психологических ресурсах человека, то Р. Лазарус указывает и на эти основные ресурсы. К базовым ресурсам копинга относятся: а) позитивная «Я-концепция», б) эмпатия; г) аффилиация; д) правильно ориентированный «локус контроль»; е) когнитивные ресурсы [4; 9].

В частности, аффилиация или аффиляция это стремление человека к позитивным контактам с другими людьми, открытость к таким контактам, желание строить эмоционально значимые отношения с окружающими людьми, стремление быть приятным в общении и т.п. Локус-контроль – это тенденция человека приписывать свои неудачи либо внешним факторам, либо самому себе. В трудоустройстве наиболее эффективен внутренний локус-контроль.

Надо различать понятия «копинг-стратегии» и «механизмы психологической защиты». Психологическая защита «включается», когда человек пассивен, боится решать социальную задачу иначе, чем скрывая от других свои трудности. Копинг-стратегии же ориентируют его на активный поиск решения проблем с позитивным предъявлением себя социуму [5]. Механизмы психологической защиты помогают эффективно снижать действие возникших личностных комплексов, но при этом «загоняют их источник

вглубь личности», фактически не разрешая проблемы. Копинг-стратегии, напротив, ориентированы на избавление от личностных комплексов.

Ниже предлагается тест, направленный на освоение копинг-стратегий в трудоустройстве и субъективное определение собственных стратегий такого рода. Ответы на тест можно получить, читая выше изложенные теоретические материалы, и литературу, приведенную в конце теста.

ТЕСТ

1. Копинг (совладание) – это (выделить неверный ответ):

- 1) механизм, направленный на преодоление стресса;
- 2) деятельность человека по сохранению баланса между требованиями среды и внутренними ресурсами;
- 3) совладание с трудными жизненными ситуациями;
- 4) механизм психологической защиты.

2. Выделите, что относится к копинг-стилям:

- 1) продуктивный;
- 2) эмоционально-ориентированный;
- 3) непродуктивный;
- 4) ориентированный на победу.

3. Что является малопродуктивным методом совладания с трудными жизненными ситуациями (например, поиском работы)?

- 1) методика анализа трудных ситуаций, представленных в видеосюжетах);
- 2) групповая дискуссия;
- 3) игра в карты с соседями;
- 4) ежедневные самоотчеты (например, наблюдение за собственным стрессом).

4. Какой из копинг-стилей является более продуктивным в ситуации трудоустройства?

- 1) активное решение проблемы;
- 2) избегание проблемы;
- 3) переоценка проблемы;
- 4) переформатирование проблемы.

5. Дауншифтинг – это (выделить верное суждение) ...

- 1) альтернативная модель успеха;
- 2) деградация личности;
- 3) неэффективная копинг-стратегия;
- 4) защитный механизм личности.

6. Черный юмор – это ...

- 1) одна из эффективных копинг-стратегий в ситуации неуспеха;
- 2) защитный механизм личности, используемый только в крайних ситуациях;
- 3) метод снижения агрессивности личности;

4) метод привлечения к себе у акцентуированных личностей.

7. Аффiliation – это:

- 1) стремление найти себе круг общения;
- 2) потребность доминировать в группе;
- 3) умение прощать обиды;
- 4) адаптация к вредным условиям обитания.

8. Доминирующее использование копинг-стратегии избегания гарантирует:

- 1) формирование негативной «Я-концепции»;
- 2) душевное спокойствие личности;
- 3) враждебное отношение к окружающим людям;
- 4) успешное трудоустройство.

9. К личностным ресурсам, определяющим поведение человека, с точки зрения концепции копинг-стратегий не относится:

- 1) «Я-концепция»;
- 2) аффiliation;
- 3) фасилитация;
- 4) эмпатия.

Список литературы:

1. Артамошина Ю.В. Представления об успехе и карьерные ориентации женщин, выполняющих традиционные и нетрадиционные профессиональные роли // Вестн. ТГУ (Томск). Сер. Гуманитарные науки. Педагогика и психология. 2008. № 6 (62). С. 295–299.
2. Битюцкая Е.В. Современные подходы к изучению совладания с трудными жизненными ситуациями // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. 2011. № 1. С.100–111.
3. Рикель А.М. Некоторые аспекты социально-психологической проблематики успеха // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. 2012. № 1. С. 41–48.
4. Суховой А.В., Коваленко С.В., Носов Е.Н. Копинг-ресурсы и копинг-стратегии как единая система воздействия в поведении личности // Проблемы современного педагогического образования. 2018. № 58-1. С. 363–368..
5. Черный В.В. Юмор как копинг-стратегия реабилитации в группе терапевтического содружества // Профессионализм и творчество: сборник материалов научно-практической конференции. Магнитогорск, 2018. С.84–88.
6. Brcic J., Suedfeld P., Johnson P., Huynh T., Gushin V. Humor as a coping strategy in spaceflight // Acta Astronautica. 2018. Vol. 152. № 11. P. 175–178.
7. Bourdon D-É., El-Baalbaki G., Girard D., Lapointe-Blackburn É., Guay S. Schemas and coping strategies in cognitive-behavioral therapy for PTSD: A systematic review // European Journal of Trauma & Dissociation. 2018. № 9.
8. Frydenberg E. Beyond Coping. Meeting goals, visions and challenges. – Oxford University Press, 2002.
9. Lazarus R.S. Emotion and Adaptation. – New York: Oxford University Press, 1991.
10. Murphy L.B. Coping vulnerability and residence in childhood – coping end adaptation – N.Y.: Basic Books, 1974.

В.А. Сапрыкин (Елец, Россия)
ФГБОУ ВО «Елецкий государственный
университет им. И.А. Бунина»

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ К ПРОХОЖДЕНИЮ СОБЕСЕДОВАНИЯ В РАМКАХ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ

В статье представлены методические рекомендации по трудоустройству выпускников вузов. Описаны последовательности действий соискателей вакансий при прохождении собеседования. Рассмотрены некоторые аспекты деловой коммуникации о трудоустройстве между работодателем и соискателем вакансии.

Ключевые слова: собеседование, вакансия, профессиональная занятость, должностные обязанности, организация.

На основе собственного управленческого опыта работы как в государственных, так и в негосударственных организациях (в том числе транснациональных), изложим общие представления и методические рекомендации к успешному прохождению собеседования в рамках трудоустройства выпускников вузов.

Предварительно необходимо ознакомиться со спецификой деятельности, в которую собирается погружаться претендент на вакансию. Для этого следует найти по максимуму доступную информацию в интернете об интересующей организации. Прочитать о видах деятельности организации, кратко ознакомиться с биографической справкой о руководителе (-ях) организации. Найти и прочитать отзывы прошлых претендентов на вакансии. Ознакомиться с требованиями к интересующей вакансии (квалификационные требования, должностные инструкции, правила внутреннего распорядка организации, отдельные требования к соискателю вакантной должности). Желательно кратко ознакомиться с описанием конфликтных ситуаций в организации и закреплённым (в практике организации) способом их решения.

С собой на собеседование лучше приходить с блокнотом или мини-планшетом. В блокноте (планшете) может быть: своё расширенное резюме; дополнительная информация к резюме (факты, названия, контакты); вопросы к работодателю или официальному представителю работодателя; возможные узкие темы для обсуждения. Психологически обязательно нужно настроиться, что во время собеседования следует чётко отвечать на вопросы. Своим видом (ярко выраженным интересом, намерениями) и аксессуарами необходимо демонстрировать лицу, проводящему собеседование, что соискатель основательно подготовился, рассмотрев различные варианты обсуждения.

За день-два до участия в собеседовании необходимо написать те вопросы, ответы на которые соискатель вакансии хочет получить в первую очередь.

Во время собеседования нужно быть готовыми к ответам на различные вопросы лица, проводящего собеседование с соискателем на вакантную должность. Есть некие стандартные вопросы, ответы на которые разумнее подготовить заранее. Какие же это вопросы?

