

Министерство социальной защиты населения  
Свердловской области  
ГБУ СОН Свердловской области  
«Организационно-методический центр социальной помощи»

**Региональная комплексная программа  
«СТАРШЕЕ ПОКОЛЕНИЕ»**

# **ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ**

**Учебно-методическое пособие  
для преподавателей**

Екатеринбург 2011

УДК 331.548(075.8)  
ББК Ю941.19я73  
П84

*Разработчики*

Уральский институт социального образования (филиал)  
Российского государственного социального университета;  
Черкасова М. Ф., кандидат педагогических наук, доцент;  
Балахонов А. С., кандидат педагогических наук

*Рецензенты*

Старовойтова Л. И., доктор исторических наук, профессор;  
Зайцева О. В., кандидат социологических наук, доцент

П84 **Профессиональная** ориентация: Учебно-методическое пособие для преподавателей. — Екатеринбург: ИД «Ажур», 2011. — 84 с.

Пособие посвящено одной из актуальных проблем — формированию профессиональной компетентности граждан пожилого возраста. Даны рекомендации по поиску работы с помощью Интернета, кадровых агентств, агентств по подбору персонала, так же указываются ошибки и правила выбора профессии пожилыми людьми.

Учебное пособие адресовано специалистам и лицам, которые будут оказывать помощь пожилым людям, желающим активно заниматься трудовой деятельностью после выхода на пенсию

УДК 331.548(075.8)  
ББК Ю941.19я73

© М. Ф. Черкасова, А. С. Балахонов,  
авт.-сост., 2011  
© УИСО (филиал) РГСУ  
в г. Екатеринбурге, 2011  
© ГБУ СОН Свердловской области  
«Организационно-методический  
центр социальной помощи», 2011

# СОДЕРЖАНИЕ

<b>Введение</b> .....	5
<b>Учебно-тематический план</b> .....	7
<b>Раздел 1. Профессиональная ориентация пожилых граждан</b> .....	8
1.1. Профориентология .....	8
Активность профориентации .....	9
1.2. Государственная услуга по профессиональной ориентации ....	10
Документы необходимые для получения услуги .....	12
1.3. Как выбрать профессию?.....	13
1.4. Ошибки при выборе профессии.....	14
1.5. Правила выбора профессии .....	15
Советы по поводу принятия решения о выборе новой профессии .....	15
1.6. Индивидуальное профконсультирование.....	16
<b>Раздел 2. Формы занятости пожилых людей</b> .....	18
2.1. Дистанционный труд .....	18
Дистанционный труд .....	28
Преимущества дистанционного труда .....	29
Телеработа или дистанционный труд .....	30
2.2. Надомная работа .....	32
2.3. Самозанятость (собственное дело) .....	33
Самозанятость населения — как начать свое дело? .....	35
Что такое программа помощи самозанятости населения? .....	37
За счет, каких средств реализуется программа? .....	38
Что предоставляет программа самозанятости для населения? .....	38
Бизнес-идеи для организации предпринимательской деятельности и самозанятости пожилых граждан .....	40
2.4. Социальное предпринимательство .....	48
<b>Раздел 3. Способы поиска работы</b> .....	52
3.1. Поиск работы в Интернете .....	52
3.2. Поиск с помощью агентств .....	54
Кадровые агентства .....	54
Агентства по трудоустройству и агентства по подбору персонала .....	56
Информационные агентства .....	57

3.3. Анализ вакансий .....	58
3.4. Как распознать работодателя-мошенника? .....	61
Попасться на удочку .....	61
Все по правилам .....	62
Административные вакансии, кадровые службы .....	63
Курьеры .....	64
Менеджеры по туризму .....	64
Работа на дому .....	65
Разнорабочие .....	65
<b>Литература</b> .....	71
<b>Глоссарий</b> .....	72
Приложение 1. Рейтинг самых депрессивных профессий .....	80
Приложение 2. Советы на испытательный срок .....	81

## ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время граждане пенсионного возраста всё чаще пытаются найти работу или поменять на более престижную и денежную. Работодатели иногда просто вынуждены принимать на работу или продолжать сотрудничество с пенсионерами, поскольку квалифицированных кадров не хватает. Но такие работники нуждаются в дополнительных гарантиях, что обусловлено в первую очередь, особенностями здоровья пожилых людей.

В связи с растущим дефицитом трудовых ресурсов вопрос о приёме на работу пенсионеров становится всё более актуальным для организаций. Пенсионер по сравнению с молодыми работниками менее конкурентоспособен на рынке труда, чаще соглашается на низкую зарплату и реже просит её повышения.

Немаловажным фактором является то, что трудовая деятельность — существенный источник доходов пенсионеров, способствующий повышению их самооценки, формированию активного образа жизни. В трудовой сфере требуется особое внимание к пенсионерам. Многие пенсионеры ежегодно пользуются услугами профориентаторов и психологов службы занятости населения. Для активных пенсионеров средних и старших возрастов, которые полны сил и хотят работать создаются «Клубы ищущих работу».

Среди нововведений службы занятости — создание Ресурсных центров, где каждый желающий, в том числе ищущие работу пожилые граждане имеют свободный доступ к разнообразной информации о рынке труда, возможностях трудоустройства, профессионального обучения и профессиональной ориентации. В Центрах проводятся консультации по самореализации личности, профессиональная психодиагностика.

В рамках профессиональной ориентации пожилых людей в обучении навыкам активного самостоятельного поиска работы требуется помощь специалистов, прошедших обучение по региональной комплексной программе «Старшее поколение». Частью этой программы является курс «Профессиональная ориентация», позволяющий научить специалистов, работающих с данной категорией людей, технологиям и средствам активного поиска работы.

**Цель курса:** получение первичных знаний и навыков поиска работы пожилыми людьми с помощью различных технологий.

**Задачи курса:** изучить основные задачи профориентологии; овладеть методами поиска профессий; уметь составлять резюме и поисковые запросы.

**Слушатель должен:**

знать основные и современные формы занятости пожилых людей, и основы профориентологии.

уметь владеть практическими навыками и умениями поиска работы с помощью IT-технологий.

**УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН**

Тема занятий	Часов, в т. ч.	
	лекции	практ. занятия
<i>Раздел 1. Профессиональная ориентация людей пожилого возраста</i>		
1.1. Профориентология	2	1
1.2. Государственная услуга по профессиональной ориентации	2	1
1.3. Как выбрать профессию	2	1
1.4. Ошибки при выборе профессии	2	1
1.5. Правила выбора профессии	3	1
1.6. Индивидуальное профконсультирование	3	1
<i>Раздел 2. Формы занятости пожилых людей</i>		
2.1. Дистанционный труд	4	1
2.2. Надомный труд	4	1
2.3. Самозанятость (собственное дело)	4	1
2.4. Социальное предпринимательство	4	1
<i>Раздел 3. Способы поиска работы</i>		
3.1. Поиск работы в Интернете	4	1
3.2. Поиск работы с помощью: кадровых агентств; агентств по трудоустройству и агентств по подбору персонала; информационных агентств	4	1
3.3. Анализ вакансий	4	1
3.4. Как распознать работодателя-мошенника	4	1
<i>Всего</i>	46	14

## Раздел 1 ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ ПОЖИЛЫХ ГРАЖДАН

### 1.1. Профориентология

Профориентология — научная дисциплина, находящаяся на стыке философии, психологии и педагогики, изучающая факты, механизмы и закономерности профессионального становления личности. Основными разделами профориентологии как интегративной дисциплины являются методология профессионализации, профессиональное самоопределение, дифференцированное профессиографирование и профессиональная ориентация.

Цель профориентологии — оказание субъектам профессионального становления психологической и педагогической помощи при выборе профильного обучения, путей получения профессионального образования, профессии, а также актуализация профессионально-психологического потенциала личности.

Задачи профориентологии:

1. Формирование профессиональной компетентности: знакомство с миром профессий, классификацией и социально-психологической характеристикой профессий, типовыми сценариями профессиональной биографии.

2. Развитие профессиональных компетенций: коммуникативных и презентационных навыков, умений по трудоустройству и саморекламе, способностей в области своего карьерного роста и др.

3. Обеспечение психологически компетентного сопровождения профессиональной жизни человека с начала дифференциации интересов и склонностей до завершения профессиональной биографии.

Профессиональное становление охватывает длительный период жизни человека — 35—40 лет. В течении этого времени меняются жизненные и профессиональные планы, происходит смена социальной ситуации, ведущей деятельности, перестройка структуры личности.

Выделяется пять блоков профессиональной направленности: «человек-техника», «человек-образ», «человек-знак», «человек — живая природа», «человек-человек». И именно эта классификация



является максимально личностно ориентированной, поскольку во главу угла ставится человек.

Смыслообразующим разделом профориентологии является профессиональная ориентация — научно обоснованное распределение людей по различным видам профессиональной деятельности в связи с потребностями общества в различных профессиях и способностями индивидов к соответствующим видам деятельности. Профориентация предусматривает проведение комплекса взаимосвязанных мероприятий: пропаганды, просвещения, профконсультирования.

Можно определить следующие основные характеристики профессиональной ориентации:

↪ профориентация представляет собой систему государственных мероприятий. Она призвана решить задачи, связанные с рациональным использованием кадров, оптимальной их расстановкой;

↪ научность её форм и методов.

Профориентация предполагает учёт трёх основных условий, позволяющих обеспечить её эффективность:

1. Потребностно-мотивационной сферы личности при выборе профессии.

2. Способностей и других личностных характеристик человека.

3. Потребностей народного хозяйства в специалистах определённого профиля на каждом конкретном историческом этапе общества.

Активность форм, средств и методов воздействия профориентационной работы.

### ***Активность профориентации***

В процессе профориентационной работы применяются следующие методы:

↪ объективные тесты с выбором ответа. К ним относятся интеллектуальные тесты, тесты специальных способностей, а также тесты достижений, определяющие уровень знаний, умений и навыков;

↪ тесты-опросники, диагностирующие черты личности и направленность: интересы, установки, отношения, ценностные ориентации;

↪ методики субъективного шкалирования о самооценке, предусматривающие оценку каких-то объектов внешнего мира, людей, событий своей жизни либо самого себя. Консультируемому предлагают определённые шкалы в словесной, числовой или графической

форме для оценки и шкалирования. К этой группе относятся методика самооценки Дембо-Рубинштейна, семантический дифференциал, методики ранжирования (тест Люшера), сортировки (каузометрия) и др.;

⇒ интерактивные методики. В эту группу входят психологическая беседа (интервью); ролевая игра;

⇒ проективные методики, построенные на интерпретации ответов клиента на внешне нейтральные вопросы, его реакцией на ситуации, допускающие множественность возможных суждений при восприятии;

⇒ стандартизированное аналитическое наблюдение, характеризующееся наличием цели и предмета наблюдения, процедурной схемы, выделенными признаками наблюдения и способами их регистрации. На основании анализа признаков наблюдения производится интерпретация поведения и принимается решение;

⇒ приборные психофизиологические методики, применяемые в основном в целях профессионального отбора.

Достижение пенсионного возраста приводит к уходу из профессиональной жизни. Однако, к 55—60 годам личность не успевает полностью исчерпать свой профессиональный потенциал. Всё ещё высокий профессионализм, несмотря на имеющуюся профессиональную усталость, порождает сомнение в оправданности выхода на пенсию. Профессиональная жизнь после карьеры возможна для тех пожилых людей, которые находят в себе силы продолжать активную профессиональную деятельность.

## **1.2. Государственная услуга по профессиональной ориентации**

Государственная услуга по профессиональной ориентации представляется в соответствии с Административным регламентом предоставления государственной услуги по организации профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, профессионального обучения.

Профессиональная ориентация пожилых людей — это выбор новой сферы деятельности (профессии) до/после выхода на пенсию с учётом новых потребностей и возможностей. Данная категория

людей может определиться с возможными направлениями профессиональной деятельности, видами профессий, соответствующими личностным качествам, с учётом возможностей и потребностей для успешной реализации профессиональной карьеры.

Пожилым гражданам предлагают:

- ↪ пройти компьютерное тестирование;
- ↪ информацию о востребованных специальностях на рынке труда;
- ↪ информацию о медицинских противопоказаниях и имеющихся ограничениях по состоянию здоровья, образованию, уровню квалификации по возможному направлению профессиональной деятельности, виду занятости и профессии, о других факторах социально-трудовой деятельности;
- ↪ знакомство с профиограммами, содержащими информацию о направлениях профессиональной деятельности, видах занятости и профессиях (специальностях);
- ↪ информацию о учебно-курсовой сети Екатеринбурга и Свердловской области, а также с возможностями получения выбранной профессии (специальности) в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования.

И именно для тех, кто не может подобрать подходящую работу из-за отсутствия необходимой имеющимся у гражданина или утраченной вследствие болезни профессиональной квалификации; необходимо изменить профессию (специальность, род занятий) в связи с отсутствием работы, отвечающей имеющимся у гражданина профессиональным навыкам и востребованным на рынке труда; утратил способности к выполнению работы по прежней профессии (специальности).

Государственная услуга по профессиональной ориентации направлена на реализацию права всех граждан на труд, свободный выбор рода деятельности, профессии (специальности), вида и характера труда. А также на удовлетворение потребности в профессиональном самоопределении, выборе оптимального вида занятости с учётом потребностей и возможностей гражданина и социально-экономической ситуацией на рынке труда, определении профессии (специальности) для прохождения профессиональной подготовки, переподготовки.

Получателями государственной услуги являются граждане Российской Федерации, иностранные граждане, лица без гражданства, включая безработных граждан.

### ***Документы необходимые для получения услуги***

Заявление-анкета или согласие гражданина с предложением работника центра занятости населения о предоставлении государственной услуги по организации профессиональной ориентации пожилых граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, профессионального обучения.

Паспорт гражданина.

Документы, удостоверяющие профессиональную квалификацию (диплом, трудовая книжка).

Индивидуальная программа реабилитации пожилых, выдаваемая в установленном порядке.

Государственная услуга по профессиональной ориентации может предоставляться в групповой и индивидуальной форме. Во время групповой профориентационной консультации у пожилых граждан имеется возможность получить информацию о положении на рынке труда Уральского региона, о востребованных профессиях и потребности работодателей в кадрах, а также об условиях и порядке прохождения профессионального обучения по направлению центра занятости населения, поиска подходящей работы и участия в оплачиваемых общественных работах или временном трудоустройстве.

Индивидуальная профориентационная консультация направлена на оказание пожилым людям помощи в профессиональном самоопределении, принятии осознанного решения в выборе вида занятости, рода деятельности и профессии. Профконсультанты помогут выбрать им оптимальные пути поиска работы, составить грамотно резюме, подготовиться к собеседованию с работодателем. Другие специалисты проведут диагностику профессиональной направленности, расскажут о востребованных профессиях, дадут информацию об учебной базе города и области.

Все отделы профориентации и профессионального обучения активно сотрудничают с «Бизнес-инкубатором» по вопросам профориентации. Для пожилых людей, желающих заняться индивидуально-предпринимательской деятельностью проводится профессиональный курс «Определение склонности к предпринимательской

деятельности», цель его заключается в знакомстве с правовыми, экономическими основами предпринимательской деятельности, с основами налогообложения, финансирования и другими областями знаний, необходимыми для ведения успешного бизнеса.

На занятиях используются тесты, определяющие склонности и способности к ведению индивидуально-предпринимательской деятельности. Данная услуга по профессиональной ориентации помогает пожилым гражданам определиться с выбором оптимального вида занятости.

### 1.3. Как выбрать профессию?

Можно сформулировать три главных требования, которым должна удовлетворять выбранная пожилым человеком профессия после выхода на пенсию:

- ⇒ чтобы она была интересной;
- ⇒ чтобы профессия соответствовала вашим возможностям;
- ⇒ чтобы можно было найти работу по специальности;
- ⇒ чтобы она находилась около места проживания.

Один из самых существенных мотивов, по которому люди выбирают себе профессию, — это интерес к её содержанию. Если человеку нравится содержание труда, он более охотно будет работать, повышать свою профессиональную квалификацию, завоевывать авторитет у окружающих и, в конечном счёте, иметь дополнительный заработок к пенсии.

Среди причин выбора профессий крайне важной является возможность трудоустройства. Когда человек выбирает себе профессию первый раз, он, к сожалению, не всегда задумывается над тем, легко ли будет найти себе работу по этой специальности. Гарантировать трудоустройство может только спрос работодателей на представителей той или иной профессии.

Пожилым людям сложнее найти работу по специальности и с хорошим заработком и многие соглашаются на любую предложенную вакансию. Поэтому задачей специалиста является консультативная, рекомендательная помощь по поиску свободных мест на рынке труда.

Существует не менее веская причина выбирать себе ту или иную профессию. Это профессиональные возможности. Часто люди

склонны забывать, что они могут делать. Собственные профессиональные возможности редко осознаются человеком при выборе профессии. А профессиональная пригодность — это один из трёх важнейших моментов, которые необходимо учитывать в процессе профессионального выбора. Выбор профессии удачен только тогда, когда работа доставляет человеку удовлетворение, соответствует его интересам и способностям, его психическим особенностям, знаниям, умениям и состоянию здоровья. Коротко, формула успешного выбора профессии выражается тремя словами «Хочу», «Могу», «Надо».

