

КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ КАК ФАКТОР УСПЕШНОСТИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА НА РЫНКЕ ТРУДА



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ МОЛОДЕЖНЫЙ»

КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ КАК ФАКТОР УСПЕШНОСТИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА НА РЫНКЕ ТРУДА



COMPLETE



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Воронеж
Издательский дом ВГУ
2017

УДК 331.5
ББК 65.240
К64

Авторы:

д-р экон. наук О.Н. Беленов, канд. экон. наук А.В. Звездинская,
д-р экон. наук О.А. Колесникова, канд. филол. наук Е.В. Маслова

под общей редакцией Е.В. Масловой

Конкурентоспособность как фактор успешности молодого специалиста на рынке труда: монография / О.Н. Беленов, О.А. Колесникова, А.В. Звездинская, Е.В. Маслова; под общ. ред. Е.В. Масловой; Воронежский государственный университет. – Воронеж: Издательский дом ВГУ, 2017. – 74 с.

Работа выполнена авторским коллективом в рамках международного проекта «Создание центров по развитию компетенций и навыков трудоустройства – COMPLETE» и нацелена на формирование у студентов вузов не только адекватных представлений о современных тенденциях в сфере труда и занятости, но и конкретных навыков эффективного поиска работы и самопрезентации, что позволит молодым специалистам повысить конкурентоспособность на рынке труда.

Предназначена для студентов и аспирантов высших учебных заведений и обучающихся в системе дополнительного профессионального образования, а также специалистов Центров развития компетенций и трудоустройства. Материалы могут быть использованы в рамках преподавания профессиональных дисциплин экономических вузов и факультетов.

УДК 331.5
ББК 65.240

© Беленов О.Н., Звездинская А.В.,
О.А. Колесникова, Маслова Е.В.,
2017

© Воронежский государственный
университет, 2017

© Оформление. Издательский дом
ВГУ, 2017

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|---|-----------|
| <u>Предисловие</u> | <u>4</u> |
| <u>Конкурентоспособность выпускников вузов и определяющие ее факторы</u> | <u>7</u> |
| <u>Управление личной конкурентоспособностью на рынке труда</u> | <u>10</u> |
| <u>Планирование карьеры</u> | <u>13</u> |
| <u>Типичные причины отказов работодателей в приеме на работу молодежи</u> | <u>15</u> |
| <u>Уроки самопрезентации</u> | <u>16</u> |
| <u>Формирование навыков поиска работы</u> | <u>18</u> |
| <u>Если молодой специалист лишился работы</u> | <u>32</u> |
| <u>Как эффективно трудоустроиться выпускнику вуза</u> | <u>34</u> |
| <u>Что сделать, чтобы учеба в вузе принесла максимальную пользу</u> | <u>37</u> |
| <u>Основные понятия и термины</u> | <u>42</u> |
| <u>Библиографический список</u> | <u>68</u> |
| <u>Приложение. Образец резюме</u> | <u>72</u> |

ПРЕДИСЛОВИЕ

Современные реалии таковы, что выпускник вуза должен задумываться о будущем трудоустройстве еще в период обучения. Именно в это время закладываются основы его будущих трудовых и профессиональных траекторий.

Наличие значительного числа незанятых молодых людей, многие из которых имеют профессиональное образование, и одновременное существование вакантных рабочих мест свидетельствует, в том числе, об упущениях в подготовке кадров и неправильных трудовых и профессиональных ориентациях выпускников, а в некоторых случаях – и о низком профессионализме. В этих условиях повышение эффективности управления профессиональной конкурентоспособности молодежи приобретает особое социально-экономическое значение.

У сегодняшнего выпускника вуза должно быть сформировано понимание того, что развитие инновационной экономики, предупреждение негативных тенденций на рынке труда, реализация принципов достойного труда неразрывно связаны с превращением творческого и образовательного потенциала человека в ведущий фактор экономического роста.

Для того чтобы ориентироваться на рынке труда, студент любого факультета и направления подготовки должен иметь представление о том, каким законам подчиняются происходящие на нем процессы, как формируется спрос на рабочую силу и от чего зависит ее предложение. Вооруженный такими знаниями выпускник владеет конкретными инструментами, позволяющими повысить конкурентоспособность на рынке труда и сделать процесс поиска работы максимально эффективным.

На формирование и состояние регионального рынка труда оказывает влияние целый комплекс факторов: экономических, демографических, образовательных и других. В соответствии с чем могут меняться цели и

механизмы регулирования ситуации с занятостью молодых специалистов. Однако общей задачей остается обеспечение максимально комфортных условий для их профессиональной и карьерной реализации, повышения конкурентоспособности на рынке труда.

Авторы полагают, что в учебный план подготовки специалистов в стенах вузов должны быть включены специальные программы и проекты, способствующие трудоустройству выпускников. Кроме того, для построения конструктивного диалога между вузами и работодателями необходимо создание центров, дающих консультации по подготовке бакалавров и магистров в рамках компетентностно-ориентированного подхода в образовании и напрямую занимающихся проблемами трудоустройства.