1. Вопросы из серии «расскажите о себе».

Самое важное – сразу нужно говорить по делу. Речь должна быть лаконичной, яркой, демонстративной. Рассказать лучше о своём опыте предыдущих занятий, своих конкретных достижениях. Здесь неразумно предоставлять информацию, которую можно определить как личную, как персональные сведения без профессиональной направленности. К примеру, не нужно рассказывать о своих родственниках (если Вас об этом не спрашивают), о своих душевных побуждениях, о религиозных или политических убеждениях, о пристрастиях (привычках), об увлечениях (не связанных с профессиональной деятельностью) и т.п.; не нужно говорить о своих оценочных суждениях.

2. Вопрос: «Почему Вы выбрали именно нашу организацию?»

Сотрудник кадрового подразделения организации или кадровый рекрутер, задавая этот вопрос, хочет понять, какая у Вас цель внутри компании. В этом смысле не нужно отвечать, что Вы выбрали эту организацию, потому что она самая лучшая («классная») и все хотят здесь работать. Ответ на этот вопрос должен быть подготовлен заранее и быть особенным (в направлении поддержки тех, кто оценивает достижения этой организации, её, так сказать, «деятельностный профиль»). Лучше чётко выделить и проговорить причины своей профессиональной занятости: Ваши знания в конкретной области могут пригодиться в работе этой организации.

3. Вопрос: «Какие у Вас есть недостатки?» (Назовите свои недостатки).

Здесь не нужно делать вид, что недостатков у Вас нет. Не нужно перетолковывать вопрос в сторону выделения своих «хороших качеств», которые порою могут оцениваться другими как недостатки. Нужно выбрать тот недостаток, который будет соотнесён с конкретной профессиональной занятостью, и представить его без оценочных суждений. К примеру, если Вы работаете в открытом пространстве и к Вам подходят люди, задают вопросы, то Вам бывает очень тяжело сконцентрироваться, Вы отвлекаетесь от углублённого выполнения своей работы, затем сложно влиться в рабочий режим. Но над этой своей особенностью Вы работаете, при этом рационализировать свои коммуникации с другими так, чтобы выполнять исправно должностные обязанности (отфильтровываете контакты, находите место для быстрого коннекта, используете психотехники для концентрации внимания).

4. Вопросы из серии «где и как вы видите себя через 5 лет».

Этот вопрос задают для того, чтобы понять какие цели Вы для себя ставите внутри этой организации, как внутри данной компании Вы хотите развиваться. Поэтому не нужно отвечать на этот вопрос в ключе рассказа о своих реальных планах. Не нужно рассказывать о своих желаниях: хотите заниматься бизнесом, хотите найти себя в творческой деятельности, хотите заняться интернет-торговлей, хотите родить детей и уйти в декрет, хотите достичь статуса топ-менеджера с высоким уровнем оплаты и др. Разумнее при ответе на поставленный вопрос сместить фокус на то, что только в опыте деятельности станет ясно: какие имеются перспективы в рамках организации, куда Вы хотите двигаться и какой статусный рост обеспечивать.

5. Вопросы о прежнем месте (или сфере) занятости.

Здесь разумнее определить значимость прежних своих достижений в плане накопления опыта, при этом выделив существенную важность новых достижений в своей жизни. Лучше показать свою целевую установку на профессиональный рост, на важность новых профессиональных контактов и группового профессионального общения. Необходимо отметить, что Вам не будет сложно самореализовываться в новой сфере деятельности, потому что это является социальным выражением Вашего типа личности, это отражает Ваши намерения. Не нужно давать отрицательные характеристики прежнего места работы. Лучше не высказываться плохо о прежнем руководителе. Нужно понимать, что если Вас захотят взять на новую работу, то информацию о Вас обязательно проверят (с помощью отзывов соприкасающихся лиц, с помощью телефонных звонков и т.д.).

6. Вопрос: «На какую зарплату Вы рассчитываете?»

До собеседования необходимо в процессе интернет-поиска изучить уровень зарплат в той сфере, в которой Вы собираетесь работать. Необходимо предварительно соотнести набор требований к соискателю вакансии (с учётом реальных должностных обязанностей) и среднерыночные показатели зарплат в данной линейке должностей. Полезно прочитать «откровения» людей на форумах, описания на специальных сайтах поиска работы, комментарии имеющих опыт такой же статусной занятости в социальных сетях. Можно поспрашивать у своих друзей, знакомых, прежних коллег об интересующем Вас месте (или сфере) занятости. Потом необходимо соотнести свой опыт, образование, достижения, рекомендации, желания с полученными данными, и выделить предполагаемый зарплатный интервал. Кстати, не нужно бояться говорить про деньги как финансовый результат своего труда, не следует стесняться поднимать финансовый вопрос в связке с приложением Ваших компетенций. В случае несогласия с предлагаемым уровнем зарплаты нужно попытаться согласовать с работодателем повышение зарплаты с предоставлением аргументов в пользу Вашего видения оплаты.

7. Вопрос: «Есть ли у Вас ещё вопросы?»

Обычно такой вопрос задаёт работодатель в конце собеседования. Если Вас устраивает ход собеседования, Вам хочется устроиться на работу в интересующую организацию, то разумнее свои (предварительно подготовленные) вопросы задать. Разумнее ставить вопросы из сферы профессиональной занятости: как будет оцениваться эффективность работы; как выглядит типичный рабочий день; какого рода задачи Вам будут ставиться и т.п.

Перед приёмом на работу необходимо получить ответы на ряд жизненно важных вопросов.

Чаще всего это такие группы вопросов:

1. Про дополнительные требования к исполнению обязанностей: придётся ли (с какой частотой) задерживаться на рабочем месте по требованию руководителя; будет ли обязательная работа в выходные дни; будет ли осуществляться оплата сверхурочной работы; обязательно ли прохождение курсов повышения квалификации; какие обязанности работника в рамках охраны труда; какие наказания возможны за опоздание на рабочее место (редко, по объективной причине, в связи с форс-мажорными обстоятельствами); одобряется ли работодателем оформление листков нетрудоспособности в связи с болезнью работника; возможно ли оформить внеочередной отпуск (или взять несколько дней без оплаты) для осуществления, к примеру, погребения близкого родственника или для нахождения со своим ребёнком в больнице (в связи с детской хирургической операцией и т.п.), или для заключения брачного союза (свадьба); одобряет ли работодатель участие работника в общественной жизни страны и государства (участие в деятельности различных общественных объединений) вне времени рабочей занятости; есть ли ожидания работодателя в отношении планируемой беременности работницы (то есть через какой временной период работы в организации желательно выйти в декретный отпуск, или наоборот не выходить).

2. Про оплату труда: как оплачивают труд и в каких долях – «чёрная» зарплата и «белая» зарплата (официальный размер зарплаты с оплатой налогов организацией, неофициальный размер с оплатой налогов получателем некоторой суммы вознаграждения с наложением соответствующих правовых последствий); кто оплачивает налоги – работодатель или работополучатель; есть ли штрафы за нарушения в процессе деятельности работника, какой их размер, кто их фиксирует и как это оформляется; имеются ли какие-то финансовые бонусы за дополнительную деятельность (к примеру, за выдвижение рационализаторских предложений к оптимизации деятельности и т.п.); нужно ли открывать банковский счёт и оформлять дебетовую (зарплатную) банковскую карту, кто будет за это платить; когда – в какие числа месяца – осуществляется выдача заработной платы, зарплата выдаётся наличными деньгами или безналичными (на банковскую карту); могут ли навязать овердрафтную банковскую карту.