### 1.4. Ошибки при выборе профессии

**Отношение к выбору профессии как к чему-то неизменному.** В любой сфере деятельности происходит смена занятий, должностей по мере роста квалификации человека. Проанализируйте ситуацию на рынке труда. Обратите внимание на то, что с каждым годом появляются всё новые профессии. Будьте готовы к тому, что придётся регулярно повышать квалификацию, осваивать смежные специальности. Полученная ранее профессия пригодится в дальнейшем в неожиданных ситуациях.

**Бытующие мнения о престижности профессии.** В отношении профессии предрассудки проявляются в том, что некоторые важные для общества профессии, занятия считаются недостойными, неприличными (например, мусорщик). Престижность профессии должна учитываться, но после учёта интересов и способностей. Иначе можно владеть «модной», но не приносящей удовольствия специальностью.

Увлечение только внешней или какой-нибудь частной стороной профессии.

Устаревшее представление о характере труда в сфере материального производства.

Неумение или нежелание разбираться в своих личностных качествах (склонностях, способностях).

Незнание или недооценка своих физических особенностей, недостатков, существенных при выборе новой профессии.

Существуют профессии, которые могут быть противопоказаны, так как они могут вызвать ухудшение здоровья. Таких профессий не много и к ним относят, в основном те, в которых требуется длительное напряжение тех или иных физических систем.

### **1.5. Правила выбора профессии**

При выборе новой профессии рекомендуется воспользоваться следующими правилами:

⇒ Составьте список подходящих профессий (в список должны быть включены профессии, которые нравятся и интересны в данное время).

⇒ Составьте перечень требований выбираемой профессии — выбираемая профессия и будущий род занятий; выбираемая профессия и жизненные ценности; выбираемая профессия и жизненные цели; выбираемая профессия и сегодняшние горячие проблемы; выбираемая профессия и реальное трудоустройство по специальности; выбираемая профессия и склонности, способности; желательное содержание, характер и условия работы.

⇒ Определите значимость каждого требования.

⇒ Проанализируйте результаты.

⇒ Определите основные практические шаги к успеху.

#### ***Советы по поводу принятия решения о выборе новой профессии***

Жизнь предлагает множество вариантов продолжения профессиональной карьеры после выхода на пенсию. Но некоторые люди торопливо, как следует не подумав, видят только один вариант, а остальное сходу отбрасывают. И в результате оказываются без выбора.

⇒ Выбирая, всегда проясняйте для себя как достоинства, так и недостатки каждого варианта.

⇒ Не поленитесь проверить последствия каждого варианта выбранной профессии.

⇒ Спрашивайте, спрашивайте, спрашивайте. Тем яснее поймете чего вы хотите.

↪ Не бойтесь ошибиться при выборе новой профессии, но находясь на пенсии, возможность выбора ограничено. Вы знаете, что в течении жизни мы меняем профессии несколько раз.

↪ Специалист только рекомендует специальности, но не настаивает, право выбора всегда остается за пожилым человеком.

### **1.6. Индивидуальное профконсультирование**

При работе с пожилыми трудоспособными людьми используется индивидуальное профконсультирование — это работа с психологом один на один. Метод беседы применяется для выяснения индивидуальных особенностей и способностей пожилого человека. Психолог часто применяет психологическое тестирование. Иногда консультация сводится к тестированию (например, компьютерному), а роль психолога здесь в том, что он объясняет результаты теста, помогает подобрать подходящую профессию, соответствующую выявленным тестом интересам, способностям и склонностям.

Профориентационное тестирование в центре профориентации — это оптимальный вариант профконсультации. От простой индивидуальной консультации профтестирование отличается своей дешевизной: ведь компьютер выполняет за психолога рутинную работу по предъявлению тестовых заданий, обработке результатов — следовательно, экономится время труда психолога. Обязательным условием использования этого метода является условие владения пожилым человеком навыком компьютерной грамотности.

Тестирование может продолжаться от 10 минут до нескольких часов, и по результатам теста сразу можно будет подобрать какие-то варианты, или услышать рекомендации по коррекции слабых сторон, или узнать, что делать дальше, где искать требуемую информацию. С другой стороны самостоятельное тестирование на компьютере (с использованием онлайн-тестов, дисков, тестов из книг) — это всего лишь этап необходимой работы. Велика возможность ошибиться, неверно проинтерпретировав результаты. Диск не даст индивидуальные рекомендации — он использует шаблоны интерпретационных сообщений, шаблоны советов и рекомендаций. Потому-то не обойтись только текстом без консультации психолога и совместной работы со специалистом по подбору профессий.



Сеанс профориентации состоит из беседы; выбора теста — в соответствии с беседой выбирается тест на профпригодность; процесс тестирования — тестирование проводится на бланках или на компьютере. Обычно содержит несколько вопросов, в среднем — около 80. Вопросы бывают разные. Обычно ограничений по времени на прохождение теста не задаётся, если тест на интеллект — даётся ограниченный промежуток времени на решение всех вопросов; результаты тестирования — если была бланковая версия — результат будет готов через некоторое время или на следующий день. В случае с компьютерной версией, результаты окажутся на экране монитора мгновенно.

По итогам прохождения профессиональной тестовой методики выдаётся описание сильных и слабых сторон. У психолога в руках оказывается профиль способностей, интересов, черт характера. Специалист должен тактично и не нанося психологической травмы, объяснить пожилому человеку его слабые стороны и заинтересовать его в поиске подходящей по профилю черт характера работы

По этому профилю психолог может сказать неизмеримо больше, чем компьютер в своих стандартных формулировках, где предполагается обычно всего три варианта интерпретации по каждому измеряемому свойству. Психодиагностика покажет точный и научный результат, а в отличие от сомнительных журнальных тестов.

## Раздел 2 ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ ПОЖИЛЫХ ЛЮДЕЙ

### 2.1. Дистанционный труд

На современном этапе в России существует множество форм занятости пожилых людей. Одни из них отработаны и имеют положительные результаты, законодательную базу, другие только начинают появляться на рынке труда и имеют завидную перспективу.

В 2010 г. была преодолена острая фаза экономического кризиса в России. Население России в 2010 г. уменьшилось на 2,2 млн человек и составило 142,9 млн человек. Среднегодовая численность занятых увеличилось и составила 69,8 млн человек. Однако численность экономически активного населения практически не изменилась — 75,4 млн человек. Вместе с тем, положительные тенденции пока носят неустойчивый характер.

Экономический рост и увеличение объёма промышленного производства в одних секторах сочетается с падением в других. Тенденции уменьшения численности населения и безработных при стабильной динамике численности активного населения и увеличения численности занятых позволяют предположить, что активизируются процессы вовлечения на рынок труда пенсионеров. Происходит активизация неформальных трудовых отношений. Сегодня, по имеющимся оценкам, в неформальном секторе занято около 13 млн человек или 17—18 % экономически активного населения.

В связи со структурными изменениями экономики, ростом сферы услуг в пореформенный период появляются новые формы занятости.

Дистанционная занятость — рабочий процесс, осуществляемый вне традиционного места работы и предполагающий взаимодействие с работодателем посредством информационно-коммуникационных технологий.

В России будет законодательно закреплена возможность дистанционной работы. С такой инициативой выступил президент РФ Д. Медведев. Кроме того, он предложил и другие меры, которые

должны оздоровить рынок занятости — развивать малый бизнес, расширить систему госзаказов, привлекать в гражданские сферы (например, к работе в школе) бывших офицеров и граждан вышедших на пенсию. Трудовой кодекс поменяют, чтобы работать на дому было удобнее.

Численность безработных граждан в России снизилась с 6,2 млн. человек на начало 2010 г. до 5,4 млн человек на начало 2011 г. Уровень общей безработицы — с 8,2 до 7,2 %. Особое внимание было уделено созданию рабочих мест в малом бизнесе. Благодаря помощи государства в организации малого бизнеса 200 тыс. безработных смогли начать собственное дело, получив по 60 тыс. рублей дотаций. Теперь пришло время подумать о господдержке частного бизнеса в моногородах, который не требует прямого бюджетного финансирования. Это могут быть, к примеру, госгарантии в разных сферах.

Глава Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП) А. Шохин считает, что для качественного улучшения ситуации на рынке труда в России необходимо создать 750—800 тыс. новых рабочих мест. В прошлом году было создано около 1 млн вакансий, но, по оценкам РСПП, в основном это не постоянные рабочие места, а временная занятость. В экономике России ежемесячно открывается порядка 20—25 тыс. действительных новых рабочих мест, что очень мало. При этом в стране около 10 млн мест, которые не позволяют получать нормальный трудовой заработок, не соответствуют стандартам. Один из возможных вариантов решения проблемы, которые предложил глава РСПП, — легализация дистанционной работы.

Происходящие в мире процессы глобализации, информатизации общества, широкое распространение сети Интернет по всем континентам планеты привели к радикальным изменениям не только в технике и экономике, но и в сфере труда, вызвав появление новых эффективных форм занятости.

Наиболее перспективной из них сегодня является дистанционная занятость. И как считают специалисты это наиболее быстроразвивающаяся форма занятости, которая трансформируется в целый ряд разновидностей гибкой трудовой деятельности. Это, в свою очередь, требует глубокого анализа для понимания сути развивающихся направлений в занятости и последствий, которые они могут оказать на рынок труда.

Типологизация видов дистанционной занятости рассматривается в соответствии с методическими подходами, предложенными МОТ, Еврокомиссией по телеработе, Евростатом. При этом, наиболее полной признается версия Еврокомиссии, которая выделила девять видов дистанционной занятости, в их числе: работа вблизи от дома, в специальном удаленном центре; работа распределенного коллектива в нескольких местах, некоторые из которых могут быть дома, другие — в более традиционных местах и т. д.

В соответствии с названными критериями можно выделить следующие виды дистанционной занятости:

- ↪ по индивидуальному контракту;
- ↪ самозанятость;
- ↪ неофициальная телезанятость;
- ↪ дистанционное предпринимательство и др.

Любое новое явление требует определения предпосылок его открытия и существования. Поэтому, после определения основных дефиниций и видов дистанционной занятости были разработаны методические подходы к исследованию предпосылок и факторов развития дистанционной занятости. Особое внимание уделяется тем технологическим условиям, без которых развитие и широкое внедрение дистанционной занятости невозможно. Дистанционная занятость, как известно, тесно связана с современными компьютерными технологиями и сетью Интернет, являющимися материальной основой и позволяющей дистанционно осуществлять трудовые отношения между работником и работодателем.

Дело в том, что Интернет формирует принципиально новую для традиционной экономики ситуацию, создавая единую виртуальную среду специфических взаимоотношений между работниками и работодателями, а также телеработниками. При этом устанавливаются «виртуальные» дистанционные, организационные, технологические и экономические отношения, которые по существу формируют «электронный» сегмент рынка труда. В свою очередь, высокая технологическая оснащенность и широкомасштабность киберпространства, позволяющего передавать информацию на большие расстояния и продуктом труда, в этом случае, является информация; а также многообразие решаемых задач способствуют появлению разнообразных форм занятости с использованием компьютеров

и телекоммуникаций, изменяющих принятую географию размещения рабочих мест.

Информация, передаваемая информационными и коммуникационными технологиями, позволяет работникам выполнять свои служебные обязанности дистанционно. Интернет при этом служит для того, чтобы разделять определенный вид трудовой деятельности на различные компоненты, доставляя затем эти компоненты по электронным каналам связи к источникам предложения труда и далее применяя информационные технологии для координации географически распределенного производственного процесса. Поскольку географические барьеры ослабевают, эффективные границы рынка труда расширяются.

При этом необходимо отметить следующее.

Во-первых, никакое средство массовой информации так стремительно не росло, образуя сетевое информационное пространство мирового масштаба. Информационное сетевое пространство, в свою очередь, указывает на возможность открытия новых областей знаний, интеллектуализацию труда, на открытие новых возможностей для организационного и институционального совершенствования в сферах социально-экономической деятельности человека.

Во-вторых, Интернет формирует принципиально новую для традиционной экономики ситуацию, создавая единую виртуальную среду с типичными для рынка интеракциями участников, что ведет к образованию Интернет-экономики, имеющей обширнейшее пространство существования субъектов экономической и другой деятельности. Между работодателями и работниками устанавливаются виртуальные «дистанционные экономические отношения».

В-третьих, с созданием, сохранением и эффективным использованием информационных ресурсов связано и формирование широких возможностей для развития новых форм занятости. К примеру, на их основе в развитых странах активно формируются электронные биржи труда, через которые специалисты в области найма посредством компьютерной обработки предоставленных в сети Интернет кандидатами электронных резюме трудоустраивают их в соответствии с электронными заявками компаний.

Таким образом, Интернет может выступать надёжным инструментом подбора персонала. При максимальном использовании его

ресурсов работодатель практически гарантированно получит даже редких и узких специалистов.

Не менее важными, являются экономическая и институциональная предпосылки. В соответствии с теоретическим обоснованием существования дистанционной занятости, проанализированы этапы становления телеработы. Такой подход позволил проанализировать опыт становления и развития дистанционной занятости в странах, где первоначально появилась телеработа, а затем его использовать для анализа формирования новых эффективных форм занятости в России.

Надо отметить, что в мире дистанционная занятость прочно заняла свое законное место среди других видов трудовых отношений, став полноправным средством к существованию миллионов людей, России же еще только предстоит оценить перспективы ее внедрения на национальном рынке труда.

Пока еще очень мало исследований и эмпирических оценок выгод и издержек от внедрения дистанционной занятости в России. Но, опираясь на некоторые из них и те, что сделаны за рубежом, все же можно сказать, что этот новый эффективный вид занятости занимает свое полноправное место на рынке труда, успешно развивается и расширяясь.

Изложенный исторический аспект развития научных подходов к исследованию новой формы занятости позволил определить масштабность ее внедрения в мире и в России, что в свою очередь послужило основанием для выявления существующих преимуществ и проблемных сторон дистанционной занятости для субъектов трудовых отношений.

На российском рынке труда только начинается процесс формирования дистанционной занятости, и пока это только вторая ступень развития, в отличие от пройденных мировым сообществом четырех, поэтому очень важно иметь полноценное и системное представление, как о достоинствах, так и о проблемных сторонах этого вида деятельности.

Проведенный анализ основных составляющих дистанционной занятости позволил выявить ряд преимуществ, обеспечиваемых этой новой формой организации труда, и проблемных аспектов в ее использовании для субъектов трудовых отношений: работника, ра-

ботодателя и общества. К примеру, дистанционные формы работы могут привлекать работников следующими своими чертами: большими возможностями поиска работы с использованием Интернет-сети; возможностью работать на расстоянии; самостоятельным планированием рабочего времени, что особенно выгодно, когда работа оценивается не по временным затратам, а по конечному результату; возможностью творчества; оперативностью в работе, обеспечиваемой сетевым общением с клиентами и возможностью узнать их предпочтения; явной зависимостью заработной платы от собственных идей и результатов работы и др.

Проблемные последствия дистанционной занятости, с которыми может столкнуться работающий на расстоянии. К примеру, это возникновение новых расходов, обусловленных подключением к Интернету и работой в этой сети; профессиональные риски, связанные с «проблемами в сети»; недобросовестность работодателя, которая при дистанционной форме занятости может быть понята и оценена работником с опозданием; недостаточное общение в коллективе, необходимое для приобретения опыта, что особенно важно для начинающих, а, кроме того, резкое сокращение возможностей социально-трудовой адаптации, выработок навыков коммуникаций, общения и т. д.

Сравнительный анализ достоинств и проблемных сторон дистанционной занятости показал, что в целом эта форма занятости открывает новые возможности для работодателя выстроить эффективную политику управления трудом и персоналом, отвечающую современным требованиям внутрифирменных трудовых отношений. А для рынка труда в целом определить направления развития государственной политики в области регулирования новых форм занятости и механизмы воздействия посредством определенных мер. Одной из которых названы мониторинг и контроль дистанционной работы, который необходим для определения масштабов и изменений в сфере занятости России, что позволит сформировать более полную и продуманную политику в области занятости на отраслевом и региональном уровнях.

Характер отношений между субъектами рынка труда при дистанционной занятости зависит от способа оформления отношений между ними. На практике встречаются три формы договора между работником и работодателем:

1. Трудовой договор. Работник, заключив традиционный трудовой договор с работодателем, выполняет свои трудовые обязанности не на территории работодателя, а дома или в другом удобном ему месте. Такая форма организации труда обычно разрешается работникам, уже имеющим опыт работы с данным работодателем и хорошо зарекомендовавшим себя, так как в данном случае отношения между субъектами строятся на высоком уровне доверия и лояльности. Все отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, и работодатель вправе требовать выполнения установленного режима труда (к примеру, присутствия работника в определенные часы на рабочем месте у компьютера или телефона). Довольно часто работа дома сочетается с работой в офисе, к примеру, несколько часов или дней в неделю, для совместного обсуждения рабочих вопросов в коллективе и выполнения обязанностей, которые нельзя осуществить в удалении от офиса. Работник пользуется всеми социальными и трудовыми гарантиями в соответствии с Трудовым кодексом. Если работа носит разовый или сезонный характер, работодатель может заключить с работником срочный трудовой договор.