Воронежский государственный университет совместно с рядом других российских вузов, коллег из Германии, Греции, Словении и Казахстана участвует в реализации проекта COMPLETE «Создание центров развития компетенций и способности трудоустройства». Работа таких центров будет способствовать включению в образовательные программы ряда дополнительных компетенций, владение которыми увеличит шансы выпускников на рынке труда и даст возможность развитию их личностного потенциала. В рамках проекта решаются следующие цели и задачи:

- разработка ориентированной на определенную группу (студентов и выпускников вузов) компетентностной модели и определение содержания понятий «конкурентоспособность», «потенциал трудоустройства» с учетом национальных особенностей (экономических, социальных, культурных) и лучших практик;

- учреждение на базе вузов Центров, работа которых будет ориентирована на развитие эффективных инструментов трудоустройства студентов и выпускников, а также компетентностно-ориентированного подхода в образовании;

- разработку методов и подходов для работы с различными целевыми группами (студентами, преподавателями, работодателями, сотрудниками);

- содействие продвижению компетентностно-ориентированного подхода, направленного на повышение трудовой занятости выпускников в и за пределами университетов.

По итогам проекта предполагается достичь следующих результатов:

1. предоставление студентам информации относительно компетенций, которыми они будут владеть по окончании учебы, консультирование по вопросам трудоустройства, организации рабочего времени, выбору стратегии дальнейшего обучения, что позволит им повысить уровень владения умениями и навыками, востребованными со стороны работодателей;

2. подготовка и создание учебных и дидактических материалов, а также образцов учебных программ с точки зрения компетентностно-ориентированного подхода;

3. реализация модулей и программ, содержание которых отражает интересы и потребности работодателей;

4. развитие партнерства между вузами и рынком труда.

Первые главы данной работы посвящены особенностям молодежного сегмента рынка труда, который рассматривается как неотъемлемая часть общего рынка труда, с неизбежностью подверженная общим закономерностям его развития. Материал проиллюстрирован статистическими данными, что позволяет усилить его прикладную направленность.

Особое внимание авторы уделили вопросам управления профессиональной конкурентоспособностью: факторам ее формирования и совершенствования, направлений повышения личной конкурентоспособности выпускников вузов, мерам государственной поддержки занятости молодежи и т.д.

Заключительные разделы содержат конкретные рекомендации по подготовке резюме, подготовке к собеседованию с работодателем, технологиям поиска работы.

КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ И ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ЕЕ ФАКТОРЫ

Конкурентоспособность работника представляет собой совокупность характеристик, которые определяют сравнительные позиции конкретного специалиста или отдельных групп работников на рынке труда и позволяют претендовать за замещение определенных рабочих мест. Чем выше конкурентоспособность работника, тем меньше затруднений он испытывает при подборе подходящего варианта трудоустройства. Чем она ниже, тем больше шансов специалиста пополнить ряды безработных. К сожалению, нередки случаи, когда выпускник вуза получает статус безработного сразу после получения диплома об образовании.

Применительно к молодым специалистам авторы предлагают разграничивать первичную и вторичную конкурентоспособность. Первичная конкурентоспособность определяется комплексом полученных в стенах учебного заведения теоретических знаний и практических навыков. Первичная конкурентоспособность позволяет студенту или выпускнику вести диалог с работодателем по поводу найма на определенную должность, а работодателю – выделить данного претендента среди других соискателей. Вторичная конкурентоспособность формируется через профессиональное самосовершенствование молодого специалиста, его ориентацию на повышение квалификации и карьерный рост.

Важнейший фактор конкурентоспособности – качественные параметры рабочей силы. Под этими параметрами понимается совокупность свойств, обуславливающих способность выполнять определенные виды труда при соблюдении требований к условиям и оплате труда.

Следует помнить, что конкурентоспособность работника базируется на основе непрерывного образования и включает несколько этапов.

Первый этап – домашнее воспитание. В этот период усваиваются основные принципы отношения к делу (дисциплинированность,

исполнительность, настойчивость в достижении цели и т.п.) и взаимоотношений с другими людьми (уважительность, готовность к диалогу, лидерство и др.), происходит овладение некоторыми знаниями об окружающем мире, происходит умственное и физическое развитие, формируется интерес к определенным видам деятельности.

Второй этап – дошкольное образование. На этом этапе происходит овладение знаниями, необходимыми для последующего успешного обучения в школе, развитие творческих способностей, навыков самостоятельного поиска решений, закладываются основы социализации. Гибкость и многообразие форм дошкольного образования обеспечивает поддержку и развитие потенциала ребенка.

Третий этап – общее образование. На этом этапе решаются задачи формирования общей культуры личности, ее интеграции в жизнь общества. И главное – осуществляется ранняя профориентация: закладываются основы для осознанного выбора профессии и программ профессиональной подготовки.

Параллельно с первыми тремя этапами может реализовываться четвертый – дополнительное образование детей и подростков. Данный этап направлен на развитие личности, индивидуальных способностей, общей культуры, а также освоение социокультурных ценностей, принципов организации творческого труда, формирование здорового и безопасного образа жизни.