3. Про документационное оформление в организации: будет ли работодатель заключать трудовой договор; на какой период будет заключаться договор (краткосрочный или долгосрочный); будет ли заключаться гражданско-правовой договор с его последствиями в форме невыплаты работодателем финансовых средств по листу нетрудоспособности (больничному листу), за очередной отпуск и т.д.; будет ли работодатель осуществлять оформление работополучателя в аутсорсинговую компанию (то есть осуществлять найм на работу не напрямую, а косвенно, через посредника – уполномоченную и аффилированную организацию); какие документы необходимо предоставить в кадровое структурное подразделение организации; будет ли оформление в состав штатных сотрудников или выведенных за штатное расписание организации.

4. Про социальную защиту и социальное обеспечение: возможны ли дополнительные выплаты в рамках социальной политики организации (хотя бы частичная оплата санаторно-курортного лечения, подарки детям на Новый год); осуществляет ли организация дополнительное медицинское страхование (оплата сотрудникам лечения зубов, оплата прописанных врачом медицинских препаратов для диабетиков, онкологических больных и т.п.); одобряет ли работодатель участие сотрудников в профсоюзной организации для защиты своих трудовых интересов; будет ли оплачено работодателем прохождение медицинской комиссии при поступлении на работу. Кроме всего вышеперечисленного, можно порекомендовать соискателям на вакантную должность прочитать специализированные статьи о способах эффективного прохождения собеседования для трудоустройства [1], [2], [3], [4], [5].

Список литературы:

1. Как пройти собеседование // Rabotka.ru. Энциклопедия по трудоустройству [сайт]. URL: <https://www.rabotka.ru/interview/> (дата обращения: 11.12.2018)
2. Как успешно пройти собеседование // Superjob [сайт]. URL: <https://www.superjob.ru/rabota/interview.html> (дата обращения: 11.12.2018)
3. Как успешно пройти собеседование // 4brain [сайт]. URL: <https://4brain.ru/blog/%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B9%D1%82%D0%B8-%D1%81%D0%BE%D0%B1%D0%B5%D1%81%D0%B5%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5/> (дата обращения: 11.12.2018)
4. Как успешно пройти собеседование при приеме на работу и правильно ответить на все вопросы // Как зарабатывать.ру. Как заработать и начать свой бизнес [сайт]. URL: <https://kakzarabativat.ru/soveti/kak-projti-sobesedovanie/> (дата обращения: 11.12.2018)
5. 7 советов, которые помогут вам пройти собеседование и получить работу // Лайфхакер [сайт]. URL: <https://lifehacker.ru/7-sovetov-projti-sobesedovanie/> (дата обращения: 11.12.2018)

ПОРТФОЛИО КАК УСЛОВИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ СОИСКАТЕЛЯ ВАКАНСИИ НА РЫНКЕ ТРУДА

В статье рассматривается понятие портфолио, его виды, формат и функции. Проанализирована структура портфолио, обеспечивающая конкурентоспособность соискателя вакансии на современном рынке труда.

Ключевые слова: портфолио, соискатель вакансии, трудоустройство, конкурентоспособность, профессиональная компетентность, карьера.

В современном мире одной из главных общественно-государственных проблем является проблема профессиональной социализации личности. Становление конкурентоспособного молодого специалиста предполагает необходимость развития не только профессиональных компетенций в процессе его обучения в вузе, но и демонстрацию соискателем вакансии при трудоустройстве на работу собственных достижений работодателю в резюмированном и структурированном виде. Одной из действенных форм, свидетельствующих о профессиональной компетентности соискателя, считается портфолио.

Согласно «Новому словарю иностранных слов» термин «портфолио» [\ \ англ. portfolio портфель, папка для важных дел или документов] означает «собрание документов, образцов работ, фотографий, дающих представление о предлагаемых возможностях, услугах фирмы или специалиста (обычно художника, архитектора, фотографа, фотомодели и др.)» [2].

Анализ толковых и других словарей показывает, что данное слово имеет множество определений и трактовок, употребляясь в значении «систематизированный набор медиатекстов, объединенных по тематическому, хронологическому или иному принципу. Эффективно применяется в процессе информационного и медиаобразования» [4]; «собрание документов, содержащих информацию о личностных достижениях и способствующих увеличению репутационного капитала автора» [7].

Впервые технологии портфолио¹ возникают в экономике и мире искусства. Данным понятием оперировали в экономике, обозначая «источники, в которых рассредоточена собственность» [6, 208-218], своё портфолио формировали лица творческих профессий – художники, архитекторы, сти-

¹ Ср.: резюме (от фр. résumé): «документ, содержащий информацию о навыках, опыте работы, образовании и другой, относящейся к делу информации, обычно требуемой при рассмотрении кандидатуры человека для найма на работу» (См.: Электронный ресурс. Режим доступа: <http://mmrc.mstu.edu.ru/files/resume.pdf>.) (дата обращения: 19.12.18 г.)

листы, дизайнеры, модельеры, актёры и др. – для демонстрации «всего спектра направлений своей работы и своих достижения» [6, 208-218]. В 80-е годы XX века портфолио активно входит в образовательную сферу Канады и США, применяется работодателями при найме на работу педагогов для университетов и колледжей. Постепенно расширяется и сфера применения портфолио.

На сегодняшний день можно констатировать, что современные требования рынка труда изменили подходы работодателя к оценке результативности профессиональной деятельности работника (соискателя вакансии). Более объективной формой оценки профессиональной компетенции в современном мире становится портфолио. Под этим термином будем понимать ***совокупность документированных индивидуальных достижений, значимых профессиональных результатов, выполняющих роль индивидуальной накопительной оценки.***

В современном мире одним из критериев оценки учета личных достижений, качества образования, уровня профессионализма работников все чаще становится портфолио. Этому мы находим подтверждение и в ряде приказов, постановлений, распоряжений различного уровня (федерального, регионального). Так, в письме Министерства образования и науки РФ №05-436 от 15 февраля 2018 г. «О методических рекомендациях» по организации и проведению в образовательных организациях высшего образования внутренней независимой оценки качества образования по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры – рекомендуется осуществлять внутреннюю независимую оценку качества подготовки обучающихся образовательной организации в рамках, в том числе, анализа портфолио учебных и внеучебных достижений не только обучающихся, но и педагогических работников²; в постановлении Правительства РФ №1239 от 17 ноября 2015 г. «Об утверждении Правил выявления детей, проявивших выдающиеся способности, сопровождения и мониторинга их дальнейшего развития» порядок сопровождения и мониторинга дальнейшего развития детей, проявивших выдающиеся способности, предполагает формирования их портфолио³; в распоряжении Правительства РФ № 1726-р от 4 сентября 2014 г. об утверждении концепции развития дополнительного образования детей среди основных механизмов развития дополнительного образования детей отмечается «единая система учета личных достижений детей в различных дополнительных общеобразовательных программах <...>, основывающаяся на едином открытом формате *электронного портфолио и его представления на портале (Курсив наш. – Т.П.)*, с соблюдением всех требований законодательства Российской Федерации о защите

² См.: П.2, 3. Письмо Министерства образования и науки РФ №05-436 от 15 февраля 2018 г. «О методических рекомендациях».

³ См.: П.7. Постановление Правительства РФ №1239 от 17 ноября 2015 г. «Об утверждении Правил выявления детей, проявивших выдающиеся способности, сопровождения и мониторинга их дальнейшего развития».

персональных данных»⁴; в концепции общенациональной системы выявления и развития молодых талантов, утвержденной президентом РФ от 3 апреля 2012 г. № Пр-827, среди механизмов, которые определяют основные направления функционирования системы выявления и развития молодых талантов, обозначен «учет результатов интеллектуальных, творческих и спортивных состязаний и внеучебных достижений (*формирование портфолио (Курсив наш. – Т.П.)*) детей и молодежи при отборе для обучения по профессиональным образовательным программам <...>»⁵; в постановлении Администрации Липецкой области №339 от 29 сентября 2009 г. «О проведении областного публичного конкурса «Воспитатель года» интернет-портфолио включено в список материалов конкурсного испытания первого тура⁶ и т.д.