2. Договор подряда, возмездного оказания услуг или иной договор гражданско-правового характера. При заключении такого договора работник выступает в качестве исполнителя, и отношения сторон регулируются не трудовым, а гражданским законодательством. Конечно, в данном случае работник не вправе рассчитывать на социальные гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом РФ (выплату пособий по временной нетрудоспособности, предоставление ежегодных и учебных отпусков, возмещение вреда в связи с нанесением вреда здоровью и пр.). Но заключение гражданско-правового договора это не худший вариант для добросовестного работника, поскольку в случае нарушения условий договора он все же может обратиться за защитой своих прав в суд. К сожалению, в России при дистанционной занятости широкое распространение получил и третий вариант оформления отношений.

3. Устное или «виртуальное» соглашение. При такой договоренности взаимодействие работодателя и работника происходит в неправовом поле. Основной причиной нежелания работодателя официально оформлять отношения с работником является стремление



сократить издержки, связанные с наймом рабочей силы. Не заключая трудовой договор с работником, работодатель не несет никаких обязательств перед привлеченным сотрудником. У него не растет численность работников, что ведет к занижению фонда оплаты труда и налогооблагаемой базы для определения некоторых налогов и сборов. Равны нулю и издержки, связанные с расторжением договора с работником. Работодатель экономит также и на кадровой работе оформлении трудовых договоров, расчете и начислении заработной платы и других выплат, ведении всей документации и т. д.

С точки зрения теории кажется, что отношения между исполнителем и потребителем услуг труда при дистанционной работе ближе к подрядным. В пользу такого взгляда можно привести следующие аргументы.

Во-первых, при работе «на расстоянии» отсутствует основной, по мнению юристов, критерий отношений найма непосредственный контроль за процессом труда со стороны работодателя.

Во-вторых, работающий по трудовому договору работник обязан выполнять работу лично, в то время как в условиях дистанционной занятости работник вполне может привлечь других лиц для реализации своих обязательств, что также говорит скорее о подрядном характере отношений.

В-третьих, работодатель не может отвечать за безопасность труда работника, если тот работает дома, а не на территории работодателя.

В-четвертых, в случае трудовых отношений риск случайной гибели или случайного повреждения результата выполненной работы несет работодатель, работник не лишается заработной платы и несет материальную ответственность лишь в случае его вины. При дистанционной работе риск порчи результата до его передачи заказчику (к примеру, исчезновение файлов или обрабатываемых баз данных в результате повреждения их компьютерным вирусом) лежит на исполнителе. Если заказчик не получил требуемый результат, то он его и не оплатит. Это также косвенно свидетельствует о том, что при дистанционной работе есть основания для заключения договора подряда или иного договора гражданско-правового характера.

Но во многих случаях работодателю лучше вступить в трудовые отношения с исполнителем. Стабильность положения и защищенность работника при заключении трудового договора позволяет ему

сосредоточиться на работе, а не на поиске очередного заказчика. Работодатель же, предоставляя работнику не только возможность работать дома, в более комфортных условиях, но и полный социальный пакет, может удержать ценного работника. Конечно, это в первую очередь относится к высококвалифицированным работникам, обладающим специфическим человеческим капиталом (набором знаний и умений, ценным именно для данного работодателя), которым непросто найти замену.

Что касается невозможности осуществления контроля за процессом труда со стороны работодателя, то известно, что при интеллектуальном творческом труде непосредственный контроль за работником неэффективен, и работодателю вполне достаточно контролировать лишь конечный результат труда работника, не вмешиваясь в его текущую деятельность. Отношения между работником и работодателем в случае заключения трудового договора на неопределенный срок обычно в большей степени базируются на доверии и накопленном опыте совместной работы, чем в случае разовых подрядных договоров с незнакомыми лицами.

В то же время заключение трудового договора в условиях, когда у работодателя нет детальной и достоверной информации о квалификации и добросовестности работника, представляет определенный риск. Практика применения дистанционной занятости в России дает достаточно примеров для подобных выводов, поскольку весьма распространены ситуации оппортунистического поведения работников.

Риски работодателя могут быть связаны также со сложностью определения реальной квалификации работников и качества выполненной работы. Работодатель может столкнуться с тем, что работа не будет выполнена к указанному сроку или будет выполнена ненадлежащим образом. Для работников вероятность стать жертвой недобросовестного поведения работодателя ничуть не меньше. Последний может либо не оплатить проделанную работу, либо оплатить её лишь частично. Такие случаи в российской практике также не редкость.

Следует заметить, что и работник, и работодатель ищут способы обезопасить себя, насколько это возможно, от недобросовестного поведения партнера. Во-первых, иногда его поиск осуществляет-

ся при помощи социальных сетей, по неформальным каналам, по рекомендациям родственников и друзей. Ограничивая отношения кругом «проверенных» людей, в надежности которых сомнений нет, работодатели не только сокращают издержки поиска и отбора подходящих кандидатов, но и страхуют себя от неприятных неожиданностей. Но поиск сотрудников и работодателей в сети социальных связей сокращает спектр возможных вариантов и не всегда ведет к выбору лучшего из них.

Во-вторых, возможности оперативного и широкого распространения информации в Интернете о недобросовестном поведении работодателя или работника заставляют субъектов «дистанционного» рынка труда, рассчитывающих на длительную карьеру в этом сегменте, заботиться о своей репутации. Уже сейчас в Рунете существуют сайты с «черными списками» работодателей, нарушивших принятые на себя обязательства, что в определенной мере сокращает их возможности по привлечению новых работников.

Конечно, несмотря на спонтанно возникающие средства защиты работников и работодателей от недобросовестного поведения другой стороны, следует стремиться к тому, чтобы их отношения протекали в правовом поле и регулировались не только устными соглашениями, но и грамотно оформленными договорами. Ведь риски сторон варьируются в зависимости от способа оформления отношений с партнером. Если заключен письменный договор, они могут защитить свои права в суде. Если же договоренности устные или существуют лишь в электронном виде, стороны рискуют намного больше.

Окончательный выбор формы договора зависит от многих обстоятельств частоты заключения сделок и их продолжительности, наличия или отсутствия у работника специфического человеческого капитала, возможностей измерения результатов труда работника, репутации сторон и других особенностей конкретной сделки.

В целом развитие дистанционной занятости является шагом к большей гибкости рынка труда, что является объективной тенденцией как для стран с переходной экономикой, так и для стран с развитой рыночной системой. Однако использование современных технологий способствует переходу от системы традиционной стабильной занятости к непостоянной и неполной занятости, что не всегда

соответствует интересам работников. Превращение работающих по трудовому договору в самозанятых подрядчиков или «фрилансеров» способствует изоляции и разобщению работников, сужению сферы деятельности профсоюзов и усилению позиций работодателей на рынке труда. Необходимы продуманные экономические и юридические меры по переводу отношений между дистанционными работниками и работодателями в правовое поле и защите каждой из сторон договора от недобросовестного поведения партнера.

### ***Дистанционный труд***

Дистанционный труд по эффективности отличается от надомного так же, как крепостное право от трудовых правоотношений. Можно говорить, что за такой формой труда будущее, так как в нем заложен огромный потенциал и при его помощи возможно решение очень многих проблем, причем обязательно в сфере труда и экономических отношений.

Дистанционная занятость развивается и в нашей стране. Хотя мы не основываемся на опыте других стран, все же делаем бессознательные первые шаги. Многие из нас, сами того не подозревая, уже тем или иным образом используют дистанционный труд.

Это говорит о многом, в частности, о том, что рано или поздно вопрос внедрения дистанционного труда станет очень актуальным. Сегодня, скорее, не мы продвигаем дистанционный труд, а он сам приходит в нашу жизнь и работу как нечто более эффективное и предпочтительное, нежели то, что используется сейчас. То есть мы внедряем его неосознанно.

В качестве примера можно привести бухгалтеров, которые, имея компьютеры, берут работу «на дом». Или более яркий пример: работа авторов, сотрудничающих со многими периодическими (печатными или электронными) изданиями. Такая работа в целом не привязана к месту редакции, к конкретному рабочему месту. Заказы на публикацию поступают авторам из редакции посредством сети Интернет, необходимые вопросы обсуждаются по телефону. Материал для публикации можно готовить в домашних условиях, частично — в пути на работу и обратно, а также в выходные дни. Готовый материал передается по электронной почте.

Как видим, все стадии работы с материалом — от создания до отправки готового варианта — могут осуществляться вне офиса,

т. е. дистанционно. Многие авторы работают именно так, хотя и не подозревают, что их работа именуется дистанционной. Это происходит само собой, так как продиктовано временем, новыми технологиями и экономией. В принципе, возможно вовлечение в эту сферу труда работников многих других профессий. А так ли необходимо каждодневное посещение офиса, стоит ли это того? С учетом постоянного дефицита недвижимости и роста ее цены, а также стоимости аренды офиса, какую бы экономию составила работа сотрудников в дистанционном режиме? Можно смело ответить, что очень существенную. А кто из нас не столкнулся с таким благом цивилизации, как пробки, сколько времени мы проводим в них?

Дистанционному работнику не требуется добираться до офиса и обратно, а это уже ежедневная экономия от часа до двух. Соответственно, в год она составит от 250 до 300 часов, а это почти два месяца рабочего времени!

### ***Преимущества дистанционного труда***

Говоря о пользе дистанционного труда, в первую очередь следует отметить его экономическую выгоду. Так, за необязательностью предоставления рабочего места, оргтехники у нанимателя снижаются расходы на аренду помещения и оборудования для рабочего места. Например, отделение IBM в штате Кентукки, перейдя на телеработу, сократило арендуемые площади с 44 000 кв. футов до 15 000 кв. футов. Только экономия на аренде составила 400 тыс. долларов в год.

Экономия даже в рамках одной компании может достичь высоких показателей. Если же рассматривать все государство в целом, речь идет об огромных суммах.

Причем дело не только в экономии на аренде или приобретении недвижимости. Само содержание рабочего места работника также накладно для нанимателя.

Когда вариант полного устранения работы в офисе неприемлем, возможно создание офисов с рабочими местами, используемыми при необходимости сразу несколькими сотрудниками. Так, по статистике, большинство работников используют свое рабочее место лишь на четверть от общего рабочего времени. Данное обстоятельство позволяет организовывать рабочие места, которые в течение дня будут использоваться несколькими сотрудниками. Например,

один из офисов фирмы IBM в штате Нью-Йорк действует по правилу 80-20: 800 сотрудников используют только 200 рабочих мест.

К другим преимуществам относятся:

↪ увеличение гибкости штата персонала;

↪ рост производительности и эффективность труда.

Кроме того, дистанционная работа стимулирует рост доверительных и честных отношений между работником и нанимателем. При такой работе происходит минимизация контроля со стороны нанимателя. И это оказывает положительное влияние на работника. Работник начинает в полной мере осознавать свою ответственность, ведь работа заключается не в посещении офиса на определенное время, а в реальном выполнении конкретного труда. Помимо прочего, у работника появляются определенные преимущества. Теперь ему нет необходимости лишней раз делать вид, что он работает, или отчитываться о каждом своем шаге нанимателю. Снижается до минимума возможность конфликтов работника и нанимателя, что также благоприятно сказывается на производительности труда.

Дистанционная занятость приносит не только экономические дивиденды. Транспортная проблема, которую очень эффективно решает дистанционная форма занятости, приводит не просто к экономии топливно-энергетических ресурсов, но и улучшает экологическую обстановку.

В ряде штатов США действует закон, согласно которому фирмы, использующие телеработу, получают налоговые льготы, поскольку их сотрудники не загрязняют окружающую среду, приезжая в офис на автомобиле. Уже в 1994 г. была начата программа Flexiplace, по которой первая тысяча федеральных служащих переводилась на работу через Сеть.

### ***Телеработа или дистанционный труд***

Появление новых информационных технологий привело к тому, что зачастую работа специалистов не требует их физического присутствия на рабочем месте. Так как результат работы не носит материальной формы, он может быть подготовлен и в дальнейшем передан ему в любом месте, а не только на территории нанимателя. Не вызывает удивления и работа в режиме on-line, когда наниматель и работник с помощью специальных технических средств поддерживают рабочий контакт, находясь в различных местах.

В качестве примера можно привести работу специалистов IT-компаний, которые являются наиболее продвинутыми не только в плане дистанционного труда. Практика показывает, что ими активно используется территориальное деление производственного процесса, когда управляющий офис компании расположен в экономически развитом государстве, где продвижение их продукта наиболее экономически выгодно, а персонал, осуществляющий основную деятельность, например, производство программного обеспечения, живет и работает в иных странах, где стоимость трудовых ресурсов низкая для такого вида деятельности.

Кроме программистов, активно используют дистанционную форму трудовой деятельности лица, создающие объекты интеллектуальной собственности. Это дизайнеры, художники, писатели. Не требует постоянного рабочего места деятельность специалистов медиарынка, например, в области рекламы, деятельность в сфере информационных технологий, консалтинга и др.

В принципе, осуществлять трудовую деятельность дистанционно могут любые специалисты, чья работа не связана с материальными объектами (инструментами, приспособлениями и т.п.), результатом которой в основном также не являются материальные объекты.

Что же такое дистанционный труд? Что он собой представляет и каким образом осуществляется?

Было подсчитано, что если от 10 до 20 % работающих в США переключатся на дистанционную работу, то ежегодно будет сэкономлено около 23 млрд долл., 1,8 млн тонн загрязняющих веществ не будет выброшено в воздух, более 13 млн тонн горючего не будет сожжено автомобилями, 3 млрд часов не будет «убито» на дороге с работы и на работу.

Если рассматривать данный вопрос шире, то выполнение определенной работы может происходить как в рамках гражданско-правовых отношений, так и в рамках трудовых. Гражданско-правовые отношения, с одной стороны, более приемлемы для осуществления дистанционного труда, но в этом случае работник вовлекается в экономический оборот как практически полностью самостоятельный субъект, чего довольно часто не желает сам работник, так как, кроме выполнения непосредственно работы, он вынужден заботиться о поиске контрагентов, изучении рынка, самостоятельном обеспечении

процесса деятельности ресурсами и повышении своего уровня как специалиста. В таком случае это физическое лицо несет все риски своей деятельности, и, что самое важное, это требует регистрации физического лица в качестве индивидуального предпринимателя.

Именно нежелание решать все эти задачи и приводит к тому, что многие отдают предпочтение трудовым, а не гражданско-правовым отношениям.

Довольно часто упоминается градация дистанционного труда, предложенная У. Хьюс в специальном докладе для Европейской комиссии «Дистанционная работа и равноправие полов». В частности, она разделила дистанционную занятость на несколько основных видов. Ее выводы могли бы активно использоваться конкретными субъектами предпринимательской деятельности для развития дистанционного труда в их собственном бизнесе.

Непосредственно дистанционная занятость, рассредоточенная по нескольким местам: частично на дому, частично в местах, являющихся собственностью работодателя. Обычно такую работу выполняет квалифицированный, пользующийся полным доверием, профессиональный исполнительский персонал. Большая часть таких работ регулируется коллективными договорами.

Внештатная дистанционная работа. Базируется целиком на домашней работе, но производится внештатными сотрудниками, выполняющими самые разнообразные задания на основе договоров с клиентом (писательская работа, редактирование, дизайн, компьютерное программирование и др.).

Мобильная дистанционная работа. Применение возможностей новых технологий в традиционных формах деятельности (торговые представители, инспектора, инженеры по эксплуатации и др.).

Работа в специально оборудованном офисе. Работа на расстоянии осуществляется на площадях работодателя и субподрядчика. Рабочие помещения обеспечиваются самыми современными телекоммуникациями.

## **2.2. Надомная работа**

Трудовой кодекс РФ предусматривает довольно много особенностей надомного труда. В частности, ему присуща самостоятельность



работника, независимость в принятии решения и более активное использование собственных инструментов, механизмов и оборудования. Надомная работа является одной из многих разновидностей дистанционной формы занятости.

К неблагонадёжным вакансиям относятся многочисленные предложения надомной работы. В газетах и в Интернете можно найти огромное количества фирм, предлагающих разнообразную надомную работу: изготовление всякого рода сувениров, свечей-ароматизаторов, детских игрушек, магнитов на холодильники и прочее.

При проверке многих объявлений выясняется, что на другом конце провода нет секретаря. Автоответчик диктует адрес соискателю, куда нужно приехать на собеседование. В офисе (часто это небольшая комната) предлагают сразу оплатить обучение. Примитивное обучение по формовке пуговиц или заливки свечей в формочку. Обучение длится десять минут, а стоимость от 3000 до 5000 рублей.

А что происходит после обучения? Элементарная схема: предлагается купить тестовый материал и попытаться сделать пробную партию товара. Но как бы человек не старался и не соблюдал технологию производства — вся она будет забракована. Фирма у вас её не купит. Кто за это ответит?

Как правило, надомная работа не оформляется трудовым договором. Это означает, что на сотрудника не распространяются гарантии Трудового кодекса. Очень часто работодатель даже не предлагает заключить договор подряда или оказания услуг. Если на следующий день фирма закроется, у вас не останется никаких документальных подтверждений, что вы с ней сотрудничали.