Пятый этап – основное профессиональное образование. На этом этапе происходит интеллектуальное, культурное и профессиональное развитие личности, получение квалификации в соответствии с действующими программами подготовки кадров. Именно на этом этапе завершается профориентация: если на более ранних этапах осуществлялась общая профориентация, понимаемая как выбор профессиональной деятельности, соответствующей личным склонностям и способностям, то в техникуме или вузе определяется специализация, конкретное направление деятельности в рамках ранее выбранной профессии.

Наконец, шестой этап – дополнительное профессиональное образование, в рамках которого происходит совершенствование профессионально значимых качеств и приобретение новых трудовых функций и/или должностных обязанностей. На этом этапе происходит профессиональная переподготовка и повышение квалификации.

На конкурентоспособность студентов и выпускников вузов оказывают влияние следующие процессы, влияющие на содержание и характер труда:

- изменение функций труда, рост значения универсализации труда и его комбинирования;

- уникализация труда, появление профессий, требующих от работников высокой квалификации и предоставляющих возможности для постоянного профессионального самосовершенствования;

- изменения в структуре квалификационного комплекса, превалирование знаний над навыками и умениями, зависящими от опыта работы;

- изменение уровня и структуры напряженности труда (на смену физической нагрузке приходит нервно-психическая).

Существенные изменения происходят и в профессионально-квалификационной структуре кадров. Они проявляются в изменении соотношения «белых» и «синих» воротничков (увеличении доли первых и, соответственно, снижении доли вторых), резком усилении процесса ротации профессий.

В связи с изменением функций труда претерпевают значительную трансформацию и требования к профессиональным знаниям работников, происходит их многократное расширение, углубление, периодическое обновление.

С ускорением ритма жизни и усложнением производства увеличиваются нагрузки на организм, повышается значение таких качеств, как быстрота реакции, скорость принятия решения, собранность, внимательность, ответственность за порученное дело и за безопасность других людей.

Появляются новые критерии определения профессиональной пригодности работников, обеспечивающие их конкурентоспособность, формируются новые требования к качеству рабочей силы. Они, в свою очередь могут быть разделены на две группы. К первой относятся требования на внешнем рынке труда: социальная компетентность и нормативно-правовая подготовленность, знание законов рыночной экономики и конъюнктуры рынка, способность быстро реагировать на изменения ситуации на рынке труда, территориальная мобильность, самостоятельность в принятии решений, нацеленность на формирование гибкого индивидуального жизненного цикла, способность оптимального выбора сферы для приложения трудовых и профессиональных способностей, сформированная система трудовой мотивации. Ко второй группе, требования внутреннего рынка труда, относятся: высокая профессиональная компетентность, творческий и интеллектуальный потенциал, адаптированность работника к быстрой смене условий труда, готовность работника к повышению квалификации и освоению новых знаний, универсализация работника, профессиональная и трудовая мобильность, стрессоустойчивость, наличие высоких деловых и личностных качеств.

УПРАВЛЕНИЕ ЛИЧНОЙ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬЮ НА РЫНКЕ ТРУДА

Рынок труда является индикатором востребованности специальностей вузов и, соответственно, молодых специалистов. От качественной подготовки квалифицированных специалистов с необходимыми компетенциями и их количества, от обеспечения их эффективной занятости зависят структурные преобразования в экономике России.

Поиски работы для студентов определены, как правило, двумя основными целями: необходимость временного трудоустройства для получения дополнительного заработка; необходимость приобретения опыта работы, достаточного для облегчения последующего трудоустройства по

специальности.

У выпускников (молодых специалистов) цель иная и носит она комплексный характер: найти работу по полученной специальности с перспективой роста при надлежащей оплате труда.

Конкурентоспособность выпускника вуза определяется совокупностью ряда факторов. Среди них базовыми являются наличие образования и опыта работы, последнее подталкивает студента к раннему трудоустройству. Большую роль играют также социально-психологические особенности - активность в поиске работы, готовность к ее выполнению, исполнительность, инициативность, желание постоянно учиться, совершенствовать свои знания и др.

В то же время, многолетний опыт работы службы занятости свидетельствует, что в современных условиях на рынке труда существует достаточно жесткая конкуренция не только среди выпускников, но и среди работодателей. В конкурентные отношения вовлечены и вузы.

Действия работодателей на рынке труда, их борьба за выпускников определяются несколькими факторами: экономическими возможностями, объективно возросшими требованиями к рабочей силе, дефицитом услуг квалифицированного труда, структурой и качеством профессиональной подготовки молодежи.

Требования работодателей становятся более жесткими. Основные из них:

- наличие высшего профессионального образования;
- знание ПК на уровне уверенного пользователя;
- владение иностранным языком;
- целеустремленность;
- умение быстро схватывать суть проблемы;
- умение работать в команде;
- желание повышать свой профессиональный уровень;
- самостоятельность;
- адекватность.