В формировании портфолио можно выделить три этапа (или формата портфолио), отличающихся способом информирования: *печатный, электронный, web-портфолио*. Желающим сформировать *печатный* вариант своих профессиональных результатов обычно рекомендуется его оформлять в виде единого структурированного ресурса, включающего пакет необходимых копий документов в соответствии с целями и задачами создания определенного вида портфолио. Структура портфолио обуславливается его разделами, их количество, наименование и содержание определяется разработчиком; конкретного перечня материалов (копий документов), выполняющих в портфолио роль индивидуальной накопительной оценки, не существует.

В силу развития информационных технологий стала необходимость создания *электронного портфолио*, где значимые профессиональные достижения в отсканированном виде хранятся в цифровом формате.

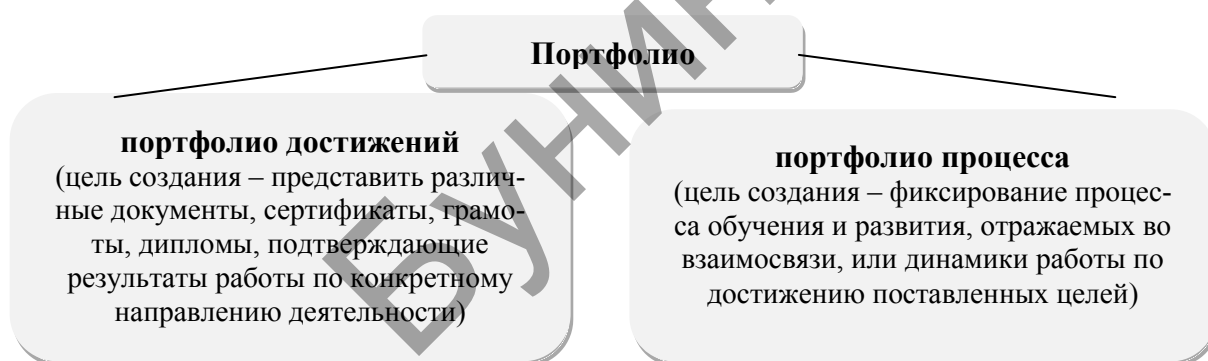
Следующим этапом является размещение *web-портфолио* в сети Интернет, которое, с одной стороны, позволяет «систематизировать документальные подтверждения успехов и достижений в различных областях человеческой деятельности» [3, 5], расширить доступ к персональной информации, а с другой – служит «электронной аутентификации личности» [3, 5].

Типология моделей портфолио различна. В зависимости от цели создания индивидуальной накопительной папки различают две группы портфолио:

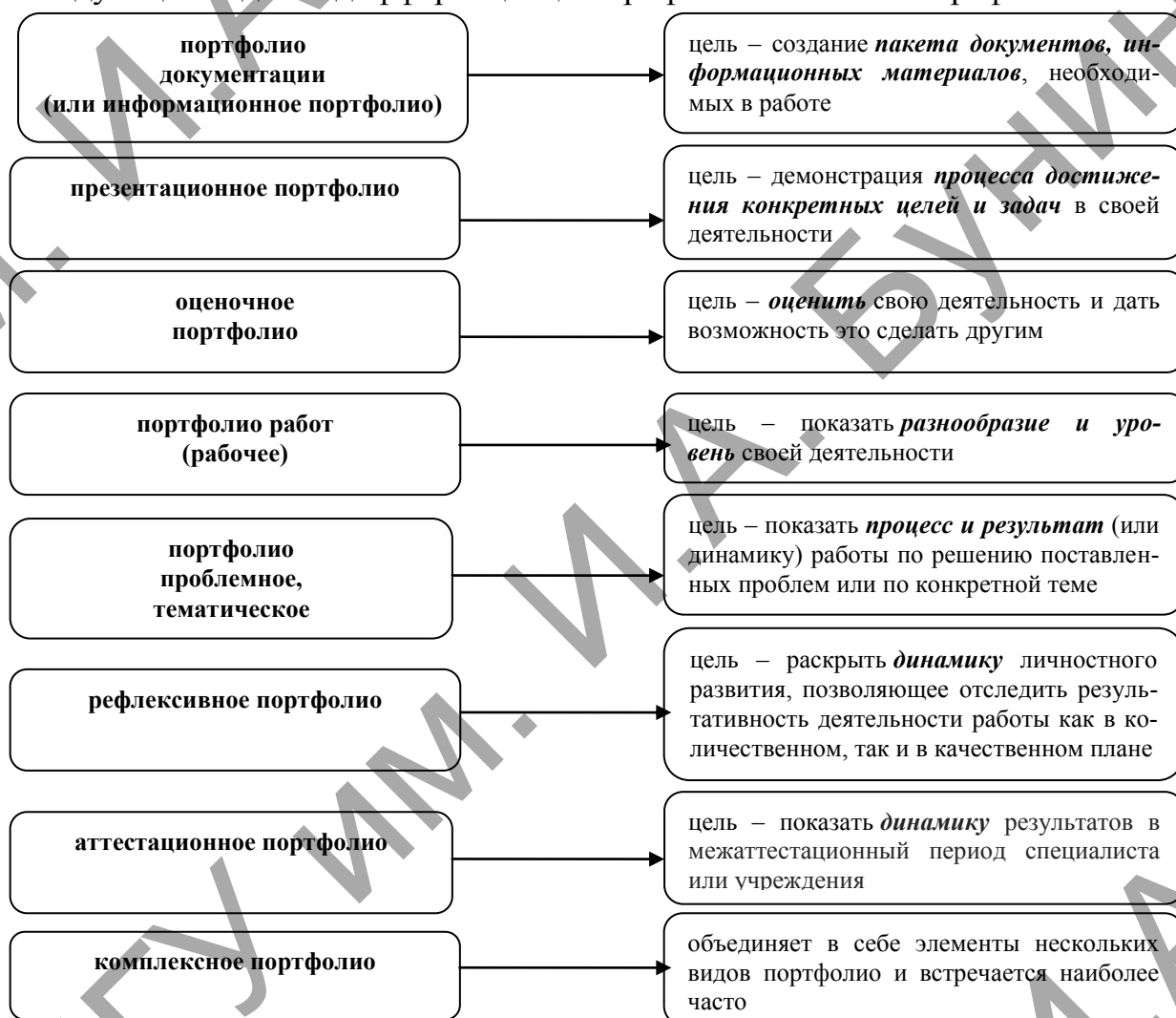
⁴ См.: Раздел. V. Распоряжение Правительства РФ № 1726-р от 4 сентября 2014 г.

⁵ См.: Раздел. III. Основные направления функционирования общенациональной системы выявления и развития молодых талантов // Концепция общенациональной системы выявления и развития молодых талантов, утвержденная президентом РФ от 3 апреля 2012 г. № Пр-827.

⁶ См.: П. 4.1, 4.2. Постановление Администрации Липецкой области № 339 от 29 сентября 2009 г. «О проведении областного публичного конкурса «Воспитатель года» (с изменениями от 15 ноября 2012 г. № 455).



По целеполаганию (как отражению поставленных задач) существует следующая видовая дифференциация профессионального портфолио:



Анализируя ряд научных публикаций и методических рекомендаций⁷ по созданию портфолио, можно отметить отсутствие у авторов статей единогласия в выделении функций портфолио. Здесь наблюдается колоссальный

⁷ См.: Технологии педагогической деятельности. Образовательные технологии: учебное пособие [Электронный ресурс]; под общ. ред. А.П. Чернявской, Л.В. Байбородовой. Ярославль: ЯГПУ, 2012. Ч. I. С. 208-218. Режим доступа: <https://studfiles.net/preview/1619936/>. (дата обращения: 18.12.2018 г.); Галимулина Э.З., Жестков Л.Ю. Методические рекомендации по созданию е-портфолио: учебно-методическое пособие. Елабуга: Изд-во ЕИ К(П)ФУ, 2015. 44 с. и т.д.