Запомните — работа на дому не гарантирует стабильный заработок. В лучшем случае вы получите сдельную оплату.

За все огрехи технологии расплачивается сам работник.

### **2.3. Самозанятость (собственное дело)**

В соответствии со Стратегией социально-экономического развития Свердловской области до 2020 г. малому и среднему предпринимательству выделяется роль одного из основных инструментов по достижению главной цели Стратегии — обеспечения высоко-

го уровня благосостояния и стандартов качества жизни населения Свердловской области.

С 2011 г. на территории Свердловской области реализуется целевая Программа «Развитие субъектов малого и среднего предпринимательства в Свердловской области» на 2011—2015 гг. (далее — Программа развития), предусматривающая ежегодное увеличение на 4500 субъектов малого и среднего предпринимательства и создание 6000 новых рабочих мест.

Центры занятости населения Свердловской области предоставляют государственную услугу по содействию самозанятости безработных граждан в соответствии с административным регламентом, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 16 июня 2008 г. № 281-н.

Получателями государственной услуги по самозанятости являются граждане, признанные в установленном порядке безработными.

Пожилой гражданин решил стать предпринимателем, организовать собственное дело. Что для этого нужно?

Государственные услуги по содействию самозанятости включают в себя:

⇒ консультативные услуги по вопросам организации предпринимательской деятельности, проведение тестирования для углубленной оценки Ваших предпринимательских способностей;

⇒ обучение граждан для последующей организации своего дела;

⇒ содействие в подготовке бизнес-планов;

⇒ предоставление возможности по использованию каналов связи и средств оргтехники;

⇒ финансовая помощь безработным гражданам на организацию самозанятости (на подготовку учредительных документов, оплату государственной пошлины за регистрацию малого предприятия, получение свидетельства на право заниматься индивидуальной предпринимательской деятельностью, приобретение бланочной документации, изготовление печатей и штампов).

Средства на реализацию мероприятий Программы поддержки будут израсходованы на предоставление безвозмездной субсидии в виде однократной социальной выплаты на организацию собствен-

ного дела и обеспечение самозанятости в размере суммы 12-кратной максимальной величины пособия по безработице.

Программой поддержки занятости населения Свердловской области в 2010 г. предусмотрено создание 698 новых рабочих мест в сфере малого бизнеса. Сумма финансовой помощи для открытия собственного дела и обеспечения самозанятости граждан предусмотрена в размере 27693,2 тыс. рублей. При корректировке Программы вносимые предложения по направлению содействие развитию малого предпринимательства и самозанятости граждан, позволяют увеличить количество созданных рабочих в сфере малого бизнеса.

### ***Самозанятость населения — как начать свое дело?***

Оказавшись внезапно без работы и финансовой опоры, не стоит отчаиваться и опускать руки. Быть может, настало самое время осуществить мечту о собственном бизнесе?

Начать свое дело даже при отсутствии финансовых средств и шансов на получение банковского кредита вполне реально. Помощь в данном вопросе может прийти и со стороны государства: правительственные программы самозанятости населения реализуются уже не первый год и стали особо актуальными при финансовом кризисе.

Получить государственную поддержку при организации собственного дела могут именно безработные или незанятые граждане. Программы содействия самозанятости граждан разрабатываются отдельно по каждому региону (краю, области). В их рамках предусматриваются как материальные виды помощи, право на получение которых, к сожалению, имеют не все (об этом чуть ниже), так и нематериальные, рассчитывать на которые может каждый. К нематериальной помощи относятся:

- ↪ предоставление информации о приоритетных направлениях предпринимательской деятельности;
- ↪ консультации специалистов в области создания собственного дела;
- ↪ тестирование на наличие способностей к организации и ведению бизнеса;
- ↪ обучение основам предпринимательства;
- ↪ консультации по составлению бизнес-планов и т. д.

Для того чтобы получить указанные виды помощи, желающим получить поддержку в рамках программы поддержки самозанятости населения, необходимо лишь обратиться с заявлением в одну из местных служб занятости, для которых подобные программы сегодня относятся к разряду наиболее приоритетных направлений.

Рассчитывать на финансовую помощь, как было указано выше, могут не все, а только те лица, которые уже зарегистрировались в качестве индивидуального предпринимателя или оформили юридическое лицо. К свидетельству о регистрации предпринимательской деятельности в обязательном порядке должен прилагаться бизнес-план и заявление на получение субсидии. Обращаться опять же необходимо в центр занятости, который и отправляет все бизнес-планы на экспертизу. Финансовые средства на самозанятость выделяются только после одобрения бизнес-плана экспертами и предоставления выписки о регистрации юридического лица/индивидуального предпринимателя из Единого государственного реестра юридических лиц/индивидуальных предпринимателей. Размер субсидии равен годовому размеру причитающегося пособия по безработице (минимум — 6120 руб., максимум — 70560 руб.). По истечении трех месяцев с момента предоставления субсидии необходимо отчитаться об использовании финансовых средств и соответствии произведенных расходов предусмотренным в бизнес-плане.

Однако финансовая помощь в рамках программы содействия самозанятости населения не ограничивается субсидиями. Возможно также получение грантов, механизм предоставления которых различен. Максимальный размер гранта — 100 тысяч рублей.

Естественно, в первую очередь государственными органами будут одобрены те проекты, которые направлены на развитие приоритетных и наиболее важных для экономики региона направлений. Определиться с родом деятельности также поможет главный в этом вопросе друг и советчик — служба занятости.

Это может быть:

- ↪ производственная деятельность (товары народного потребления, сельскохозяйственная продукция и ее переработка и т. д.);
- ↪ различного рода услуги (жилищно-коммунальные, транспортные, образовательные и т. д.);
- ↪ торгово-коммерческая деятельность и пр.

Государство заинтересовано в samozанятости населения не меньше самих безработных граждан, поскольку борьба с безработицей — одна из приоритетных задач любого региона, особенно в условиях кризиса. Ведь организовав свое дело, человек трудоустраивается сам и возможно даже организовывает еще определенное количество рабочих мест, тем самым способствуя решению такой серьезной и актуальной проблемы.

Начать свое дело пожилым гражданам можно с помощью программы samozанятости населения. Возможно, кому-то суждено стать крупным предпринимателем благодаря такой поддержке.

Мировой финансовый кризис — падение банковского сектора, спад производства и, как следствие, повышение уровня безработицы — эти проблемы коснулись каждого. Но волна кризиса понемногу стихает, а значит, пора смотреть в перспективу. В стране появляется удобный момент для открытия собственного бизнеса. Вот только средств на начало своего дела у населения нет. В этой связи стоит вспомнить о государственной программе «Помощь samozанятости населения», работающей в России уже не один год.

### ***Что такое программа помощи samozанятости населения?***

Цель государства — снижение уровня безработицы и повышение благосостояния населения. А применяемые средства можно охарактеризовать китайской поговоркой: «Хочешь накормить человека, не давай ему рыбу — дай ему удочку». То есть те, кто лишился работы или не может её найти, могут получить от правительства помощь в открытии собственного дела.

В рамках программы samozанятости проводятся консультации специалистов по экономическим и юридическим вопросам организации бизнеса. А главное, есть возможность получить около 60 тыс. рублей, в качестве стартового капитала собственного дела. Эти деньги выплачиваются единовременно и не являются кредитом.

Практическая реализация программы «Помощи samozанятости населения».

На практике программа samozанятости населения помогает получить единовременную денежную помощь безработным для открытия собственного бизнеса. Для получения средств необходимо:

1. Обратиться в службу занятости (биржа труда) по месту жительства и встать на учет.

2. Написать заявление о том, что вы хотите начать свой бизнес.
3. Пройти необходимые тестовые задания по выявлению возможностей вести собственное дело.
4. Предоставить на рассмотрение бизнес-план. При составлении бизнес-плана необходимо ориентироваться на товары и услуги для незащищенных слоев населения.
5. Защитить свой бизнес-план перед государственной комиссией.
6. После одобрения бизнес-плана, необходимо пройти процедуру регистрации предприятия.
7. В центр занятости предоставить данные о сборах, пошлинах и целевых расходах предприятия.

После этого, в течение 7 дней, на ваш счет будет зачислена субсидия.

Теперь остановимся на сущности данной программы более подробно.

#### ***За счет, каких средств реализуется программа?***

Денежная помощь, которую выдает государство безработным, решившим начать свое дело — это пособия, которые безработный получил бы за год пребывания на учете в центре занятости, выплачиваемые единовременно. Таким образом, государство старается вместо обычных потребительских расходов, пустить выделяемые из бюджета средства на развитие экономики.

#### ***Что представляет программа самозанятости для населения?***

В рамках правительственной программы любой безработный, изъявивший желание начать свой бизнес, может рассчитывать на финансовую помощь государства. Размер субсидии определяется местной комиссией и начисляется в размере от 6120 р., до 70 560 руб.

Целевым направлением данных средств является погашение затрат связанных с регистрацией ООО или ИП, лицензированием работ и продукции, организацией рабочих площадей, закупкой материалов, транспортными затратами и прочими расходами, предусмотренными бизнес-планом.

Кроме материальных средств государство предоставляет помощь, в виде:

- ↪ профессиональных консультаций по организации собственного дела;
- ↪ помощи в выборе наиболее рентабельных и приоритетных для государства видов предпринимательской деятельности;
- ↪ обучения основам бизнес-деятельности;
- ↪ помощи в составлении бизнес-плана и консультации по его защите;
- ↪ помощи в аренде необходимых для работы площадей по сниженным ценам.

Кроме того, после удачного старта проекта, новосозданное предприятие может рассчитывать на получение от государства гранта в размере до 100 тыс. руб. В некоторых регионах России предусмотрены также дополнительные программы помощи в поддержке начинающего среднего и малого бизнеса.

Как можно получить государственную поддержку собственной бизнес-идеи?

Механизм получения финансовой помощи от государства довольно не прост и не каждый безработный может получить субсидию.

Для желающих получить материальную помощь в организации собственного дела необходимо, в первую очередь, оформить юридическое лицо или зарегистрироваться как ИП.

Далее необходимо составить бизнес-план. От соискателя субсидии необходима дальновидность и аналитические способности в выборе бизнес-деятельности. Отталкиваться стоит от приоритетов региона, и ориентироваться на слабозащищённые слои населения. В местном центре занятости вам помогут определиться с направлением деятельности. Среди приоритетных, несомненно, будут отмечаться производственная и торгово-коммерческая сферы, а также сфера услуг, затребованных среди населения (услуги бытового обслуживания, ремонтно-строительные, образовательные). Но окончательный выбор остается за вами.

На основе этого выбора необходимо будет защитить свой бизнес-план перед комиссией, которая будет проводить профессиональную экспертизу проекта. Для удачной защиты необходимо проявить собственные способности и показать, что вы готовы вести активную бизнес-деятельность. Пройдя экспертизу и закончив все формаль-

ности, можно рассчитывать на получение стартового капитала для своего бизнес-проекта от государства. Спустя три месяца после получения средств необходимо будет отчитаться в целевой трате денег, согласно с утвержденным бизнес-планом.

Из вышесказанного можно сделать следующие выводы. Государство, не в последнюю очередь, ставит перед собой задачи по решению проблем безработицы и бедности в нашей стране. Причем среди путей решения, ищет наиболее перспективные с точки зрения будущего экономического развития.

Развитие науки, техники, постоянный прогресс используемых человечеством технологий неизбежно влияют на основу любой деятельности — трудовые ресурсы. Нельзя не согласиться с тем, что без человеческого участия невозможно обойтись практически ни в одной сфере деятельности. Однако формат такого участия претерпел некоторые изменения. Постоянно меняются критерии отбора специалистов. Даже рабочие в наши дни должны обладать высокой квалификацией, а не просто возможностью выполнять физический труд. Такие изменения носят отнюдь не поверхностный характер и оказывают влияние на иные сферы отношений.

Прямым результатом умственного труда не является какая-либо реальная вещь, и как следствие он может осуществляться не только в стандартной форме, т. е. на конкретном рабочем месте, предоставленном нанимателем, но и иными способами, так как современные технологии позволяют передавать результаты умственного труда различными способом.

***Бизнес-идеи для организации  
предпринимательской деятельности и самозанятости  
пожилых граждан***

**Оказание услуг**

↪ Парикмахерские услуги, услуги маникюруши, педикюруши, косметолога, визажиста.

↪ Прогулочная группа для детей. Домашний детский сад.

↪ Организация поздравлений и вручения подарков престарелым, больным в больницах.

↪ Организация фирмы по уходу за детьми, инвалидами, в которой могут быть заняты несколько человек.



- ↪ Реабилитационные группы для детей с отклонениями в развитии.
- ↪ Медицинские услуги. Консультации на дому. Измерение артериального давления, уколы и инъекции на дому. Массаж.
- ↪ Фармацевтические услуги. Доставка лекарств и средств гигиены.
- ↪ Косметический салон.
- ↪ Музыкальное оформление свадеб, презентаций, праздников (портреты на дому, фотографирование домашних животных).
- ↪ Видеосъемка, фотоуслуги, видеопрокат.
- ↪ Компьютерные услуги — программирование, перепечатка, набор, оформление, тиражирование. Переплет.
- ↪ Курьерские услуги.
- ↪ Помощь на дому.
- ↪ Няня.
- ↪ Семейные обеды.
- ↪ Диспетчер на телефоне.
- ↪ Настройка музыкальных инструментов.
- ↪ Транспортная деятельность по перевозке пассажиров и грузов на территории города.
- ↪ Автосервис: автозаправка, мойка автомашин; ремонт легковых (грузовых) автомобилей, предпродажная подготовка; автосигнализация (установка и обслуживание); торговля автозапчастями: автокемпинг; мойка автомашин, уборка автостоянок.
- ↪ Оформление фотографий в настенные или настольные рамки.
- ↪ Ремонт бижутерии, обновление, переделка и чистка женских украшений.
- ↪ Мытье окон и витрин.
- ↪ Чистка каминов.
- ↪ Бюро по уборке квартир, мойке окон и потолков и тому подобное. Сезонная работа — подготовка дач.
- ↪ Горничная. Помощь на дом. Помощь во время свадеб и других торжеств.
- ↪ Разработка оригинальных фирменных календарей, открыток, конвертов, визитных карточек для различных организаций.

↪ Оформление окон, индивидуальный дизайн штор. Заказы можно получать как от организаций, так и от частных лиц.

↪ Графический дизайн — фирменные знаки, эмблемы выставок и фирм, заголовки бланков, рекламные объявления и тому подобное.

↪ Изготовление и ремонт ювелирных изделий, бижутерии.

↪ Роспись стен и потолков в домах, офисах, ресторанах, детских учреждениях.

↪ Доставка и продажа газет.

↪ Уборка автостоянок. Вы можете договариваться с владельцами машин на автостоянке об уборке территории, расчистка снега, мытье автомашин и тому подобное.

### **Рукоделие**

↪ Изготовление изделий из овечьих шкур, головные уборы, рукавицы, стельки, домашняя обувь, жилеты.

↪ Выделка и крашение меха, производство изделий из натурального меха. Создание галстуков и платочков из оригинальных тканей. Обучение шитью и перешиванию детской одежды. Шитье и продажа изделий.

↪ Обучение кройке и шитью.

↪ Вязание и продажа изделий или обучение вязанию.

↪ Прядение или обучение прядению, продажа необработанной и обработанной шерсти, веретен и других принадлежностей для прядения. Дизайн спецодежды. Изготовление и продажа салфеток, фартуков, шапочек, косынок, спецодежды.

↪ Изготовление и продажа детских шапочек, бантов, одеял из лоскутков, нагрудничков, фартучков. Домашний закройщик — модельер. Изготовление и продажа выкроек.

↪ Изготовление маек и футболок посредством печатания рисунков, аппликаций.

↪ Изготовление и продажа различных сувениров и подарков к определенным праздникам — к Рождеству, Пасхе, Новому году, 8 марта, Троице.

↪ Изготовление и оформление витрин, вывесок.

↪ Резьба по дереву. Изготовление фигурок животных, рамок для картин, фотографий или миниатюр и других поделок на про-

дажу. Изготовление художественных изделий из глины, деревянной лозы, соломки, плетенки, бересты; роспись по дереву, оформление шкатулок, разделочных досок, мебели.

⇒ Изготовление кожаных и вязанных пуговиц, поясов, сумок и тому подобное.

⇒ Деревянные пуговицы. Вырезанные вручную и расписанные. Оригинальные пуговицы и броши обязательно найдут потребителя.

⇒ Изготовление красочных панно из сухих цветов и других природных материалов.

⇒ Чеканка, гравировка.

⇒ Изготовление и продажа оригинальных свечей.

⇒ Изготовление на заказ ковриков и пледов. Хорошим спросом пользуются коврики с изображением фирменных и торговых знаков, которые могут украсить кабинеты и холлы фирм.

⇒ Украшение из кожи.

⇒ Медные украшения.

⇒ Медные и деревянные таблички с фамилией, именем и отчеством на двери, портфели с монограммами. Дизайн и изготовление знаков на сумках, коробках, вывесках, автомобилях и так далее.