Из числа выпускников вузов г.Воронежа, не менее трети считают себя недостаточно конкурентоспособными. Оценивая свою профессиональную подготовку, большинство ставит выше теоретическую составляющую, отмечая, недостаточность практических умений и навыков. В значительной степени не удовлетворены практической подготовкой будущие инженеры и технологи. При выборе работы наибольшее значение для молодежи имеет зарплата, вторым по значимости приоритетом является перспектива служебного роста, треть выпускников волнует коллектив, в котором предстоит работать и перспектива профессионального роста. Материальные притязания среднего выпускника вуза в основном укладываются в диапазоне 13 - 18 тыс. рублей, но 40% хотели бы сразу иметь заработок свыше 20 тысяч рублей.

Исходя из запросов студентов, заинтересованности службы занятости и руководства учебных заведений в трудоустройстве как можно большего числа выпускников, на сегодняшний день подписано 41 соглашение о сотрудничестве органов занятости с профессиональными учебными заведениями. Работа с учебными заведениями направлена на расширение информационного поля, увеличение объема оказываемых государственных услуг студентам в вопросах содействия занятости.

В помощь выпускникам на базе учебных заведений проводятся круглые столы, информационные встречи, обучающие семинары, мастер-классы, дни службы занятости, мини-ярмарки вакансий с участием работодателей, специалистов службы занятости, а также гарантированные собеседования работников кадровых служб предприятий. Эти мероприятия позволяют студентам ознакомиться с ситуацией на современном рынке труда, получить знания по технологии поиска работы, узнать о возможности трудоустройства на постоянную и временную работу, об услугах центра занятости населения «Молодежный» (г. Воронеж), услышать непосредственно от работодателей требования и пожелания к будущим сотрудникам. Руководство учебного заведения нередко непосредственно на этих встречах решает вопросы прохождения практики и стажировки студентов на предприятиях

соответствующего профиля.

Такие формы сотрудничества способствуют более оперативному обеспечению временной и постоянной занятостью студентов, а также помогают укрепить связи между учебными заведениями, работодателями и государственной службой занятости.

Помимо информации, представляемой в учебных заведениях, студенты могут получить сведения о рынке труда, вакансиях по г. Воронежу и области, регионам России, заполнить «Анкету специалиста, ищущего работу» непосредственно в центре занятости населения «Молодежный». Работники центра занятости населения помогут составить резюме и разместить его в средствах массовой информации, на сайтах в сети Интернет, передать его на интересующее предприятие, дать консультации по временному и постоянному трудоустройству, организовать «гарантированное» собеседование с работодателями, ознакомить с услугами структурных подразделений службы занятости.

Все эти формы работы дают возможность студентам получить максимально большой объем информации по вопросам занятости еще до того, как они закончат учебное заведение и окажутся на рынке труда.

Важными факторами успешного трудоустройства молодежи являются не только наличие имеющихся на предприятиях вакансий, но и, в первую очередь, заинтересованное поведение самих соискателей.

В этой брошюре авторы постарались собрать необходимые и пользующиеся спросом материалы, которые помогают студентам и выпускникам найти работу, эффективно пройти собеседование и т.д.

ПЛАНИРОВАНИЕ КАРЬЕРЫ

Этот параграф - обращение авторов к студенту или выпускнику. Несмотря на универсальность приведенных ниже советов, мы надеемся, что каждый

найдет в этих рекомендациях что-то, что будет максимально полезно именно ему и поможет реализовать все свои карьерные и профессиональные намерения.

Итак, если Вам не безразлична тема карьеры и профессионального роста, то:

Научитесь мечтать. Мечтать вдохновенно, как мечтали в детстве. Ведь ребенок четырех лет ничуть не сомневается, что станет великим путешественником или президентом. Не думайте о тех препятствиях, которые стоят стеной перед вами. Дайте возможность воображению вас увлечь.

Будьте независимы. Когда говорят о карьере, это не значит подняться еще на одну ступеньку вверх и стать начальником. Все забывают о такой замечательной возможности, как профессиональная карьера - признание среди профессионалов, статус эксперта. Идите за собственными желаниями, а не ориентируйтесь на общественное мнение, моду или престиж. Есть Вы, Ваши способности, желания и, в конце концов, Ваше предназначение. Есть то, что Вы любите делать и умеете делать это хорошо.

Думайте о возможностях, не спотыкайтесь о препятствия. Когда рутина сводит с ума и череда дел кажется бессмысленным болотом, постарайтесь понять, как это может приблизить вас к цели. Чему вам нужно научиться? Что вы хотели бы изменить и на что есть у вас силы сейчас?

Держите в голове ориентиры. Но не идите напролом к цели, во что бы то ни стало. Помните: целеустремленные и непоколебимые люди часто оказываются в тупике геометрии, полагая, что кратчайший путь между двумя точками - это прямая.

Пробуйте варианты. Не упускайте возможности попробовать себя в чем-то для вас новом. Участие в новом проекте, работа в свободное от учебы время, замещение сотрудников. Если Вы не добьетесь серьезных успехов на новом поприще, то сумеете хотя бы расширить свой кругозор, а это никогда не бывает лишним.