разброс в количестве выделяемых авторами функций портфолио: от 6 до 13. Отметим основные функции, представив всё их разнообразие. Полнота и наполнение портфолио информацией демонстрирует профессиональную подготовку и конкурентоспособность специалиста. По структуре портфолио «работодатель и эксперт судит не только о профессиональной деятельности кандидата, но также видит принципы, личные акценты и логику кандидата» [1, 2], поэтому можно говорить о том, что профессиональное портфолио «участвует в процессе формирования имиджа» [1, 2] специалиста. Не существует четких предписаний и единогласия в требованиях к разделам портфолио, внутри которых можно смоделировать «визитную карточку» специалиста. В зависимости от цели создания индивидуальной накопительной папки, от профессиональных задач соискателя вакансии портфолио как своеобразный конструктор многовариативно.

Функции портфолио

- ❖ **Диагностическая** – фиксирует индивидуальные достижения, их изменения, рост за определенный период времени или в соотношении с системой заранее разработанных стандартов или критериев.
- ❖ **Аналитическая** – анализирует и обобщает работу специалиста или деятельность коллектива.
- ❖ **Модельная** – отражает динамику профессионального развития, демонстрирует стиль работы, помогает спланировать дальнейшую деятельность.
- ❖ **Мотивационная** – поощряет результаты профессиональной деятельности.
- ❖ **Накопительная** – отражает достижения работника или компании (грамоты, дипломы, удостоверения, сертификаты и т.д.)
- ❖ **Развивающая** – обеспечивает непрерывный процесс самообразования.
- ❖ **Рейтинговая** – показывает диапазон сформированных навыков и умений.
- ❖ **Рекомендательная** – представляет специалиста при смене работы, компании, коллектива, при поиске новых клиентов, каналов сотрудничества.
- ❖ **Содержательная** – раскрывает весь спектр выполняемых работ (проекты, исследования и т.п.).

Модель портфолио, разработанная в филиале Российского государственного гуманитарного университета (г. Калининград) для выпускников управленческих специальностей, предусматривает включение в её структуру трех составляющих: *профессиональной* (дипломы, грамоты, участие в различных проектах, исследованиях и т.д., удостоверения, сертификаты), *личностной* (работа над непрерывным процессом самореализации и самообразования) и *социальной* (участие в мероприятиях, направленных на создание и реализацию социально значимых проектов, на развитие деловых, культурных, личных связей, в том числе, международных)⁸.

По мнению Д.В. Шестаковой такое портфолио «будет способствовать приобретению опыта деловой конкуренции⁹, развитию профессиональных компетенций <...>, а значит – повышению конкурентоспособности будущего специалиста на рынке труда» [8, 93-94].

На наш взгляд для полного и целенаправленного структурирования документа предварить такую трехчастную композицию портфолио необходимо профессиональным резюме¹⁰.

В настоящее время в помощь учителям, классным руководителям, методистам для создания собственного портфолио издательство «Учитель» предлагает ресурсный материал «Универсальное портфолио педагога»¹¹, с помощью которого сотрудники образовательной системы могут проектировать профессиональную траекторию своего развития.

Выпущенный издательским центром компакт-диск содержит уже готовые варианты различных моделей портфолио, а его электронная форма позволяет результативно оформить собственный пакет документов, создать личное портфолио¹². Сотрудникам образовательной системы в зависимости от специальности и целеполагания профессионального портфолио издательство «Учитель» предлагает различные по структуре модели:

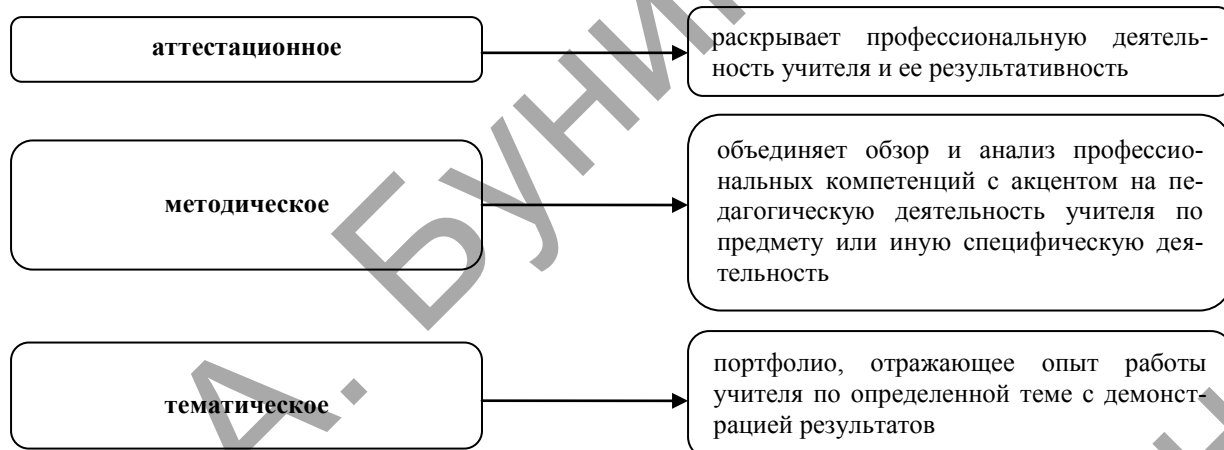
⁸ Ср. со структурой, отражающей основные компоненты конкурентоспособности: когнитивно-профессиональный, индивидуально-личностный и социальный (См.: Тамарская Н.В. Развивающие возможности портфолио будущего специалиста // Ярославский педагогический вестник. 2013. №4. Том II (Психолого-педагогические науки). С.160-161).

⁹ Об исследованиях, посвященных роли портфолио в конкурентоспособности выпускника на рынке труда и его трудоустройстве, см.: Тамарская Н.В. Развивающие возможности портфолио будущего специалиста // Ярославский педагогический вестник. 2013. №4. Том II (Психолого-педагогические науки). С. 160-164.

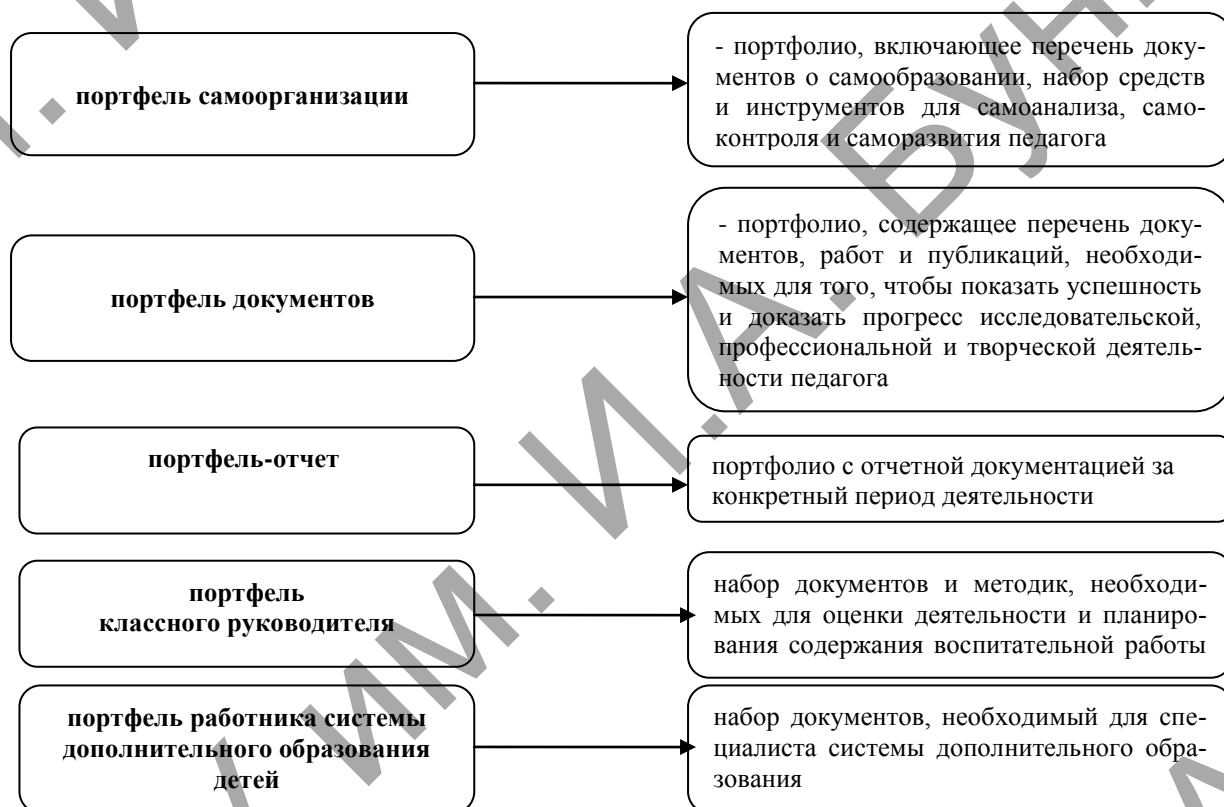
¹⁰ См.: Полякова Т.А. Особенности составления профессионального резюме // Методические рекомендации для выпускников по трудоустройству: методическое пособие для выпускников вузов / Сост. Т.А. Полякова. – Елец: Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина, 2018. С.34-39; 47-50.