### **Специалисты различных профилей**

⇒ Бухгалтеры — ведение бухгалтерских книг, заполнении бланков, составление отчетов и тому подобное.

⇒ Редакторы — редактирование диссертаций, переводов и других текстов.

⇒ Программисты — программирование, разработка программ, производство программного обеспечения в соответствии с запросами клиентов.

⇒ Переводчики — письменный или устный перевод. Перевод иностранных текстов, прямой и обратный. Подготовка личной и служебной переписки.

⇒ Подготовка информационных бюллетеней или карточек по профилю Вашей специальности.

⇒ Проведение исследований и составление отчетов.

⇒ Опросы по телефону, интервьюирование различных групп по время массовых опросов или обучение интервьюеров.

↪ Декоратор интерьера на выставках, распродажах, презентациях.

↪ Консультант по компьютерам, установка компьютерного оборудования.

↪ Консультант по менеджменту, бизнес-консультирование, помощь в создании бизнес-планов, регистрации, отчетности, других документов.

↪ Консультант-педагог в детском саду, летнем лагере предприятий или в городе.

↪ Консультант маркетинга. Маркетинговые исследования.

↪ Юрист. Юридические услуги, различные виды правовой помощи.

↪ Строители (ремонт, оборудование и благоустройство жилищ и других построек).

↪ Подготовка и чтение лекций на любую тему, преподавание уроков по:

бухгалтерскому учету;

иностранным языкам;

фотографии;

быстрому чтению;

математике;

рисованию;

музыке;

машинописи;

йоге;

работе на компьютере;

теннису;

приготовления экзотических или вегетарианских блюд;

танцев;

дзюдо;

аэробике и другие.

#### **Для имеющих организаторские способности**

↪ Организация экскурсий по историческим, краеведческим и другим темам.

↪ Организация турпоходов, автобусных экскурсий и т. д.

↪ Организация уборки чердаков, подвалов, дворов, торговых залов.

↪ Организация праздников, презентаций, конкурсов — оформление декораций, рекламных объявлений, музыкальное оформление, представление участников, показ мод и тому подобное.

↪ Организация семинаров, конференций, обмен опытом, а также организация культурных программ для этих мероприятий.

↪ Устроитель свадеб, свадебный координатор, тамада.

### **Идеи для небольших магазинов**

↪ Комиссионный магазин. Букинистический магазин.

↪ Продажа товаров для рыбалки.

↪ Продажа оригинальных открыток, литографий, картинок.

↪ Продажа надувных шаров на праздниках.

↪ Продажа газет, почтовых открыток.

### **Кулинария**

↪ Выпечка хлеба, кондитерских изделий, тортов на заказ (выпечка оригинальных тортов для различных торжеств, юбилеев, праздников), изготовление печенья, бутербродов.

↪ Производство мясных и колбасных изделий.

↪ Копчение.

↪ Организация предприятий питания (кафе, закусочных, кафе-мороженых, детских кафе, диско-баров).

↪ Обеды по заказу, торжественные обеды.

### **Ремонтные услуги**

↪ Обивка и ремонт, изготовление, починка или перетяжка мебели, сборка и разборка на дому, пошив чехлов на мебель и на сиденья автомашин.

↪ Ремонт оконных рам. Вставка стекол, изготовление форточек в окнах с большими рамами.

↪ Ремонт квартир.

↪ Ремонт настольных ламп, абажуров, светильников. Реставрация старинных светильников, замена электроаппаратуры, электроприборов, бытовой техники, аудио-, видео- и телеаппаратуры, компьютеров.

- ↪ Изготовление медных изделий.
- ↪ Изготовление ярлычков на чемоданы, багаж и тому подобное.
- ↪ Установка и или обслуживание аквариумов в офисах, кафе, барах, домах.
- ↪ Устройство навесов, тентов.
- ↪ Установка жалюзи, штор.
- ↪ Дизайн, изготовление и установка тентов, штор, жалюзи.
- ↪ Ремонт велосипедов.
- ↪ Изготовление спортивного инвентаря.
- ↪ Ремонт часов (стенных, напольных, ручных, каминных) с выездом на дом.
- ↪ Ремонт музыкальных инструментов, их настройка.
- ↪ Слесарные, сантехнические, электромонтажные работы.
- ↪ Сварочные работы. Изготовление оград.
- ↪ Ремонт бытовых товаров, предметов личного пользования, обуви, изделий из кожи и меха, электроприборов и бытовой радиоэлектронной аппаратуры.
- ↪ Строительство, реконструкция, ремонт и эксплуатация объектов жилищного фонда и культурно-бытового назначения. Строительство гаражей, дачных домиков, бань. Дизайн, строительство, установка теплиц и установка оранжерей, ремонт того и другого.
- ↪ Благоустройство города, сбор и переработка бытовых и производственных отходов.
- ↪ Производство стройматериалов: кирпича, блоков, панелей, плитки, пиломатериалов, столярных изделий и др.

### **Садоводство, огородничество**

- ↪ Выращивание и продажа семян, рассады.
- ↪ Выращивание и продажа цветов, ягод, овощей, плодовых деревьев и кустарников. Выпуск брошюр на эту тему.
- ↪ Выращивание цветов.
- ↪ Лекарственные растения. Выращивание, сбор, сушка и продажа лекарственных растений.
- ↪ Сбор ягод, грибов, кедровых орехов, папоротника.
- ↪ Животноводство; птицеводство; рыбоводство; пчеловодство.

↪ Лекции и семинары по выращиванию, уходу за садом и огородом.

↪ Выращивание и продажа экологически чистых продуктов. Лекции на эту тему.

↪ Приготовление кремов, лосьонов, масок из натуральных трав, ягод.

↪ Чтение лекций об экзотических растениях и о том, как их можно выращивать у себя дома или в саду.

↪ Ботаничество. Закуп сельскохозяйственной продукции.

↪ Закуп молока в личных подсобных хозяйствах, переработка молока.

↪ Переработка сельскохозяйственной продукции.

↪ Выращивание зерновых культур и их переработка.

↪ Содержание маточного поголовья птицы (гусей), получение яиц и их инкубирование.

↪ Переработка картофеля.

↪ Заготовка и переработка грибов и ягод.

↪ Заготовка лекарственных растений.

↪ Заготовка и переработка мяса и речной рыбы.

↪ Вспашка огородов, пастьба скота.

↪ Производство меда.

↪ Производство кормов для домашних животных.

↪ Производство растительных и животных масел и жиров.

↪ Разведение породистых собак и кошек, продажа щенков и котят.

↪ Разведение и продажа экзотических тропических рыб.

↪ Разведение и продажа попугаев, канареек и других птиц.

↪ Тренировка собак.

↪ Стрижка собак.

↪ Разведение рыбы.

↪ Ветеринарная лечебница для домашних животных.

↪ Вакцинация собак и других домашних животных.

↪ Разведение коз.

↪ Разведение кроликов.

↪ Гостиница для домашних животных. Вы можете позаботиться о собаках, кошках, рынках и птичках, чьи хозяева уезжают в отпуск или командировку.

### **Спорт**

⇒ Организация групп, секций, классов по различным видам спорта как для взрослых, так и для детей, как для здоровых, так и реабилитационные для инвалидов или перенесших заболевания и нуждающихся в лечебной физкультуре.

⇒ Организация оздоровительного бега, аэробики, шейпинга, спортивных танцев, йоги, тенниса.

⇒ Альпинизм, спелеология, дельтапланеризм.

⇒ Организация пеших, автобусных экскурсий по городу и пригороду, лодочных, лыжных, конных и пеших походов.

## **2.4. Социальное предпринимательство**

Социальное предпринимательство — предпринимательская деятельность, нацеленная на смягчение или решение социальных проблем, характеризующаяся следующими основными признаками:

⇒ социальное воздействие — целевая направленность на решение/смягчение существующих социальных проблем, устойчивые позитивные измеримые социальные результаты;

⇒ инновационность — применение новых, уникальных подходов, позволяющих увеличивать социальное воздействие;

⇒ самоокупаемость и финансовая устойчивость — способность социального предприятия решать социальные проблемы до тех пор, пока это необходимо и за счёт доходов, получаемых от собственной деятельности.

⇒ масштабируемость и тиражируемость — увеличение масштаба деятельности социального предприятия (на национальном и международном уровне) и распространение опыта (модели) с целью увеличения социального воздействия;

⇒ предпринимательский подход — способность социального предпринимателя видеть провалы рынка, находить возможности, аккумулировать ресурсы, разрабатывать новые решения, оказывающие долгосрочное позитивное влияние на общество в целом;

⇒ социальное предпринимательство, в отличие от традиционного предпринимательства, ставит своей целью достижение социального эффекта, а доход является средством достижения этой цели. Для социального предпринимателя принципиально важным



является ценностный аспект деятельности, он менее мотивирован на получение сугубо коммерческой выгоды. Люди, которые занимаются социальным предпринимательством, верят в то, что своими усилиями они могут изменить мир.

Термин «социальное предпринимательство» и «социальный предприниматель» впервые упоминаются в 1960-х гг. в англоязычной литературе, посвящённой вопросам социальных изменений. Они стали широкоупотребительными в 1980-х гг., в частности, благодаря усилиям Б. Дрейтона, основателя компании Ашока и Ч. Лидбитера.

В 1950—1990 гг. большую роль в развитии социального предпринимательства играл М. Янг. Профессор Гарварда Д. Белл назвал Янга «самым успешным в мире предпринимателем в области социальных инициатив» благодаря его роли в создании более 60 организаций по всему миру, включая несколько школ социального предпринимательства в Великобритании.

Другим известным британским социальным предпринимателем является лорд Мосон, кавалер Ордена Британской империи. Э. Мосон получил титул пэра в 2007 г. за свою работу по экономическому и социальному обновлению и улучшению городских территорий. Он является автором книги «Социальный предприниматель».

Хотя термин «социальное предпринимательство» сравнительно нов, само явление имеет давнюю историю. К числу людей, чья деятельность может служить образцом социального предпринимательства, можно отнести Ф. Найтингейл, основательницу первого училища для медицинских сестёр в Великобритании, разработавшую прогрессивные стандарты работы медсестёр и способствовавшую их широкому распространению; Р. Оуэна, основателя кооперативного движения; В. Бхаве, основателя индийского движения «Земля в дар».

В XIX и XX вв. некоторые из наиболее успешных социальных предпринимателей способствовали распространению инноваций, полезность которых была оценена так высоко, что они были внедрены в национальных масштабах при поддержке государства или бизнеса.

В России социальное предпринимательство проявилось ещё на рубеже XIX в. Примером социального предпринимательства можно

назвать Дом трудолюбия, основанный отцом Иоанном Кронштадтским. Здесь каждый нуждающийся (от одиноких матерей до бездомных) мог найти себе работу, получить приют и заботу. Идея домов трудолюбия впоследствии получила распространение по всей России. Благодаря поддержке неравнодушных граждан и государства, была организована сеть артелей, где трудились потерявшие работу люди. Платили им, правда, немного, но зато предоставляли кров, тепло и еду, а также обучали ремёслам.

Одним из широко известных современных социальных предпринимателей является получивший в 2006 г. Нобелевскую премию мира М. Юнус, основатель и менеджер банка «Грамин» и связанной с ним группы социальных предприятий. Деятельность М. Юнуса и банка «Грамин» является примером важной особенности современного социального предпринимательства: огромный успех часто приносит реализация социальных задач с использованием принципов бизнеса.

В некоторых странах, в том числе в Бангладеш и в меньшей степени в США, социальные предприниматели занимаются теми задачами, которые государство, играющее ограниченную роль, на себя не берёт. В других странах, в частности в Европе и Южной Америке они довольно тесно работают совместно с государственными организациями, как на общенациональном, так и на местном уровне.

Социальные предприниматели в России делятся на три категории. Первые — представители специализированных предприятий (например, предприятия, работающие с инвалидами по зрению и по слуху), которые модернизировались после перестройки и стали коммерческими организациями. Пример второй категории — некоммерческие и благотворительные организации, вставшие на коммерческие рельсы. Таких в России большинство. В Санкт-Петербурге работает благотворительный фонд «Надежда», выпускающий реабилитационное оборудование для инвалидов, пожилых людей, людей перенёсших серьёзную травму. «Надежда» заключила договор с Фондом социального страхования и всю продукцию — коляски, костыли и т. д. — люди получают бесплатно, предоставив медицинские справки о необходимости приобретения реабилитационного оборудования по медицинским показаниям. «Надежда» открыла платный пункт проката, обеспечивающий реабилитационным обо-

рудованием на время сбора справок (после того, как необходимые справки собраны, стоимость проката клиенту возвращается).

Самая продвинутая категория социальных предпринимателей — представители малого бизнеса, нового бизнеса, чья цель — не выгода, но методическое решение проблем социально-незащищённых категорий граждан. Это организации занимающиеся производством ортопедической системы, позволяющей людям с травмой или заболеваниями позвоночника, приведшими к параличу ног, самостоятельно передвигаться; социальные центры занимающиеся психологической и физической реабилитацией детей при помощи иппотерапии.

Современные социальные предприниматели — особые люди. Их отличает не только доброта и способность к состраданию, но и наличие предпринимательской жилки.

## Раздел 3 СПОСОБЫ ПОИСКА РАБОТЫ

### 3.1. Поиск работы в Интернете

Интернет-аудитория в России постоянно растёт. Но уровень проникновения остаётся довольно низким по сравнению с развитыми странами. Меньше трети россиян заходят в Сеть хотя бы раз в месяц. Тем не менее возможности интернет-поиска работы уже оценили миллионы пожилых граждан и инвалидов.

Многие пожилые граждане уже освоили курсы компьютерной грамотности и являются уверенными пользователями персональных компьютеров. Разберёмся, где и как можно искать работу, если есть постоянный доступ к Сети:

**1. В интернет-банках вакансий.** Они стали традиционным местом поиска. Существует две тактики: просматриваете вакансии и откликаетесь на них или размещаете своё резюме и ждёте, когда работодатели выйдут на вас. В первом случае важна регулярность просмотра, чтобы не пропустить интересное предложение. Во втором — всегда быть на связи и в форме, приглашение на собеседование может поступить в любой момент. А использование обоих вариантов повышает ваши ставки.

*Необходимо:* составить хорошее резюме; если вы хотите охватить максимальное количество потенциальных работодателей — вписывайте в него всё. Если вы откликаетесь на конкретную вакансию, то не забудьте откорректировать резюме: сместить акценты, подчеркнуть то, что может заинтересовать именно этого работодателя, а также дополнить сопроводительным письмом.

**2. На сайтах кадровых агентств.** Крупные агентства, давно работающие на рынке, всё больше инвестируют в создание собственных сайтов с удобной системой поиска вакансий и их регулярным обновлением. Кроме того, на сайте может быть предусмотрена возможность «заслать» своё резюме сразу в базу агентства.

*Необходимо:* выбирать агентства, ориентируясь на их репутацию и опыт; помнить, что существует разница между рекрутинговыми

агентствами и агентствами по трудоустройству. В первом случае клиент — наниматель, который размещает вакансию, и менеджеры ищут для него сотрудников под конкретную должность (для соискателей услуги бесплатны). Во втором — клиентом выступает соискатель, которому нужна работа, и менеджеры подбирают для него вакансии (услуги для кандидатов платные).

**3. На профессиональных сайтах.** На сайтах для специалистов существуют разделы «Вакансии». Если такого раздела нет, то есть профессиональный форум, где можно встретить пост с вакансией. Существуют сайты для специалистов в определённой отрасли.

**4. На сайтах компаний.** Найдите сайты интересующих вас компаний и посмотрите раздел «Вакансии». Если на сайте нет «активных» вакансий, то найдите телефон и электронный адрес службы персонала.

Лучше всего дозвониться до кадровика и выяснить, какие есть вакансии, какие требования у фирмы или компании.

**5. В социальных сетях.** Сайт «Мой Круг» позиционирует себя как «сеть профессиональных контактов». Здесь размещают информацию о вакансиях и предлагают свои услуги. Вы сможете создать и разместить свою «Визитку». Напоминаем, что любая социальная сеть также может использоваться для поиска работы, действует тот же принцип, что и при поиске через знакомых, только охват на много шире, а отдача быстрее.

**6. В блогах.** Блогосфера — это тоже социальная сеть, но уже на грани с медиа. Существует своя специфика поиска работы. Одни заводят знакомства среди «нужных» людей из «нужных» компаний, другие занимаются самопиаром, третьи объединяются для реализации различных проектов, и все обмениваются информацией и о работе.

**7. На сайтах государственных органов.** На многих сайтах размещаются объявления о конкурсах на замещение должностей государственной службы: публикуются список необходимых документов, сроки проведения конкурса, контакты.

### 3.2. Поиск с помощью агентств

#### *Кадровые агентства*

Кадровые агентства работают по заказу работодателя: подбирают персонал на вакантную позицию по определённым параметрам. Для соискателей услуги агентства бесплатны, за всё рассчитывается работодатель. Вознаграждение составляет в среднем одну-две будущие зарплаты нового сотрудника.