Совершенствуйтесь. И не только профессионально. Чем выше Вы будете подниматься в овладении знаниями, тем важнее будут Ваши личные качества - умение понимать и эффективно общаться с людьми, видеть перспективы и т.п.

Не уповайте на службу персонала. Да планирование карьеры - одна из ее задач, но никто не будет тянуть Вас за уши. Воспринимайте это как одну из возможностей. Мы не выбираем время и страну, в которой родились, а все остальное, включая карьеру, - в наших руках.

Оценивая собственную стоимость как специалиста, сначала проведите свое маленькое исследование на эту тему. Задайте себе вопрос: «Сколько я стою?».

Для начала проанализируйте информацию, которую публикуют газеты и Интернет-сайты. Обращайте внимание не только на название вакансий и размер заработной платы, но и на круг предполагаемых обязанностей.

В большей степени обращайте внимание на вакансии, предлагаемые работодателями, а также на тот уровень заработной платы, который заявляют соискатели, публикуя мини-резюме.

Рекрутинговые агентства, как правило, ищут профессионалов высокого класса и указывают верхнюю планку заработной платы. Так что для вас - это скорее ориентир на будущее.

После просмотра 50-60 объявлений, у Вас сложится картинка в голове, и Вы, по крайней мере, будете знать, отчего стоит отталкиваться на собеседовании.

ТИПИЧНЫЕ ПРИЧИНЫ ОТКАЗОВ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В ПРИЕМЕ НА РАБОТУ МОЛОДЕЖИ

Для того, чтобы эффективно выстраивать диалог с потенциальным работодателем, выпускник вуза должен понимать, по каким причинам чаще всего попытка трудоустройства может оказаться неэффективной.

Анализ результатов собеседований позволяет построить следующий рейтинг (вернее, «антирейтинг»):

Отсутствие опыта работы - 35 %

Завышенные требования к уровню зарплаты - 26%

Недостаточный уровень образования, квалификации - 19%

Отсутствие необходимых знаний и навыков - 14%

Возраст - 11%

Несоответствующий внешний вид - 7 %

Неоправданные амбиции – 6%

Отсутствие желания работать – 4%

Визит на собеседование в сопровождении родителей – 4%

Нужен ли молодому специалисту опыт работы? Вопрос по сути риторический. Найти высокооплачиваемую работу не просто сложно, а очень сложно. Молодой человек без опыта в большей степени может рассчитывать только на низкооплачиваемые, непривлекательные (с его точки зрения) должности. И хотя все вокруг кричат, что всего за пять лет можно пройти путь от официанта до директора ресторана - поверьте, это совсем не так быстро и просто, как кажется. Это целых пять лет упорного труда... Конечно, идти на мизерную зарплату, например, младшим помощником среднего менеджера, очень не хочется. У вас же знания, энергия и грандиозные планы! Трудно приходится молодым специалистам в условиях рыночной экономики. И легче не будет до тех пор, пока они ни изменят своего отношения к миру, поскольку мир изменить гораздо сложнее. В деловой среде свои законы и традиции. Надо просто научиться их соблюдать.

Итак.

При поиске работы молодому специалисту не следует рассчитывать на стартовую высокую зарплату. Основная задача для него - наработать опыт. Поэтому, какую бы скромную зарплату Вам ни предложили на первое время, если остальные условия устраивают - соглашайтесь. Приобретая опыт, будьте «тише воды, ниже травы». Это ваше первое место работы, именно здесь вы проходите практику социального общения. Мотайте на ус правила выживания в коллективе. Не думайте, что выбираете компанию на веки вечные. Не бойтесь менять работу. Но! Только после того, как вы приобретете достаточный профессиональный опыт, чтобы претендовать на большую зарплату или

высокую должность.

УРОКИ САМОПРЕЗЕНТАЦИИ

Резюме – это самохарактеристика, одно из самых эффективных средств саморекламы на рынке труда. Цель резюме - привлечь к себе внимание потенциального работодателя при предварительном заочном знакомстве, произвести благоприятное впечатление и побудить его пригласить Вас как соискателя должности на личную встречу.

Существуют такие основные виды резюме:

1. Хронологическое резюме

Хронологическое резюме предполагает описание фактов трудовой биографии (работы, учебы) в обратном хронологическом порядке, т.е. начиная с последнего места работы, учебы. Преимущество этого вида резюме для работодателя состоит в том, что он может увидеть в нем четкую картину трудовой деятельности человека, для соискателя – это возможность продемонстрировать карьерный и профессиональный рост в необходимой сфере деятельности. От данного вида резюме лучше отказаться, если последняя должность (либо все должности) соискателя не имеет отношения к желаемой должности либо в трудовой биографии много «пропусков» - периодов времени, когда человек не работал.