¹¹ См.: Универсальное электронное портфолио педагога [Электронный ресурс]. Волгоград: Учитель, 2018. Режим доступа: <https://www.uchmag.ru/estore/e158139>. Дата обращения: 11.12.2018.

¹² См.: Примеры оформления электронного портфолио можно найти на интернет-страницах ведущих специалистов, например, электронное портфолио учителя математики Кажаметовой Р.С. // http://r-kazhahmetova.blogspot.ru/2012/01/blog-post_07.html. Дата обращения: 11.12.2018.



Готовые варианты портфолио для педагогов от издательского центра «Учитель» содержат макеты, позволяющие создать, например:



В настоящее время анализ портфолио профессиональных достижений педагогических работников является одной из возможных форм реализации мониторинга уровня квалификации педагогических работников. Использование данных портфолио позволяет педагогическим работникам систематизировать свой опыт и знания, проводить самооценку профессиональной деятельности, а работодателю оценивать их личностно-профессиональный рост и рационально использовать кадровые ресурсы.

Важно заметить, что окончательно исследователями «не выстроена логическая связь между <...> созданием конкурентоспособного портфолио и успешным трудоустройством» [5, II, 161].

Тем не менее, ведение портфолио предоставляет возможность специалисту повысить свою компетентность, отразить полноту профессиональной деятельности, а это делает его конкурентоспособным на рынке труда.

Профессионально составленное портфолио независимо от его видовой дифференциации дает возможность соискателю вакансии продемонстрировать свои профессиональные преимущества перед другими претендентами, а работодателю, учитывая уровень знаний, умений, навыков специалиста, – сориентироваться в списке соискателей вакансии и принять оптимально верное кадровое решение.

Список литературы:

1. Демченко Е.Д. Роль электронного портфолио педагога дополнительного образования в аттестационном процессе: методические рекомендации [Электронный ресурс]. 2015. – С. 2. Режим доступа: <https://docviewer.yandex.ru/view/0/>. (дата обращения: 11.12.18 г.).
2. Захаренко Е.Н., Комарова Л.Н., Нечаева И.В. Новый словарь иностранных слов: 25 000 слов и словосочетаний. М.: Азбуковник, 2003. Режим доступа: <http://slovari.ru/search.aspx?p=3068>. (дата обращения: 19.12.18 г.)
3. Панюкова С.В., Гостин А.М., Самохина Н.В. Создание веб-портфолио студента. Методические рекомендации [Электронный ресурс]. 2016. С. 5. Режим доступа: <https://docviewer.yandex.ru/view/0/>. (дата обращения: 19.12.18 г.)
4. Словарь терминов по медиакомпетентности [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://rus-med-competentia.slovaronline.com/169-портфолио> (дата обращения: 19.12.18 г.).
5. Тамарская Н.В. Развивающие возможности портфолио будущего специалиста // Ярославский педагогический вестник. 2013. №4. Том II (Психолого-педагогические науки). С.160-164.
6. Технологии педагогической деятельности. Часть I. Образовательные технологии: учебное пособие [Электронный ресурс]; под общ. ред. А.П. Чернявской, Л.В. Байбородовой. Ярославль: Изд-во ЯГПУ, 2012. 311 с. Режим доступа: <https://studfiles.net/preview/1619936/>. (дата обращения: 18.12.2018 г.).
7. Учебный словарь терминов рекламы и паблик рилейшенз; под ред. Е.Е. Топильской. Воронеж, 2007.
8. Шестакова Д.В. Конкурентоспособное портфолио как условие успешного трудоустройства // Высшее образование в России. 2012. № 6. С.91-95.

Список рекомендуемой литературы

1. Анцупов А. Я. Шипилов А. И. Конфликтология: учебник для вузов. М., 1999.
2. Артамошина Ю.В. Представления об успехе и карьерные ориентации женщин, выполняющих традиционные и нетрадиционные профессиональные роли // Вестн. ТГУ (Томск). Сер. Гуманитарные науки. Педагогика и психология. 2008. № 6 (62). С. 295–299.
3. Берк Д. Подготовка к собеседованию: как получить желанную работу / Д. Берк. М.: КОНСЭКО, 1994. 96 с.
4. Битюцкая Е.В. Современные подходы к изучению совладания с трудными жизненными ситуациями // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. 2011. № 1. С.100–111.
5. Богдан Н.Н. Технология карьеры: учебное пособие / Н. Н. Богдан, Е. А. Могилевкин. Владивосток: ВГУЭС, 2003. 152 с.
6. Гражданский кодекс Российской Федерации // СПС «Консультант Плюс».
7. Демченко Е.Д. Роль электронного портфолио педагога дополнительного образования в аттестационном процессе: методические рекомендации [Электронный ресурс]. 2015. С. 2. Режим доступа: <https://docviewer.yandex.ru/view/0>. (дата обращения: 11.12.18 г.)
8. Зырянова М.И. Как найти работу за 14 дней. Практическое пособие для тех, кто ищет работу. – СПб.: Речь, 2009. – 168 с.
9. Иванова С.В. Искусство подбора персонала: Как оценить человека за час. М.: Альпина Бизнес Букс, 2004. 160 с. ISBN 5-9614-0052-2
10. Карташов С.А., Олегов Ю.Г., Кокорев И.А. Трудоустройство: поиск работы: учебное пособие; под ред. Ю.Г. Одегова. М.: Экзамен, 2002. 384 с.
11. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ / отв. ред. Ю.П. Орловский. М.: ИНФРА-М, 2011. 899 с.
12. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 №2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // СПС «Консультант Плюс».
13. Малешин В.Г. Собеседование при приеме на работу [Электронный ресурс] // Портал о среднем и высшем образовании в России, образовании за рубежом, а также о вопросах построения карьеры. URL: http://www.znanie.info_portal/ec/1-letter-iskusstvo.
14. Налоговый кодекс Российской Федерации // СПС «Консультант Плюс».
15. Орлова Т.Н. Секреты успешного трудоустройства или как продать себя подороже. М.: АСТ; СПб.: Ост, 2006. 236 с.