*Миссия:* предоставляя качественные услуги по поиску и подбору персонала, способствовать развитию бизнеса своих клиентов, участвовать в формировании цивилизованного рынка рекрутинга в России, повышать профессионализм и материальное благосостояние своих сотрудников.

Качество — основной критерий в работе. Этот принцип является основным во всей деятельности кадровых агентств. На качество работы мотивированы все консультанты по подбору персонала. Серьёзные агентства не работают с организациями в которых происходят нарушения трудового законодательства по отношению к сотрудникам.

*Кому подходит:* квалифицированным профессионалам, специалистам редких профессий. Бывают, что агентства ищут «синих воротничков» — работников с высокой квалификацией. У кандидатов должен быть опыт работы и «чистая» биография (без судимостей и увольнений «по статье»).

*Как действовать:* высылайте резюме на конкретную вакансию, которую агентство размещает в СМИ или Интернете. Практика показывает, что на резюме, отправленное «на всякий случай», без указания кода вакансий агентства не реагируют.

*Достоинства способа:*

- ↪ Услуги агентства для соискателя бесплатны.
- ↪ Собеседование в агентстве является дополнительным тренингом по прохождению собеседования у работодателя.
- ↪ Рекрутер расскажет, каковы ожидания работодателя и условия прохождения собеседования для замещения данной вакансии.
- ↪ Работодатель не склонен быстро менять сотрудника, за которого заплатил агентству.

↪ За каждым соискателем закреплён персональный консультант по подбору персонала.

↪ Во всех договорах указывается прямой номер директора агентства, посредством которого клиент может оперативно решить любые вопросы, не входящие в компетенцию консультанта.

↪ Сотрудники выстраивают партнёрские отношения с клиентами.

Для этого они:

принимают к исполнению только те заказы, которые могут выполнить квалифицированно;

предоставляют объективную и правдивую информацию;

руководствуются нормами доверия и равноправного сотрудничества;

строго придерживаются взятых на себя договорных обязательств; используют информацию, полученную от клиента, только в рамках заказа, имя клиента не упоминается без его разрешения.

Чтобы застраховать себя от возможных потерь, следуйте нескольким простым правилам:

↪ Заключает ли агентство договор на оказание услуг по трудоустройству.

↪ По возможности отследите периодичность рекламы агентства, обратите внимание, какие вакансии имеются и как сформулированы объявления. Чем конкретнее требования, предъявляемые к кандидатам, тем серьёзнее предложение.

↪ Постарайтесь, как можно больше узнать об агентстве: как давно оно работает, какие услуги предоставляет, имеется ли у него лицензия. Так же можно обратиться с этими вопросами к менеджеру агентства — сотрудник солидной и успешно работающей фирмы охотно расскажет о её деятельности.

↪ Попросите менеджера рассказать об организации. Менеджер обязан дать полную информацию о компании-работодателе, даже если с первых минут собеседования он решил, что вы не соответствуете выдвинутым требованиям. По полученным сведениям можно судить о реальности вакансии.

↪ Обратите внимание на вопросы, которые задают на собеседовании или по телефону: чем теснее они связаны с профессиональными данными, тем серьёзнее намерения фирмы.

*Недостаток способа:* работу можно искать очень долго или вообще не найти. Причина проста: реальный опыт, знания и личные качества кандидатов не совпадают с конкретными требованиями работодателей.

*Вывод* — параллельно используйте другие способы трудоустройства: Интернет и газеты.

Основная масса наиболее интересных и перспективных вакансий проходят именно через кадровые агентства.

### ***Агентства по трудоустройству и агентства по подбору персонала***

Агентство по трудоустройству, агентство по подбору персонала — их появление в самом начале 90-х гг. прошлого столетия способствовало развитию новых рыночных отношений на рынке труда. Сегодня деятельность этих посредников — явление не новое, однако многие до сих пор не находят между ними различий.

Поясним ряд моментов. В основе деятельности агентств по подбору персонала — оказание услуг работодателям. Оно заключает договор с компанией и начинает заниматься поиском и подбором персонала, согласно заявленным требованиям заказчика. В этом случае агентство по подбору персонала за оказание услуг взимает плату с работодателя, а для соискателей его услуги бесплатны.

Агентства по трудоустройству ориентированы уже на соискателя. Они помогают кандидатам находить работу, за вознаграждение предоставляют им вакансии и следующие услуги:

- ↪ Составление резюме (от 500 руб.).
- ↪ Продвижение резюме: размещение в Интернете или в печатных изданиях по трудоустройству (от 800 руб.).
- ↪ Психологическое тестирование (от 1500 руб.).
- ↪ Профессиональная диагностика.
- ↪ Тренинги.

В итоге может получиться солидная сумма, однако это ещё не гарантирует, что вы получите работу.

*Схема работы:*

Кандидату, обратившемуся в агентство по трудоустройству, может быть представлен следующий спектр услуг, оказываемый на платной основе: помощь в составлении и редактировании резюме, а также перевод его на иностранный язык, размещение резюме



в специализированных средствах массовой информации и его рассылка по компаниям; занесение информации о кандидате в базу данных; регулярное предоставление информации о текущем состоянии вакансий и рынка труда в целом. Соискатель может прибегнуть к консультации специалиста агентства по способам и методам поиска работы и прохождения собеседований. У желающих трудоустроиться есть возможность получить консультацию по вопросам карьеры и профориентации, пройти различные тренинги и психологическое тестирование. Агентство может предложить соискателю полную программу по поиску работы либо кандидат может сам выбрать необходимые ему услуги.

*Достоинства способа:*

Соискатели, которые абсолютно не ориентируются на рынке труда, имеют возможность найти хорошую работу.

*Недостатки способа:*

Агентства по трудоустройству не нацелены на результат, то есть деньги вы платите не после трудоустройства, а до этого. Поэтому у агентства может очень быстро пропасть стимул искать вам работу.

Соискатели не имеют возможности проконтролировать деятельность агентств. Ведь многие пожилые люди не могут проверить, размещено ли на сайтах их резюме. Так как они не все владеют компьютерными технологиями, и у агентства появляется повод обмануть: взять деньги, а обязательства не выполнить.

В настоящее время существуют агентства и «смешанного» типа, оказывающие услуги сразу обоим сторонам рыночных отношений — и работодателям и кандидатам — и взимающие за это плату.

***Информационные агентства***

Это настоящие мошенники, которые работают под именем агентств по трудоустройству. Разберёмся в сути обмана. Агентство обещает устроить пожилого гражданина на хорошую работу. Как правило, речь идёт о должностях, не требующих специальной подготовки, но достаточно высоко оплачиваемых. При этом менеджеры очень любезны, уточняют, в каком районе города вам было бы удобно трудиться, дают список вакантных должностей и рабочих мест, куда, по их словам, вас гарантированно возьмут. За свои услуги агентство берет от 2000 до 5000 рублей.

Но когда вы начинаете звонить по предложенным адресам, то обнаруживаете, что больше половины работодателей не отвечает, другая часть вакансий уже закрыта. Наконец вас приглашают приехать, но не для оформления на работу, а на собеседование! Значит, вам придётся устраиваться на общих основаниях, поэтому ни с каким агентством наниматель не сотрудничает. Предложенные вам вакансии посредники взяли из открытых источников: газет по трудоустройству и Интернета.

Когда вы обратитесь с претензией в агентство, вам покажут договор, который вы подписали. Там указано, что посредник обязуется предоставить только информационные услуги. Вам дали информацию о вакансии? Да. Тогда какие могут быть претензии?

### **3.3. Анализ вакансий**

Основная проблема при первоначальном ознакомлении с рынком труда и выборе вакансии заключается в том, что большинство объявлений о поиске работников не ориентировано на какого-то конкретного человека. Объявления составляются для того, чтобы максимально широко раскинуть сеть для «ловли» сотрудников. Работодатели, размещая объявления, преследуют свои специфические цели. Среди них есть и фирмы, которые специально привлекают большое количество пожилых граждан для получения выгоды и прибыли недобросовестными и мошенническими способами. И чтобы привлечь внимание, наниматели прибегают к различным средствам: помещают логотип компании, подчёркивают своё положение на рынке; вводят личные отношения к предполагаемому кандидату, рисуют яркими красками образ будущей работы как весёлого времяпрепровождения в дружном и весёлом коллективе. Стоит внимательно изучить такое объявление, и становится понятно, что на самом деле предложение адресовано не всем желающим. Анализ многих объявлений показал, что в них указывают заработную плату зачастую завышенную, но такую привлекательную, что пожилой человек сразу начинает получать удовольствие от одного изучения вакансии и предвкушения от получения денег.

Следует понимать, что все вакансии делятся на реальные (т. е. живые и перспективные) и те, которые за громкими обещаниями

сулят кандидатам проблемы и скрывают недобросовестных работодателей.

Чем серьёзнее предложения о работе, тем более конкретная информация в них содержится. Следует помнить, что объявление о вакансии должно быть максимально информативным.

Предоставляем структуру объявлений, на которые стоит обращать внимание:

- ↪ указано чёткое название организации;
- ↪ чётко сформулирована должность;
- ↪ описаны требования к кандидатам (уровень, образования, опыт работы, профессиональные знания и навыки, личностные характеристики);
- ↪ представлена информация об условиях работы;
- ↪ указаны контактное лицо, ссылка в Интернете.

Некоторые работодатели не указывают название фирмы, ограничиваясь: «крупная торговая фирма». Часто под этим умолчанием скрываются фирмы, которые пользуются дурной славой, текучкой кадров, а часто она не является крупной или известной, привлекательной для соискателя. Название компании обычно отсутствует в объявлениях о вакансиях, опубликованных кадровыми агентствами.

Название должности — это главный ориентир соискателя в выборе вакансии. Если вы ищете работу в сфере руководителя среднего или высшего звена, будьте начеку. Данные названия должностей часто используются не по назначению. Если внимательно проанализировать остальную информацию в объявлении, можно без особого труда сделать правильные выводы и не тратить время на общение с неподходящими работодателями.

Требования к кандидатам — чем чётче обозначены требования, тем, как правило, серьёзнее намерения работодателя. Вакансии, на которые приглашаются все желающие без ограничений, вызывают опасения. Основные требования: образование, опыт работы в аналогичной должности, специальные навыки, возраст.

Обязанности будущего сотрудника описываются не во всех объявлениях. Тем не менее, хорошо, если они чётко обозначены. Это характеризует работодателя с наилучшей стороны: он проявляет уважение к соискателю, давая ему исчерпывающую информацию

о своём положении. Если обязанности не прописаны и по другим пунктам нет ясности, сомнения в добропорядочности работодателя вполне закономерны.

Условия работы — график работы, соблюдение ТК РФ, варианты оформления трудовых отношений, соцпакет и т. д. Если всё это есть в объявлении, то налицо серьёзные намерения работодателя. Но если бонусы неоправданно велики и привлекательны, стоит задуматься. Часто обещанием золотых гор грешат сетевые компании или «проблемные» работодатели для привлечения наибольшего числа соискателей.

Размер зарплаты — это самая неоднозначная графа в объявлении. Некоторые работодатели предпочитают указывать реальную сумму, которую сотрудник будет получать на руки. Другие её занижают: они готовы платить больше, но надеются получить специалиста нужного уровня за меньшие деньги. Третьи завышают будущий доход, чтобы привлечь наиболее квалифицированных специалистов. Если должность предполагает сдельную оплату, работодатели называют максимально возможную сумму, которую в реальности заработать не так-то просто. Если вместо цифры указано «договорная», это может означать любой из вышеперечисленных вариантов, а также то, что наниматель готов платить очень приличные деньги и именно по этой причине не афиширует зарплату.

Контакты. В идеале должен быть указан способ отправки резюме: электронная почта или факс, а также контактный телефон и ФИО сотрудника, ведущего вакансию. Однако далеко не всегда это соблюдается. Причин может быть несколько.

Если не указан номер телефона компании, возможно, что кадровик экономит своё время, не желая тратить его на пустые телефонные разговоры с соискателем, предпочитая знакомиться с ним по резюме и приглашая только достойных. Кандидату стоит обратить внимание на электронный адрес. Если название компании не указано и их почта расположена на бесплатном сервере, это повод усомниться в надёжности фирмы. Следует быть внимательным и тогда, когда для связи указан номер мобильного телефона. Службы персонала пользуются городским офисным телефоном.

Объявления, делающие акцент исключительно на возможностях будущего сотрудника, перспективах карьерного роста, высоких до-

ходах, выдают работодателя, который стремится таким способом привлечь как можно больше заинтересовавшихся людей и, как правило, не гарантирует ничего из перечисленного в тексте вакансии. Данные предложения требуют более тщательного изучения и проверки предположения, что человека пытаются втянуть в сомнительное предприятие.

При поиске работы, особенно пожилым людям, у которых нет опыта в этом деле, следует внимательно и с долей здоровой критики оценивать возможности и перспективы каждого предложения о работе.

### **3.4. Как распознать работодателя-мошенника?**

Казалось бы, все приемы нечистых на руку работодателей давно известны. Тем не менее, мошенники на рынке труда не переводятся, а компании-однодневки появляются каждый день. По мнению юристов, не последнюю роль в этом играют сами работники, которые соглашаются на любые условия работодателя и тем самым дают компаниям возможность продолжать нечестную игру.

#### ***Попасться на удочку***

↪ Старайтесь внимательно читать объявления о вакансиях. Если работодатель пишет о зарплате на порядок выше той, которую предлагают остальные компании, это может являться косвенным признаком того, что вас обманывают. Так что всерьез воспринимать объявления из серии «Отличная работа вне офиса, оклад — 80 тыс. рублей, бонусы, возможности карьерного роста», где указан странный телефон и нет названия организации, не стоит ни в коем случае.

↪ Собеседование, где помимо вас собрались еще 50 человек, а работодатель, обрисовав золотые горы, тут же предлагает каждому пройти платный тест или прослушать курс обучения за определенную сумму, — один из самых распространенных способов обогатиться за счет кандидата. Сюда же относятся просьбы нанимателя купить спецодежду или пройти дорогое медицинское обследование. Вы не должны тратить собственные средства — это прямая обязанность работодателя.

### ***Все по правилам***

⇒ Обещания работодателя не должны противоречить вашим фактическим задачам и условиям. Если на встрече выясняется, что вы будете выполнять обязанности, отличающиеся от тех, что были указаны в объявлении о вакансии, задумайтесь, стоит ли работать в компании, которая обманывает вас с первой минуты.

⇒ Обязательно уточните, какую сумму вы будете получать на руки каждый месяц. Требуйте, чтобы с вами был заключен трудовой договор.

⇒ Очень часто работодатель отказывается подписывать какие-либо документы с кандидатом на время испытательного срока, чтобы иметь возможность выплачивать ему меньшую заработную плату. Помните о том, что любые испытательные сроки должны быть оформлены надлежащим образом.

⇒ В течение трех дней с момента трудоустройства работодателю необходимо издать приказ, в котором должны быть отражены все условия принятия сотрудника на работу.

⇒ Иногда наниматель скрывает от сотрудника тот факт, что на самом деле он принимает его не на постоянную работу, а берет его, например, как временную замену сотруднице, ушедшей в декрет. Если у работника в будущем не будет необходимых документов на руках, ему не удастся доказать в суде свою правоту, т. к. наниматель будет утверждать, что упоминал о том, что работа будет носить временный характер.

⇒ Обращайте внимание на название и адрес юридического лица. Если на фасаде здания красуется одна вывеска, а в трудовом договоре указан совершенно другой работодатель, эксперты советуют призадуматься. В случае возникновения любого конфликта, будь то задержка заработной платы или невыплата отпускных, вам будет гораздо сложнее добиться справедливости, так как судиться придется с компанией-призраком.

Высокая заработная плата без серьезных требований и опыта работы — обманчивая мечта любого соискателя.

Тот, кто ищет работу, особенно не так давно, легко может стать жертвой обещаний «золотых гор», которыми пестрят объявления в Интернете и газетах. Как же отличить мошенника от добросовестного работодателя? Распознать аферистов можно по характерным

признакам их заманчивых предложений, главная цель которых — отнюдь не ваше трудоустройство, а исключительно собственная выгода.

Схемы действия мошенников по трудоустройству, как правило, однотипны. Для начала они заманивают доверчивых соискателей через всех доступные ресурсы. Но опытный кандидат даже на первый взгляд сможет определить, что его пытаются обмануть. Вот основные признаки, по которым можно распознать недобросовестных работодателей.

↪ **Содержание и стиль объявления.** Во-первых, вас должна насторожить величина обещанной заработной платы, которая чаще всего намного превышает среднюю по рынку. На это и делается ставка — ведь многим очень хочется верить, что именно им должно несказанно повезти. Во-вторых, требования к кандидатам очень расплывчатые: указывается широкий возрастной интервал, не требуется специальное образование и опыт работы. В-третьих, о самой компании, а также о будущих обязанностях специалиста сообщается минимум информации, часто не указаны ни название должности, ни адрес, ни даже сфера деятельности компании.

↪ **Телефонный разговор.** Мошенники предпочитают свести к минимуму беседу по телефону, пользуясь общими фразами. Подробную информацию они обещают предоставить на собеседовании, на которое зовут всех подряд без просьбы выслать резюме и какого-либо предварительного отбора.