2. Функциональное резюме

Функциональное резюме, в отличие от хронологического, не требует указания хронологии трудовой деятельности. Основной упор здесь делается на профессиональные навыки и достижения в разных сферах деятельности. Функциональное резюме выгодно применять в случае наличия «пропусков» в трудовой биографии, при желании получить работу без опыта в данной сфере либо при возвращении к этому направлению деятельности после длительного перерыва.

3. Комбинированное резюме (функционально-хронологическое)

Данный тип резюме объединяет основные черты функционального и хронологического резюме. В нем подчеркиваются профессиональные навыки и достижения в разных сферах деятельности, при этом основные факты трудовой биографии излагаются в обратном хронологическом порядке. Преимущество этого вида резюме состоит в том, что оно позволяет обратить внимание работодателя на профессионализм соискателя в разных направлениях деятельности и увидеть четкую последовательность трудовой деятельности.

В написании резюме избегайте использования местоимения «Я». Данные должны максимально соответствовать должности, на которую Вы претендуете, и характеризовать только те из Ваших качеств, которые требуются для данной работы. Очень важно уместить резюме на одной, максимум на двух страницах.

Резюме должно быть подготовлено тщательно, каждое слово должно быть к месту, а само резюме составлено так, чтобы потенциальный работодатель непременно на него обратил внимание.

Стиль написания резюме должен отвечать следующим требованиям:

краткость - отсутствие лишних слов, длинных, непонятных сокращений и терминов;

конкретность - отсутствие информации, не имеющей прямого отношения к данной вакансии;

целенаправленность - изложение главных сведений, подтверждающих право претендовать на данную должность.

Предпочтительно, чтобы резюме имело следующую структуру:

заголовок - фамилия, имя, отчество кандидата (слово «резюме» и другие в заголовке не пишутся);

основные личные данные - дата и место рождения, семейное положение, адрес, телефон;

цель обращения - краткое описание того, на получение какой должности Вы претендуете. Рекомендуется перечислить все должности, которые Вы хотели бы занимать (в одном резюме, если они схожи по функционалу или

написать несколько резюме на должности, соответствующие Вашему образованию и профессионализму);

образование - даты начала и окончания учебных заведений (с указанием полных названий учебных заведений), полученная специальность и присвоенная квалификация, а также награды, призы и звания (отметьте диплом с отличием, наличие дополнительного образования);

опыт работы - даты мест трудовой деятельности (с указанием полных названий организаций), занимаемых должностей, выполняемых функций и профессиональных достижений, включая прохождение практики (эта часть резюме является главной, однако непропорциональная подробность изложений этих данных нежелательна);

Дополнительные сведения - данные о дополнительных знаниях и навыках, имеющих отношение к данной работе, важных факторах биографии и личных качествах.

В Приложении приведен образец резюме.

ФОРМИРОВАНИЕ НАВЫКОВ ПОИСКА РАБОТЫ

Прежде всего, надо знать, где можно получить информацию о свободных рабочих местах.

Мы советуем вначале обратиться в службу по трудоустройству в Вашем учебном заведении. Здесь Вы быстро получите информацию об интересующих вас рабочих местах. На консультацию можно прийти еще и еще раз - ведь каждый день информация о вакансиях обновляется.

А также вы можете обратиться в Центр занятости населения «Молодежный» по адресу: г. Воронеж, ул. Володарского, д. 64, тел. (473) 212-56-98, адрес электронной почты: cznmolod@govvtn.ru

При поиске работы используйте средства массовой информации. Кроме специализированных изданий, конечно, надо обратиться к Интернет-ресурсам. С

одной стороны, Вам поможет портал «Работа в России» (www.trudvsem.ru). С другой, сегодня существует большое число информационных площадок, на которых достаточно легко встретиться соискателю и работодателю: superjob.ru, hh.ru, rabota.ru, rabota.yandex.ru, careerist.ru, zarplata.ru, gorodrabot.ru и т.п.

Кроме того, сообщите друзьям, соседям, знакомым, родственникам - как можно большему количеству людей - о том, что вы ищете работу.

И не пропускайте ярмарки вакансий, где можно получить информацию о предложениях на рынке труда, а также гарантированные собеседования.

Первое собеседование особенно важно. Как вести себя на встрече?

Собеседование - долгожданное событие, по результатам успешного прохождения которого Вы можете получить лучшую работу в Вашей жизни! И даже если эта работа – не самая лучшая, но именно она Вам подходит в настоящий момент, и, значит, Вы не должны упускать эту возможность. Подготовка к собеседованию требует крайней ответственности, помните, что она - Ваше конкурентоспособное преимущество.

Перед тем как отправиться в компанию, соберите всю необходимую информацию о ней. Подумайте о том, как Вы будете выглядеть внешне. Как не обидно, но встречают у нас все же по одежке. Определите подходящий стиль ведения интервью. Рассчитайте время прибытия на интервью, так, чтобы приехать на собеседование минут за 10-15 до его начала. Успейте отдышаться. Хорошо отрепетируйте дома презентацию для интервью.

Также при себе необходимо иметь:

- резюме в печатном виде на нескольких языках (если нужно);
собеседование - хороший шанс отдать резюме с фотографией; возьмите, на всякий случай, резюме на электронном носителе.