16. Панюкова С.В., Гостин А.М., Самохина Н.В. Создание веб-портфолио студента: методические рекомендации [Электронный ресурс]. 2016. С. 5. Режим доступа: <https://docviewer.yandex.ru/view/0/>. (дата обращения: 19.12.18 г.)
17. Постановление ВС РФ от 03.06.1993 № 5090-1 «Об Основных направлениях государственной молодежной политики в Российской Федерации» // СПС «Консультант Плюс»
18. Решетникова, К.В. Конфликты в системе управления: учебное пособие / К.В. Решетникова. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. 175 с.
19. Рикель А.М. Некоторые аспекты социально-психологической проблематики успеха // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. 2012. № 1. С. 41–48.
20. Савина М.С. Обучение технологии поиска работы. М.: НИИРО, 2004. 67 с.
21. Суховой А.В., Коваленко С.В., Носов Е.Н. Копинг-ресурсы и копинг-стратегии как единая система воздействия в поведении личности // Проблемы современного педагогического образования. 2018. № 58-1. С. 363–368..
22. Тамарская Н.В. Развивающие возможности портфолио будущего специалиста // Ярославский педагогический вестник. 2013. №4. Том II (Психолого-педагогические науки). С.160-164.
23. Трудоустройство: советы профессионалов / Ю. Пасс, К. Торшина, Е.Беляева [и др.]. М.: Экономика, 1999. 181 с.
24. Черный В.В. Юмор как копинг-стратегия реабилитации в группе терапевтического содружества // Профессионализм и творчество: сборник материалов научно-практической конференции. Магнитогорск, 2018. С.84–88.
25. Шевчук Т.С. Вы ищете работу: Практические советы по поиску работы в России. М.: Маркетинг, 2002. 108 с.
26. Шеламова Г.М. Культура делового общения при трудоустройстве. М.: Академия, 2009. 64 с.
27. Шестакова Д.В. Конкурентоспособное портфолио как условие успешного трудоустройства // Высшее образование в России. 2012. № 6. С.91-95.

Приложение Полезные ссылки

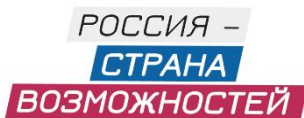
Уважаемые обучающиеся и выпускники вузов!

На официальной странице портала «Работа в России» Вы можете разместить свое резюме для поиска временной занятости, а также в целях постоянного официального трудоустройства.

Обращаем внимание соискателей вакансий, которые ещё не прошли регистрацию на портале, на алгоритм размещения резюме (см.: Приложение 1. Алгоритм размещения резюме на портале «Работа в России»). Вход на портал осуществляется через личный кабинет на сайте Госуслуги либо через кнопку «Соискатель» непосредственно на сайте www.trudvsem.ru. Ставим Вас в известность, что для студентов в графе «График работы» необходимо указать «Неполный рабочий день», а в графе «Тип занятости» – «Частичная занятость» (см.: Приложение 2. Алгоритм размещения резюме на портале «Работа в России»).

На портале «Работа в России» размещены актуальные вакансии, а расширенный поиск со множеством параметров ускоряет нахождение соответствующей работы.

Стартовал конкурс студенческих работ проекта «Профстажировки 2.0»¹³



Проект «Профстажировки 2.0» – это совместный проект Общероссийского народного фронта и платформы «Россия – страна возможностей»¹⁴, который реализуется при поддержке Министерства науки и высшего образования. Ведущие вузы страны подключаются к нему в качестве образовательных партнеров.

¹³ См.: Ссылка на пресс-релиз с пресс-конференции: <https://xn--80aeliblxdekein0a.xn--p1ai/news/startoval-konkurs-studencheskikh-rabot-proekta-profstazhirovki-2-0.html>.

¹⁴ **Информационная справка:**

Автономная некоммерческая организация (АНО) «Россия – страна возможностей» учреждена указом Президента РФ Владимира Путина от 22 мая 2018 года. Ключевые цели организации: создание условий для повышения социальной мобильности, обеспечения личностной и профессиональной самореализации граждан, а также создание эффективных социальных лифтов в России. Наблюдательный совет АНО «Россия – страна возможностей» возглавляет Президент РФ Владимир Путин.

Общероссийский народный фронт (ОНФ) – это общественное движение, которое объединяет активных и неравнодушных жителей страны. Главные задачи ОНФ – контроль за исполнением указов и поручений главы государства, борьба с коррупцией и расточительством, неэффективными тратами государственных средств, вопросы повышения качества жизни и защиты прав граждан.

На платформе проекта профстажировки.рф работодатели встречаются с лучшими студентами. Каждый участник конкурса студенческих работ может выбрать на портале практическую задачу компании (кейс) по своему направлению подготовки, а уже 10 сентября 2019 года – приступить к его решению вместе с научным руководителем в рамках курсовой или дипломной работы.

Решая кейсы компаний, студенты смогут помочь решению их актуальных проблем, то есть научная работа будет написана не в стол. Авторы самых интересных решений получают приглашение на стажировку или практику.

«Профстажировки 2.0» – это социальный лифт для студента. Курсовая или диплом становится пропуском на стажировку в компанию мечты и шансом трудоустроиться. Участвуя в проекте, вузы и учреждения СПО могут значительно расширить информационную базу для выполнения курсовых и выпускных квалификационных работ обучающихся, а также установить новые партнерские контакты с крупнейшими работодателями.

Кейсы для студентов уже представили стратегические и ключевые партнеры проекта, среди которых: Минстрой России, Минкавказ России, «Россети», «Ростелеком», «Роскосмос», «Аэрофлот», РЖД, «СИБУР Холдинг», «Почта России», «Росатом», «ВЭБ.РФ», «Группа ГАЗ», BIOCAD, «Российский экспортный центр», «Уралкалий», «Магнит» и другие.

Проект «Профстажировки» реализуется в целях содействия в решении задач, поставленных в майском указе Президента России В.В. Путина, отраженных в национальном проекте «Образование», и во исполнение федерального проекта «Социальные лифты для каждого».

Уважаемые выпускники

Елецкого государственного университета им. И.А. Бунина!

Если Вы ищете работу, то добро пожаловать на круглогодичную «Электронную ярмарку вакансий»¹⁵!

Для регистрации в качестве выпускника Вам необходимо на официальной странице ЕГУ им. И.А. Бунина отдела организации практик и содействия трудоустройства пройти **по ссылке: «Я окончил ЕГУ им. И.А. Бунина»**. Это не накладывает на Вас каких-либо обязательств. После регистрации Вам необходимо будет прикрепить сканированные копии диплома и заявления на обработку Ваших персональных данных (*Приложение 1. Заявление*¹⁶), а также резюме для поиска необходимой вакансии, заполненное по образцу (*Приложение 2. Резюме*¹⁷). У Вас появляется не только возможность самостоятельно просматривать вакансии от компаний-работодателей, но и получать приглашения на трудоустройство от наших партнеров непосредственно на Ваши контакты, которые открыты только для них.

¹⁵ См.: <http://elsu.ru/opits/9491-yarmarka-vakansiy.html>.

¹⁶ См.: <http://elsu.ru/opits/9491-yarmarka-vakansiy.html>.

¹⁷ См.: <http://elsu.ru/opits/9491-yarmarka-vakansiy.html>.

Отдел организации практик и содействия трудоустройству всегда открыт к сотрудничеству с выпускниками. Мы содействуем в их трудоустройстве и адаптации на новом месте работы.

Многие из Вас в ближайшее время станут руководителями проектов, подразделений и организаций, и тогда Вы тоже сможете обратиться к нам за помощью в поиске специалистов.

Уважаемые руководители организаций, начальники отделов кадров и все заинтересованные лица, сотрудничая с университетом, Вы получаете шанс укомплектовать Ваш штат перспективными молодыми специалистами, обладающими высоким уровнем теоретической и практической подготовки, владеющими иностранными языками, современными компьютерными технологиями.

Университет предлагает работодателям разместить информацию о вакансиях на официальной странице университета «Электронная ярмарка вакансий»¹⁸, а также осуществить самостоятельный поиск соискателей вакансий.