↪ **Собеседование.** Оно чаще всего проводится в массовом порядке, где люди идут потоком, либо кандидатов приглашают на общую «лекцию». Тут-то и выясняется главное: чтобы получить работу, необходимо внести какую-либо предоплату: за обучение, спецодежду, расходные материалы, товар для дальнейшей продажи, открытие зарплатного счета в банке, собственно предоставление работы и т. п.

Под обаяние мошенников может попасть любой соискатель. От этого не застрахован даже серьезный опытный специалист. Однако у недобросовестных работодателей есть и особые предпочтения.

### ***Административные вакансии, кадровые службы***

Здесь на удочку мошенников могут попасть секретари, администраторы, менеджеры по персоналу и т. д. Обещанные зарплаты, естественно, сильно завышены. В объявлении не указаны какие-

либо требования, а на собеседовании выясняется, что предложение имеет мало общего с административной работой. Чаще всего — это приглашение в сетевой маркетинг, и вы обязаны оплатить товар, который будете реализовывать.

Что делать? Не идти на поводу у завышенных зарплат и сразу уходить, услышав предложение заплатить за трудоустройство или какой-то товар.

### ***Курьеры***

Все наверняка встречали людей, пытающихся проникнуть на предприятия и в офисы, чтобы предложить сотрудникам книги, билеты в неизвестный театр, косметику, мелкую бытовую технику и пр. Это и есть так называемые «курьеры», которые согласились на предложенную работу. На самом деле, такое занятие не имеет ничего общего с курьерской деятельностью.

По тексту объявления обманщиков отличить сложно. Однако нужно иметь в виду, что солидная компания обязательно указывает свое название или хотя бы сферу деятельности. Также в большинстве случаев курьеры получают обычный оклад, часто им оплачивают проезд и мобильный телефон, а мошенники обещают ежедневную оплату, причем не маленькую — от 1200 рублей в день.

Что делать? Узнать, в какой сфере занята компания и что входит в обязанности курьера. Если вы не планируете заниматься продажами, а хотите стать «классическим» курьером, не позволяйте себя увлечь обещаниями баснословных заработков.

### ***Менеджеры по туризму***

Объявления обманщиков от туризма отличаются тем, что от кандидатов не требуется опыт работы и знание иностранного языка, зато им обещают большие заработки и поездки за границу. Представители известных компаний утверждают, что у них такой подход к кадровому вопросу просто невозможен. Без опыта работы принимают лишь стажеров на минимальный оклад.

Действительно, на собеседованиях выясняется, что те, кто обещает сказочный доход, занимаются клубным отдыхом (таймшер, владение недвижимостью в курортных местах на правах кондоминиума с возможностью пользоваться ею в течение ряда лет, но лишь несколько дней, недель в году). Чтобы получить работу, сначала не-



обходимо пройти платное обучение, потом купить «учебный» тур, и к тому же еще продать несколько путевок своим знакомым. Интересно, что в рекламных туристических изданиях названий этих компаний не встретишь.

Что делать? Запомните раз и навсегда, что трудоустройство не может быть платным. И если вам предлагают оплатить обучение, а тем более — купить тур, немедленно уходите из этой компании.

### ***Работа на дому***

Найти настоящую надомную работу не так просто. Стабильные работодатели уже давно предпочитают, чтобы их сотрудники трудились непосредственно в производственных помещениях. Даже если это сортировка карандашей или фломастеров по коробочкам.

На дому, как правило, изготавливаются декоративно-художественные вещи. Они должны быть очень высококачественными — в противном случае их никто не купит. Так что получать доходы с нуля, например, от бисероплетения, не выйдет. Сначала нужно долго учиться этому искусству и стать настоящим мастером.

Браться за производство различных «новых» изобретений на дому также не советуем. В данном случае мошенники действуют по простой схеме: проводят платное обучение и продают вам расходные материалы, к примеру, гипс для производства настенной плитки. А когда вы приносите готовый продукт, отказываются его принимать, мотивируя это тем, что технология производства нарушена, и качество не соответствует требуемому.

Что делать? Если вам рассказывают, что продукция, которую вы будете производить, пользуется бешеной популярностью, поинтересуйтесь в соответствующих магазинах, так ли это. Решаясь на выкуп расходных материалов, будьте готовы к тому, что обратно деньги, скорее всего, не вернутся.

### ***Разнорабочие***

В последнее время появились компании, которые называют себя агентствами по трудоустройству. В объявлениях это не оговаривается, а во время телефонного разговора мошенники утверждают, что являются прямыми работодателями. На деле же соискателю предлагают заплатить от 1000 до 2000 рублей за список компаний-работодателей в разных районах города. Перечень этот составляется из

объявлений, взятых в доступных всем изданиях. И «агентство» не несет никакой ответственности, если вакансии окажутся липовыми, закрытыми или кандидату откажут.

Встречаются и другие варианты обмана. Например, соискателей просят заплатить за банковскую карточку, на которую якобы будет начисляться зарплата. После чего работодатель «забывает» о новичке, или обещает, что к служебным обязанностям можно будет приступить «через недельку-другую».

Что делать? Убедиться, что имеете дело с прямым работодателем — компанией, занятой в определенной сфере деятельности (производстве, торговле и пр.). Если речь зашла о предоплате, сразу же уходите.

Будьте очень внимательны и бдительны при поиске работы, чтобы не попасться на удочку к аферистам. И, главное, помните, ни один работодатель не будет платить завышенную заработную плату, предъявляя к соискателю минимальные требования.

К сожалению, финансовый кризис привел к увеличению числа не одних лишь безработных. Кроме того, он послужил толчком к развитию бурной деятельности разнообразных мошенников. Пользуясь тем, что в стрессовой ситуации люди не всегда способны адекватно оценивать происходящее, они бессовестно наживаются на несчастных, и без того волей судьбы попавших в тяжелую жизненную ситуацию.

Процветает мошенничество и в сфере занятости. Порой отчаявшиеся найти работу люди готовы отдать всё, чтобы найти ей замену. Именно этим и пользуются преступники. Мы хотим рассказать вам о наиболее распространенных методах обмана безработных, чтобы вы не попались на ту же удочку.

Итак, способ первый. Он настолько распространен, что, наверное, половина людей когда-либо слышала о нем. Жертву привлекает объявление вроде этого: «Требуются активные, целеустремленные сотрудники от 18 до 60 лет. График свободный, возможна частичная занятость. Оплата сдельная, до 40 000 руб. в неделю. Тел. \*\*\*». Приятный девичий голос в телефонной трубке называет адрес, а на попытки узнать, в чем конкретно заключаются обязанности будущего сотрудника, скромно повторяет, что все подробности — только при собеседовании.

На собеседовании жертву обычно встречает жизнерадостный, представительный сотрудник организации и начинает с нею душевный разговор, как правило, активно воздействуя при этом на психику соискателя с помощью нейролингвистического программирования и разнообразных психологических уловок. Суть подобной беседы обычно сводится к тому, что соискатель попал на порог компании, которой осталось еще совсем немного, чтобы покорить весь мир высочайшим качеством и удивительной пользой своей продукции.

Продукция эта бывает весьма разнообразна: кремы от морщин, таблетки от целлюлита, напитки для набора мышечной массы, но это сути не меняет. На вполне логичный вопрос о том, в чем же заключается работа в данной компании, жертве обычно отвечают, что нужно для этого совсем немного: приобрести продукцию компании на сумму в несколько десятков тысяч рублей, причем — только сегодня! — нашему герою будет предоставлена скидка как тысячному по счету работнику, заключившему контракт с организацией, и он сможет выкупить необходимый объем тысяч на пять дешевле. Разумеется, что при этом жертва впадает в ступор, но истинный мошенник сможет убедить самого убежденного скептика в том, что с приобретения набора товаров жизнь повернется к новому сотруднику именно теми сторонами, о которых он мечтал. Уже завтра он распродаст эту партию и придет за следующей, зарабатывая с каждым днем всё больше!

К тому же, он сможет зарабатывать столько, сколько захочет, ведь это зависит только от него: ему не придется просиживать штаны в ненавистном офисе по 8 часов подряд, он имеет право установить себе рабочий день любой продолжительности. А главное — изменится все его существование! Он наконец-то сможет позволить себе все то, о чем так давно мечтал: покупку автомобиля и квартиры, отдых в солнечных странах, головокружительный успех у женщин, посещение самых дорогих и модных клубов...

Сказка? Именно! Но, увы, слишком многие продолжают верить в нее и попадают-таки на крючок. Ведь представитель фирмы грамотно строит свой разговор, пичкая его формулами психического воздействия. В своей беседе он нередко доверительно рассказывает об ожидающих соискателя успехах на своем примере: «Когда я при-

шел в эту фирму пятнадцать лет назад, я сомневался точно так же, как вы. Правда, стоит заметить, что в те годы организация еще только делала первые шаги в своем развитии. Но оно происходило все стремительнее. Уже через четыре месяца я ездил на поддержанной «десятке», а в конце первого года сменил ее на новый «BMW». Через три года я купил небольшую, но уютную квартиру в центре. Но еще раньше сбылась моя мечта: я, наконец, объездил всю Европу...»

Иногда к этому увлекательному разговору подключаются другие сотрудники организации, каждый из которых рассказывает свою историю карьерного и материального роста в этой фирме. И, в конце концов, наш соискатель не выдерживает и подписывает контракт. С выпученными глазами бегают он по знакомым, занимая у них понемногу, пока не соберет нужную сумму и не отнесет ее в заветный офис, стараясь успеть до окончания срока действия акции, дающей право на скидки. Там его встречают с распростертыми объятиями и в обмен на пачку купюр торжественно вручают мешок, набитый продукцией фирмы, а на прощание хлопают по плечу и с улыбкой говорят, что ждут его через пару дней с рассказами об успехах.

Новоиспеченный менеджер выходит из здания, и тут его словно обдают ушатом ледяной воды. Кому нужна грудка мишуры, которой набит его мешок? Куда он с ней пойдет? Как ему отдать занятые деньги?.. К сожалению, эти вопросы не приходят в голову несчастного раньше, когда ему просто не дают подумать о подобных глупостях, заставляя мечтать о райской жизни, которая наступит вместе с работой в фирме.

Итак, хотя многие слышали о данном способе мошенничества, еще раз настоятельно скажем: не связывайтесь с подобными организациями! Это прямой путь к опустошению вашего кошелька!

Другой способ мошенничества в сфере кадровой деятельности — немного изощреннее. Объявление таких преступников может выглядеть примерно так: «Требуются сотрудники для работы на дому в сфере производства. Зарплата высокая. Обучение на месте». Как вы уже, наверное, догадались, милая девушка-секретарь сообщает нашему соискателю: «подробности при личной встрече с руководителем». Руководитель этого предприятия столь же жизнерадостен и полон энергии, как и работник предыдущего.

На собеседовании, которое длится час-полтора, соискателю рассказывают (с использованием уже упомянутых ранее методов психического воздействия) о том, что он попал в офис фирмы, занимающейся производством, например, декоративной плитки из гипса. Руководитель вкратце описывает технологию и даже демонстрирует процесс изготовления одной единицы продукции, показывая, что ничего сложного в такой работе нет и что справится с нею любой. Надомники же привлекают его по той причине, что не нужно платить за аренду помещения, где бы они работали, и вычитать ее из их же заработной платы. Вся эта история внушает соискателю доверие.

Единственное, что немного омрачает начало работы на новом месте, — необходимость заплатить за обучение (процесс которого длится три-четыре часа) пять-десять тысяч рублей. Но наш герой уже воодушевлен перспективами скорого заработка и с легкостью расстается со своими деньгами. После обучения мошенники торжественно выдают новому сотруднику какой-нибудь сертификат и в тот же день привозят к нему домой пару мешков гипса, договорившись через несколько дней приехать за партией готовой продукции.

Далее возможны два варианта развития событий. В первом случае ни через несколько дней, ни через несколько месяцев за продукцией никто не приезжает. А придя в офис, где проходило собеседование и обучение, несчастный видит, что его занимает какая-то другая организация. В другом случае к работнику приезжают, однако, увидев изготовленную им продукцию, говорят, что она бракованная и принять ее они не могут. После чего расторгают договор и исчезают из его жизни навсегда. История печальна, но мораль ее, думаем, очевидна.

В последнее время получил широкое распространение еще один вид мошенничества. Его приверженцы не тратятся даже на съем захудалого офиса, дорогой костюм и книги по психологии и НЛП. Они просто размещают в интернете объявление: «Требуется сотрудник для набора текста. Оплата сдельная. Резюме высылайте на электронный адрес». В ответ на резюме приходит письмо, где говорится, что трудиться можно удаленно, на своем компьютере. Работа заключается в перепечатке отсканированного текста: Вам присылают по почте диски с записью отсканированных листов, текст с которых

Вы должны набирать и присылать по электронной почте. В конце послания работодатель сетует на недобросовестность некоторых соискателей, которые изъявляют желание работать, получают по почте диск — а потом исчезают на просторах Интернета. Поэтому перед получением первого диска необходимо перечислить на счет работодателя залог за стоимость диска и почтовые расходы на его пересылку. Сумма обычно незначительная, поэтому воодушевленный соискатель расстается с ней без колебаний. А вместе с ней исчезает из его поля зрения и мошенник.

Несмотря на то, что со стороны кажется невозможным попасть в одну из описанных ловушек, при встрече мошенники производят впечатление настолько открытых, великодушных и доброжелательных людей, что почти невозможно поверить в корыстность их намерений. Не поддавайтесь на эту уловку и умеете распознать хитрость и коварство под маской приветливости и добродушия!

Итак, мы рассказали вам о наиболее распространенных сегодня типах мошенничества в сфере приема на работу. Для закрепления информации перечислим несколько признаков, указывающих на то, что перед нами — объявление мошенника:

↪ В объявлении о поиске сотрудников не прописаны их конкретные должности и служебные обязанности.

↪ Образование, пол, возраст, опыт работы соискателей не имеют никакого значения.

↪ Название организации и сфера ее деятельности отсутствует.

↪ Отсутствует также и физический адрес компании. Правда, иногда его сообщают соискателю по телефону, но расположение головного офиса «крупной и перспективной» фирмы на цокольном этаже офисного здания в комнатухе 3 на 4 метра должно насторожить.

↪ Приглашение вступить в ряды сотрудников организации звучит как призыв, рассказ о компании — как реклама.

↪ Последнее и самое главное: никто и никогда не вправе требовать с человека деньги при приеме на работу, какими бы целями это не объяснялось. Если вам предлагают перевести какую-либо сумму на счет организации, не сомневайтесь: перед вами мошенник!

## ЛИТЕРАТУРА

Беляева М. Особенности трудовых отношений в условиях дистанционной занятости [<http://www.top-personal.ru/issue.html?1580>].

Зеер Э. Ф. Психология профессий. М.: Академический Проект; Фонд «Мир», 2008. 336 с.

Зеер Э. Ф., Павлова А. М., Садовникова Н. О. Профориентология. М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2004. 192 с.

Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. М.: Академия, 2005. 304 с.

Князева Ю. А. Как продать себя дороже. Рекомендации экспертов по поиску работы. СПб.: Питер, 2010. 240 с.

Конобевцев Ф. Дистанционный труд как новая форма занятости // Кадровик. 2011. № 9. С. 115—121.

Лукьянов А. Н. Как создать «пробивное» резюме. Ростов н/Д: Феникс, 2011. 156 с.

<http://shkolazhizni.ru/archive/0/n-7222>.

<http://www.detskiysad.ru/rabota/kariera19.html>.

<http://www.psychognosis.ru/adult-psyhodiagnosis/proforientation>.

## ГЛОССАРИЙ

**Assessment** — комплексная оценка, аттестация сотрудников. Группа участников проходит через серию испытаний: деловые игры, тесты, письменные работы и др. Употребляется также в значении «центр оценки персонала». Как правило, с помощью такой аттестации решаются следующие задачи: оценка внешних кандидатов при подборе на те или иные должности; оценка внутренних кандидатов для выдвижения в кадровый резерв.

**CV** (от лат. curriculum vitae — путь жизни, послужной список) — очень детализированное резюме. Оно включает контактную информацию, краткое описание квалификации, профессиональный опыт, образование, личную информацию и обычно составляется в обратном хронологическом порядке.

**FMCG** (от англ. fast moving consumer goods — товары повседневного спроса) — некоторые известные FMCG-компании: Colgate-Palmolive, Cadbury, Nestle, Unilever, Coca-Cola, Mars.

**HR-менеджер, эйчар** — менеджер по персоналу.

**MLM** (Multi-Level Marketing) — сетевой маркетинг.

**Блицкриг** — теория ведения скоротечной войны.

**Блог** (от англ. blog, web log — сетевой журнал, дневник событий) — веб-сайт, основное содержимое которого — регулярно добавляемые записи, содержащие текст, изображения или мультимедиа. Для блогов характерны недлинные записи временной значимости, отсортированные в обратном хронологическом порядке (последняя запись сверху).

**Грейд** (от англ. grade — «располагать по степеням», «ранжировать»). Впервые этот термин употребил американский эксперт в области консалтинга Эдуард Н. Хэй. В начале 1960-х гг. он разработал универсальную модель тарифной сетки, которая оценивала вклад каждого сотрудника в результативность работы компании.