- паспорт, на случай пропускной системы; хотя, сейчас мало кто перемещается по городу без паспорта;

- документы об образовании;

- рекомендательные письма и список рекомендателей.

Типичная схема прохождения собеседования (последовательность этапов

может меняться) такова.

- Заполнение анкеты.
- Прохождение тестов.
- Интервью с менеджером по персоналу или руководителем.
- Ответы на вопросы менеджера по персоналу.
- Выслушивание предложения и краткой информации о компании.
- Ваши вопросы интервьюеру.
- Завершение встречи и уточнение дальнейших действий.
- Отправка благодарственного письма.
- Звонок работодателю, уточнение результатов.

Если у Вас мало опыта в трудоустройстве, лучше не отказываться и проходить как можно больше интервью. Поставьте себе планку посетить как минимум 10-15 компаний, даже если первые две-три кажутся Вам самыми подходящими. Это лучший бесплатный практический опыт.

На интервью можно также получить и другой полезный опыт и знания. Если у Вас сложились отношения с менеджером по персоналу, то можно его попросить о советах. Уточните:

- какие недочеты он видит в Вашем резюме;
- как Вы держитесь на собеседовании со стороны, и что Вам нужно изменить в своем поведении на собеседовании;
- обоснован ли уровень Ваших зарплатных ожиданий.

После собеседования с представителем кадровой службы, которое Вы успешно прошли, Вам предстоит интервью с работодателем. Помните о важности первого впечатления. Собираясь встретиться с возможным начальником, подумайте о своей прическе и одежде. Не стоит одеваться слишком нарядно или наоборот - небрежно. Костюм или платье в деловом стиле подчеркнут ваши серьезные намерения.

Старайтесь демонстрировать уверенность в себе и своих возможностях. Вид спокойного и серьезного человека - то, что вам нужно.

Главная ваша цель - заинтересовать работодателя. Обдумайте и сумейте

доказать ему ваши преимущества: Вы полны желания работать, у вас нет вредных профессиональных привычек. Вы планируете долго проработать на этом месте. В центре ваших вопросов и ответов при собеседовании должна быть фирма, а не то, сколько вам будут здесь платить.

К каким коварным вопросам стоит подготовиться заранее?

Приведем несколько советов, которые помогут Вам выдержать стрессовое собеседование.

Общий настрой, которого следует придерживаться, чтобы ни случилось - это доброжелательность и уверенность. С чем Вы можете столкнуться? Кадровик намеренно создает стрессовую ситуацию, используя специальные приемы. Предупрежден – значит вооружен. Вы должны понимать инструменты манипулирования и быть к ним готовы.

Нередко кадровик во время собеседования задает неконкретные вопросы и задает их совершенно сознательно, преследуя две основные цели: вывести Вас из равновесия, чтобы посмотреть, как Вы выходите из подобного положения; попытаться получить от Вас, пока Вы в растерянности, закрытую информацию, которой Вы вовсе и не хотели с ним делиться.

Ваша задача противоположна задаче интервьюера. Вы должны давать конкретную информацию, касающуюся Вашей профессиональной или около профессиональной деятельности, которая поможет Вам создать положительное впечатление о себе и завоевать доверие.

Рассмотрим пример эффективного способа противостояния «неконкретным вопросам». Вам необходимо быть начеку и не растеряться, услышав подобный вопрос - знайте, что он задан сознательно. Лучше выдержите небольшую паузу - подумайте, как продолжить диалог. Далее можно действовать по двум сценариям: задать уточняющий вопрос, который должен заканчиваться конкретизацией, которая удобна для Вас: «Правильно ли я Вас понял, что Вы хотите узнать о...» или «для Вас может быть интересна информация о...»; или, перехватив инициативу, попытаться конкретизировать вопрос или перевести его на похожую тему, но удобную для Вас, следующей

фразой: «Если Вы не возражаете, то я расскажу о.....». В этом случае интервьюер может, дабы не потерять свое выгодное положение, сам уточнить поставленный вопрос, или будет выдерживать паузу, давая Вам возможность продолжить. В обоих случаях Вы побеждаете в схватке и держите ситуацию под контролем.

Пауза - это сильное оружие, недаром искусство «держать паузу» так ценится в театральном мире. Интервьюеры нередко используют паузы, как инструмент подвергнуть соискателя стрессу «ожидания» или «недоумения». Но как упоминалось выше - это двунаправленное оружие, поэтому Ваша первая задача - не растеряться и использовать ее в своих целях. Рассмотрим простой пример: Вы только что ответили на поставленный интервьюером вопрос и ожидаете сразу же следующего, но вопрос не следует. Внимание - пауза затягивается, интервьюер с интересом наблюдает за Вами, вроде бы ожидая продолжения, при том, что Вы исчерпывающе ответили на вопрос. Это и есть тот самый случай. Многие не выдерживают повисшей паузы и тут же бросаются заново отвечать на вопрос. Это ошибка. Спокойно помолчите, улыбнитесь, продемонстрируйте намерение отвечать дальше на вопросы.