Внимание! Работодатели, участвующие в «Электронной ярмарке вакансий», могут:

- презентовать организацию,
- самостоятельно подобрать кадры,
- обсудить перспективы сотрудничества с вузом.

Для размещения информации на странице «Электронной ярмарки вакансий» официального сайта университета в сети интернет компаниям-работодателям необходимо выслать заявку на размещение вакансии (*Приложение 1*¹⁹)[1] и соглашение о взаимодействии университета с работодателем в сфере трудоустройства обучающихся вуза (*Приложение 2*²⁰)[2].

Участие в «Электронной ярмарке вакансий» осуществляется на безвозмездной основе. Контактный тел. 8 (47-467) 2-62-95 – отдел организации практик и содействия трудоустройству. [1] *Заявка на размещение вакансии должна быть направлена в виде цветной сканированной копии (с подписью руководителя организации и печатью) на e-mail praktika@elsu.ru и в формате WORD на e-mail ikt-inform@mail.ru с пометкой «Для электронной ярмарки вакансий».* [2] *Соглашение должно быть направлено в виде цветной сканированной копии (с подписью руководителя организации и печатью) на e-mail praktika@elsu.ru с пометкой «Для электронной ярмарки вакансий».*

¹⁸ См.: <http://elsu.ru/opits/9491-yarmarka-vakansiy.html>.

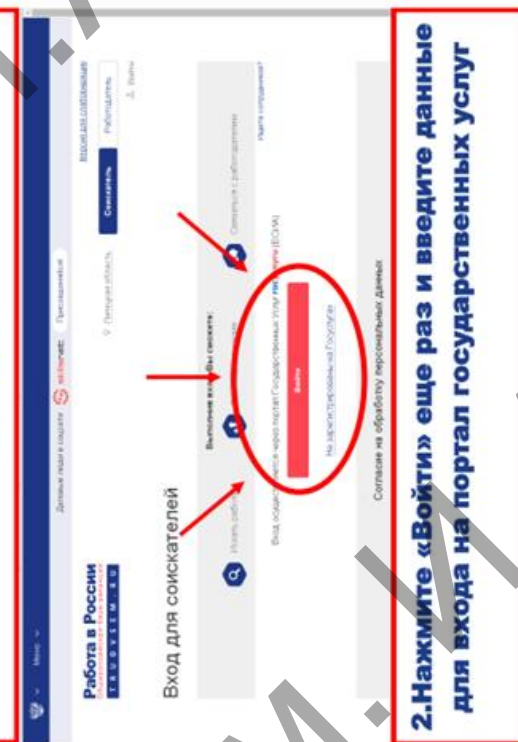
¹⁹ См.: <http://elsu.ru/opits/9491-yarmarka-vakansiy.html>.

²⁰ См.: <http://elsu.ru/opits/9491-yarmarka-vakansiy.html>.

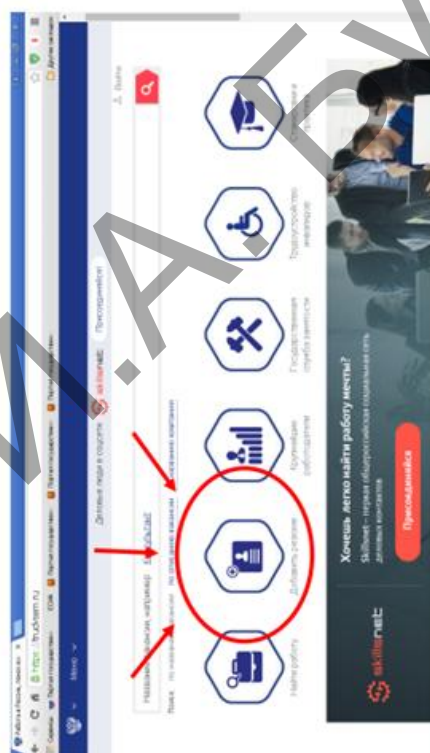
Приложение 1. Алгоритм размещения резюме на портале «Работа в России»



1. Зайдите на сайт www.trudvsem.ru и нажмите «Войти»



2. Нажмите «Войти» еще раз и введите данные для входа на портал государственных услуг



3. Нажмите «Добавить резюме»



4. Пошагово заполните резюме. Обязательно укажите в графе «Контактная информация»: Липецкая область, г.Елец. Завершите заполнение резюме и нажмите «Сохранить»

Приложение 2. Алгоритм размещения резюме на портале «Работа в России»

The screenshot shows a web browser window with the URL <https://trudvsem.ru/auth/candidate/cv/step/>. The page title is "Деловые люди в соцсети" and the logo "skillsnet" is visible. The form is titled "Присоединяйся!" and contains several fields:

- Выборить фото. ?**: A field for selecting a photo, with a red asterisk indicating it is required.
- Зарплата**: A field for salary, with a red asterisk.
- Сфера деятельности**: A dropdown menu with "Не указано" selected, a red asterisk, and a "Профессия" field below it.
- Наименование позиции**: A field for the job title, with a red asterisk.
- Пожелания к вакансии ?**: A section with three dropdown menus:
 - График работы**: "Неполный рабочий день" selected, with a red asterisk. Below it: "Готовность к переобучению" with a dropdown set to "не указано".
 - Тип занятости**: "Частичная занятость" selected, with a red asterisk. Below it: "Готовность к командировкам" with a dropdown set to "не указано".
 - Готовность к переезду**: A dropdown set to "не указано".

At the bottom, there are four buttons: "Сохранить" (red), "Сохранить без публикации" (red), "Отмена" (blue), and "Далее" (red).

Сведения об авторах

1. Алонцева Дина Викторовна – канд. юрид. наук, доцент, заведующая кафедрой конституционного и муниципального права им. В.Г. Ермакова ФГБОУ ВО «Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина» (г. Елец). E-mail: dina.alontseva@mail.ru.
2. Будякова Татьяна Петровна – канд. психол. наук, доцент кафедры психологии и психофизиологии, профессор ФГБОУ ВО «Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина» (г. Елец). E-mail: budyakovaelez@mail.ru.
3. Дунаева Эмма Сергеевна – инспектор ОКУ «Елецкий городской центр занятости населения» (г. Елец). E-mail: emma2313@yandex.ru.
4. Полякова Татьяна Анатольевна – канд. филол. наук, доцент кафедры литературоведения и журналистики, начальник отдела организации практик и содействия трудоустройству ФГБОУ ВО «Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина» (г. Елец). E-mail: tpolyakova1@yandex.ru.
5. Сапрыкин Владимир Александрович – канд. социол. наук, доцент кафедры философии и социальных наук ФГБОУ ВО «Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина» (г. Елец). E-mail: titusm@mail.ru.
6. Шепелев Максим Иванович – канд. экон. наук, доцент, заведующий кафедрой экономики, экономического анализа и менеджмента им. Н.Г.Нечаева ФГБОУ ВО «Елецкий государственный университет им. И.А.Бунина» (г. Елец). E-mail: Max-shepelev@rambler.ru.

Учебно-методическое издание

***МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
ДЛЯ ВЫПУСКНИКОВ
ПО ТРУДОУСТРОЙСТВУ***

**Методическое пособие
для выпускников вузов**

*Сборник печатается в авторской редакции
Технический редактор – О.А. Ядыкина
Техническое исполнение – В.М. Гришин*

Лицензия на издательскую деятельность
ИД № 06146. Дата выдачи 26.10.01.

Формат 60 x 84 /16. Гарнитура Times. Печать трафаретная.

Печ.л. 2,8 Уч.-изд.л. 2,7

Тираж 300 (1-й завод 1-15 экз.). Заказ 137

Отпечатано с готового оригинал-макета на участке оперативной полиграфии
Елецкого государственного университета им. И.А. Бунина

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина»

399770, г. Елец, ул. Коммунаров, 28,1