**Джоб-портал** — интернет-сайт по поиску работы и сотрудников.

**Дресс-код** (от англ. dress code — кодекс одежды) — форма одежды, требуемая при посещении определенных мероприятий, организаций, заведений.

**Имидж профессии** — эмоционально окрашенный стереотип восприятия профессии массовым, обыденным сознанием.



**Кадровая служба (HR предприятия)** — специализированные структурные подразделения в сфере управления предприятием вместе с занятыми в них должностными лицами (руководителями, специалистами, техническими исполнителями), призванные управлять персоналом в рамках избранной кадровой политики.

**Карьера** — успешное продвижение работника в сферах общественной, служебной, профессиональной, научной деятельности и др.

**Квалификационная характеристика** — государственный документ, определяющий обобщенные требования к личности и профессиональной компетентности специалиста.

**Квалификация** — уровень подготовленности работника к профессиональной деятельности, степень и вид его профессиональной обученности, наличие у него знаний, умений, навыков и профессионально важных качеств, необходимых для выполнения им определенной работы.

**Кейтеринг** (от англ. catering — общественное питание, доставка провизии) — доставка питания для сотрудников организации.

**Компетентность** (от лат. competens — соответствующий, способный) — глубокое знание сущности выполняемой работы, способов и средств достижения намеченных целей, а также наличие соответствующего объема знаний и умение актуализировать их в процессе реализации своих профессиональных функций.

**Компетенция** — набор взаимосвязанных знаний, умений, способностей и личностных установок человека, необходимых для выполнения работы.

**Копирайтер** (от англ. copywriter) — физическое лицо, которое является автором презентационных и рекламных текстов, а также рекламных девизов, слоганов и публикаций. Основная задача копирайтера — кратко и доходчиво сформулировать достоинства и преимущества рекламных объектов, чтобы в дальнейшем они могли воздействовать на общественное мнение и представления потребителя информации либо товаров, а также побуждали его к непосредственному действию по отношению к данному призыву.

**Коуч** (от англ. coaching) — инструмент личностного и профессионального развития, формирование которого началось в 1970-х гг. Это новый, «продвинутый» подход к повышению эффективности

работы сотрудников. Один из самых современных инструментов влияния на подчиненных в арсенале руководителя.

**Массмедиа** (средство массовой информации, СМИ) — организационно-технический комплекс, обеспечивающий создание, периодическую передачу и массовое тиражирование словесной, образной и музыкальной информации с целью массовой коммуникации.

**Медиапланирование** (от англ. media planning) — составление медиапланов (расписаний показов рекламных материалов), планирование рекламных кампаний, основа которого заключается в выборе медианосителей (ТВ, пресса, радио, наружная реклама) для доставки рекламного сообщения, а также оптимизации размещения по охватным, стоимостным и прочим характеристикам.

**Мерчандайзер** — человек, представляющий торговую компанию в торговых сетях (чаще всего в супер- и гипермаркетах) и отвечающий за выкладку товара, установку сопутствующего необходимого оборудования.

**Моббинг** — целенаправленное преследование и несправедливое отношение к работнику со стороны коллег, начальства или подчиненных.

**Мониторинг** — систематический сбор и обработка информации, которая может быть использована для улучшения процесса принятия решения.

**Мультимедиа** (от лат. multum + medium) — одновременное использование различных форм представления информации и ее обработка в едином объекте-контейнере.

**Оптация** (от лат. optatio — желание, выбор) — принятие принципиального решения о выборе пути профессионального развития.

**Портфолио** — собрание образцов работ, фотографий, дающих представление о предлагаемых услугах организации (фирмы) или специалиста (модели, фотографа, дизайнера, архитектора и т. д.).

**Престиж профессии** — общественная оценка профессии, оказывающая огромное влияние на работающего и претендента на вакантную должность

**Приоритет** (от лат. prior — первый, старший) — первенство, первое место по времени в формулировке какой-либо идеи; преимущественное право на что-либо. Например, приоритет действий определяет порядок их выполнения.

**Промоутер** — лицо или группа лиц, занимающиеся целенаправленной рекламой товара, услуги или знаменитости с целью продвижения их на рынке. К промоутерам также относятся наемные рекламные агенты.

**Профессиограмма** — характеристика профессии, включающая описание условий труда, прав и обязанностей работника, необходимых знаний, умений, навыков, профессионально важных качеств, а также противопоказаний по состоянию здоровья.

**Профессиография** — описание (составление профессиограмм) и классификация существующих профессий по различным (технологическим, экономическим, педагогическим, медицинским и психологическим) критериям.

**Профессиология** — наука, объектом которой являются различные профессии, изучаемые методами социологии, психологии, физиологии, гигиены, медицины, педагогики; предметом — взаимодействие с работниками и коллективами; задачами — рационализация и проектирование с целью улучшения трудовой экспертизы, профессиональной подготовки, оздоровления условий и режима труда, повышения его производительности и удовлетворенности им.

**Профессиональная адаптация** — процесс приспособления молодого работника к профессиональной деятельности, условиям труда, новому коллективу и достижение им в оптимально короткое время нормальной производительности труда. Профессиональная адаптация позволяет обеспечить устойчивое положительное отношение к профессиональной деятельности и способствует закреплению молодых специалистов на предприятии.

**Профессиональная деятельность** — это социально значимая деятельность, выполнение которой требует наличия специальных знаний, умений и навыков, а также профессионально обусловленных качеств личности. В зависимости от содержания труда (предмета, цели, средств, способов и условий) различают виды профессиональной деятельности.

**Профессиональная идентичность** — профессиональный Я-образ, включающий профессиональные стереотипы и уникальность собственного Я, сознание своей тождественности с профессиональным обществом.

**Профессиональная мобильность** — способность и готовность личности достаточно быстро и успешно овладевать новой техникой и технологией, приобретать недостающие в новых условиях знания и умения, обеспечивающие успешность новой для данной личности профессиональной деятельности.

**Профессиональная ориентация** — система научно обоснованных психолого-педагогических и медицинских мероприятий, направленных на подготовку молодежи к выбору профессии с учетом индивидуально-психологических особенностей личности и потребностей общества.

**Профессиональная проба** — это профиспытание и профпроверка, моделирующие элементы конкретного вида профессиональной деятельности. Профессиональная проба способствует сознательному, обоснованному выбору профессии оптантом, выступающим в качестве субъекта профессионального выбора. Ее цель — актуализация процесса самоопределения личности через специально организованную, профессионально направленную учебно-трудовую, познавательную деятельность.

**Профессиональная характеристика** — описательная модель профессии, определяющая ее место в народном хозяйстве, содержание трудовой деятельности, требования к содержанию профессионального образования и к личности обучающихся.

**Профессиональной пригодность** — совокупность психологических и психофизиологических особенностей человека, необходимых и достаточных для достижения им при наличии специальных знаний, умений, и навыков приемлемой производительности труда; в понятие профессиональной пригодности входит также удовлетворение, переживаемое человеком в процессе самого труда и при оценке его результатов.

**Профессионально важные качества** — свойства индивида, обеспечивающие успешность профессионального обучения и профессионального труда, ослабление которых приводит к стойким ошибочным действиям.

**Профессиональное консультирование** — метод психологической помощи людям в профессиональном самоопределении, планировании профессиональной карьеры, а также в преодолении трудностей профессиональной жизни.

**Профессиональное самоопределение** — самостоятельное и осознанное согласование профессионально-психологических возможностей человека с содержанием и требованиями профессиональной деятельности, избирательное отношение индивида к миру профессий, процесс формирования отношения личности к себе как к субъекту будущей профессиональной деятельности, а также нахождение смысла выполняемого труда в конкретной социально-экономической ситуации.

**Профессиональный выбор** — решение, затрагивающее ближайшую профессиональную перспективу, конкретный жизненный план с учетом или без учета отдаленных последствий принятого решения.

**Профессиональный отбор** — специализированная процедура изучения и вероятностной оценки пригодности людей к овладению специальностью, достижению требуемого уровня мастерства и к успешному выполнению профессиональных обязанностей в типовых и специфически затрудненных условиях. В профессиональном отборе выделяются четыре компонента: медицинский, физиологический, педагогический и психологический.

**Профессиональный план** — заключительный этап профессионального самоопределения школьников, включающий в себя осознанный выбор профессии и путей ее получения.

**Профессия** — вид трудовой деятельности, требующий определенных знаний и навыков, приобретаемых в результате специального образования, подготовки и опыта работы.

**Профильная школа** — институциональная форма реализации профильного обучения.

**Профильное обучение** — средство дифференциации и индивидуализации обучения, когда за счет изменений в структуре, содержании и организации образовательного процесса более полно учитываются интересы, склонности и способности учащихся, создаются условия для образования старшеклассников в соответствии с их профессиональными интересами и намерениями в отношении продолжения образования.

**Профконсультант** — человек, оказывающий услуги по разъяснению специфики и назначения профессиональных сфер, профессий и должностей. Оценивает предрасположенность человека к ведению

определенной деятельности, выполнению работ и выстраивает ряд мероприятий, помогающих достичь успеха в профессии.

**Психограмма** — часть профессиограммы, отражающая требования к личности специалиста, а также психофизиологические свойства, психологические качества и способности, обеспечивающие успешное овладение данной профессией.

**Резюме** — описание сильных сторон специалиста, его самохарактеристика, представляемая в организацию при поиске работы.

**Рекомендатель** — должностное лицо, имеющее право давать оценку профессиональной деятельности человека.

**Рекрутер** — консультант по подбору персонала.

**Рекрутмент** — подбор персонала.

**Самопрезентация** — поведение, направленное на создание благоприятного или соответствующего чьим-то идеалам впечатления о себе.

**Сейлз** — менеджер по продажам, продавец.

**Секьюритизация** (от англ. securities — ценные бумаги) — финансовый термин, означающий одну из форм привлечения финансирования путем выпуска ценных бумаг, обеспеченных активами, генерирующими стабильные денежные потоки.

**Соцпакет** — перечень социальных льгот для персонала, как обязательных, гарантированных ТК РФ (оплачиваемый отпуск, больничный, отпуск по беременности, пенсионное страхование), так и дополнительных, определяемых работодателем в соответствии с кадровой политикой компании.

**Специальность** — конкретизация вида трудовой деятельности в рамках данной профессии.

**Фрилансер** (от англ. freelancer — свободный копьеносец, наемник; перен. вольный художник) — человек, выполняющий работу без заключения долгосрочного договора с нанимателем, привлекаемый только для выполнения определенного перечня работ (внештатный работник).

**Харизма** (от греч. милость, божественный дар, благодать) — в широком смысле обозначает некие неопределяемые точно, исключительные свойства личности, которыми наделен лидер в представлении своих сторонников, почитателей. Харизма присуща пророкам, царям, политикам, полководцам, актерам, руководителям

и т. п. Обычно под харизмой понимают эмоционально-психические способности человека, благодаря которым его оценивают как одаренного особыми качествами и способного оказывать эффективное влияние на людей.

**Хостес** — профессия девушек (либо хост-парней) в ресторанах и барах. Хостес должны красиво и радушно встретить посетителя, усадить его за стол, предложить меню, принять заказ, поддержать беседу и развлечь клиента, приготовить простые коктейли.

### **Рейтинг самых депрессивных профессий**

Учёные провели исследование, учитывая данные национального опроса, в котором приняли участие более 60 тысяч работающих людей в возрасте от 18 до 64 лет. Согласно данным этого исследования, наибольшее число людей, которые страдают депрессией, работают в сфере по уходу за пожилыми и больными людьми. Также в эту категорию попали няни, ухаживающие за маленькими детьми.

Почти 11 % работающих в этой сфере людей ежегодно страдают от депрессии в течение двух или более недель.

Второе место заняли работники общественного питания — официанты, повара и бармены, так как примерно 10,3 % из них были подвержены снижению настроения, которое сопровождалось нарушением сна, потерей аппетита и ухудшением концентрации внимания.

На третьем месте оказались работники социальной сферы и здравоохранения — около 9,6 % из них страдает от депрессии. По словам специалистов, наименее подвержены депрессии архитекторы, инженеры и учёные (4,3 %).

Опрос к тому же показал, что примерно 7 % работающих людей испытывали депрессию хотя бы раз в году, длившуюся двух недель подряд, а вот среди безработных этот показатель составил 12,7 %.

Также было установлено, что женщины оказались более подвержены депрессиям, нежели мужчины.



### Советы на испытательный срок

**Заведите ежедневник или блокнот.** Вам предстоит в сжатые сроки получить и усвоить массу полезной информации. Кроме сведений, которые касаются ваших непосредственных профессиональных обязанностей, вам необходимо запомнить пароли, коды доступа, имена, фамилии и должности коллег; кто, где сидит и за что отвечает, внутренние телефоны и пр.

Гораздо удобнее, если вы будете все записывать, причем в одном месте.

**Проявляйте инициативу, но осторожно.** Новичку в чем-то проще провести небольшие усовершенствования, он не скован привычкой («мы всегда так делали, у нас так принято»). У вас может быть полезный опыт, как лучше организовать дело, принесенный с прошлой работы.

Свежий взгляд — это хорошо, но прежде, чем продвигать свою инициативу, подумайте, не повлияет ли это новшество негативно на «старослужащих» коллег. Не пытайтесь подорвать основы, испытательный срок — не время для глобальных преобразований. Зато вы заслужите благодарность коллег, если сможете сделать что-то полезное для всех, например создайте сводный файл контактов, которые всем нужны, и сделайте его общедоступным и удобным для пользования.

**Советуйтесь.** В каждой компании свои порядки, документооборот и просто свои «правила игры». Вникнуть сразу во все невозможно. Лучше один раз спросить, чем потом переделывать всю дневную работу или оказаться в неловком положении.

**Советуйтесь в меру.** Не мучайте коллег бесконечными вопросами. У них тоже есть работа, которую они должны выполнить хорошо и в срок. Если вам нужна помощь, то просите «удочку», а не «рыбу».

**Соблюдайте дисциплину.** Приходите заранее, покидайте рабочее место в срок, не тратьте много времени на перекуры и обеды. Звучит банально? Но когда окружающие приходят на работу на час позже вас, спрашиваются по своим делам и сбегают пораньше, очень хочется дать себе поблажку. В такой ситуации чужой пример

вам не наука. Вы не знаете, чем ваши коллеги заслужили такое свободное отношение к трудовому распорядку, не знаете как они работают во время аврала. «Ослабление режима» возможно, только если руководитель прямо и по своей инициативе разрешил вам это сделать. Отпрашивайтесь с работы только в крайнем случае, объяснив начальнику причину и подчеркнув, что подобное для вас — исключение.

**Будьте готовы к переработкам.** Причина вовсе не в произволе работодателя. Вспомните, как вы брались за какое-то новое серьезное дело. Сколько времени вы поначалу на него тратили? Во всем надо было разобраться, вникнуть, придумать оптимальную «технология» выполнения, решить, какие вам понадобятся материалы, информация, контакты, документы, понять, какие люди принимают нужные вам решения. На новом месте же поначалу даже трудно составить список приоритетов.

**Сделайте выбор.** Испытательный срок не только для вас, но и для всех компаний. Работодатель оценивает вас, а вы решаете, подходит ли вам эта организация, должность, коллектив и даже начальник. У вас обязательно будут сложные моменты, период привыкания, обычно особенно тяжело даются первые 2—3 недели, и делать резких движений в это время не стоит. Но за три месяца вполне можно решить, комфортно ли вам на этом месте. Не мучайтесь и не ждите, что закончиться испытательный срок и все утрясется: есть вещи, которые не подлежат «исправлению».

**Уделяйте внимание своему внешнему виду.** Следите за тем, что бы выгладить опрятно и привлекательно. Скромный макияж, закрытые плечи и грудь (никакого декольте), удобные туфли с закрытым носом и пяткой (для женщин). Мужчинам — костюм, рубашка должна быть застегнута на все пуговицы (разрешается расстегнуть только одну верхнюю пуговицу), туфли должны быть начищенными. С вечера желательно позаботиться о чистоте волос и тела.

**Следите за словами.** Помните, что курительные холлы, коридоры, лифты — это не ваше личное пространство, где вы могли бы вести себя раскованно. Будьте осмотрительны в том, когда и где что и кому вы говорите. Избегайте некорректных шуток, сплетен, кулуарной критики начальства. Свобода слова — прекрасное завоевание демократии, но злоупотребление ею может стоить вам карьеры.

*Учебное издание*

## **ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ**

**Учебно-методическое пособие для преподавателей**

Авторы-составители  
*Черкасова Мария Филипповна,  
Балахонов Александр Сергеевич*

Редактор *А. Ю. Тюменцева*  
Компьютерная верстка, оформление *А. Ю. Тюменцева*

---

Подписано в печать 04.12.11. Формат бумаги 60×84/16. Бумага писчая. Гарнитура Minion Pro.  
Печать офсетная. Усл. печ. л. 4,88. Тираж 300 экз. Заказ № \_\_\_\_\_

Отпечатано с готового оригинал-макета в ООО «Издательский дом „Ажур“».  
620028, Екатеринбург, ул. Восточная, д. 54