Часто соискатели делают одну серьезную ошибку, в основном это касается людей, любящих поговорить. Хитрые интервьюеры, дабы проверить соискателя на потенциальную болтливость, устраивают им ловушку. Не увлекайтесь - Вас всесторонне оценивают, такая ошибка может оказаться фатальной, даже несмотря на Ваши профессиональные качества. Помните идеологическую фразу «Болтун - находка для шпиона». Она верна и сейчас, и тем более на первой встрече с потенциальным работодателем. Ваша задача - четко, уверенно отвечать на поставленные вопросы, укладываясь в 1-2 минуты в ответе на вопрос. Если Вы понимаете, что вопрос настолько сложен, что двумя минутами не обойтись, сделайте «сухую выжимку» из возможного развернутого ответа и в конце добавьте фразу, говорящую о том, что Вы знаете всю глубину вопроса и при необходимости готовы раскрыть его полностью. Если Вы поступили именно так - записывайте себе очередной плюсик, так как в

этом могла таиться уловка.

В задачи профессионального интервьюера входит, в том числе, расположение к себе соискателя, дабы побудить его к откровенному разговору. Это называется поговорить по-дружески на серьезные темы. Не допускайте подобных ошибок. Этот человек не мог стать Вашим другом за полчаса собеседования, и движут им прагматичные цели. Например, выявить несоответствия Ваших мотиваций и желаний с корпоративным духом или долгосрочными планами компании, о которых Вы ничего не знаете. Как Вы думаете, к чему это приведет, если Вы не «попадете» с ответом? Вы не получите этого места.

Опытные интервьюеры нередко испытывают соискателей на стрессоустойчивость очень хитрым способом. Выглядит он следующим образом. Вам задали вопрос, на который, как Вы думаете, дали исчерпывающий и правильный ответ. Интервьюер, выдержав небольшую паузу, говорит Вам, что не понял ответа. Вы с готовностью повторите свой ответ, стараясь максимально его упростить. Но не тут-то было, интервьюер даже после такого ответа говорит Вам, что не понял его. Внимание - это может быть очередная уловка - проверка вашего самообладания! В таких ситуациях реакция многих соискателей весьма типична - одни впадают в растерянность, другие начинают раздражаться и вести себя агрессивно. И тот, и другой вариант - неприемлем. Лучший способ преодолеть испытание - это сохранить выдержку и деловой настрой. Вам необходимо уточнить, что именно не понял интервьюер, после чего уверенным и спокойным тоном повторить ответ еще раз.

В запасе у интервьюеров имеется еще один, часто применяемый, способ испытания соискателя. Задача все та же - вывести Вас из равновесия. После очередного Вашего ответа интервьюер неожиданно задает вопрос: «Так что же, Вы этим сами практически не занимались?» Вероятность такой провокации весьма велика, особенно если Вы неуверенно и поспешно отвечали на вопрос. Лучшим выходом из создавшегося некомфортного положения будет спокойный, без намека на растерянность, ответ: «Нет, я занимался этим сам,

достаточно долго и выполнил поставленные задачи». При этом можно очень кратко описать те результаты, которых вы добились, предупредив возможный вопрос и «сбить дыхание интервьюеру».

Тот, кто проводит собеседование, может применить технику игнорирования. Вместо того, чтобы сидеть и слушать Вас, он бросает что-то типа «у Вас 5 минут», после этого интервьюер садится за компьютер и начинает что-то набирать или щелкать мышкой или достает карманный компьютер или мобильный телефон и начинает что-то с ним делать. Что ж, ситуация не из приятных. Есть два варианта - либо Вас пытаются выбить из колеи, либо это просто такое хамское поведение. Поскольку Вы уже понимаете, что к чему - уверенным и доброжелательным тоном рассказывайте свою презентацию, глядя прямо на интервьюера, не обращая ни малейшего внимания на его поведение.

Вопросы, которые Вам, скорее всего, зададут во время собеседования:

«Справитесь ли Вы с данной работой?»

«Подойдете ли вы компании или отделу, в которых будете работать?»

«Будете ли вы целеустремленным работником, на которого можно положиться (при той зарплате, что может предложить вам компания)?»

Умелый интервьюер обычно не удовлетворяется обтекаемым и недостаточно конкретным ответом. Он задает дополнительные вопросы, часто используя что-то сказанное вами как зацепку. При этом интервьюер не только получает нужную ему информацию по существу вопроса. Он также создает для соискателя стрессовую ситуацию и наблюдает за его поведением. Не смущайтесь и не впадайте в панику. Спокойно воспринимайте любые дополнительные вопросы, старайтесь отвечать по существу и кратко. У некоторых интервьюеров главный вопрос собеседования – «Почему?...». Сначала интервьюер задает какой-то простой вопрос. Вы отвечаете «да» или «нет» или называете что-то (например, любимое занятие). И интервьюер тут же спрашивает: «Почему?». Будьте готовы дать краткие пояснения.

Приведенные ниже вопросы звучат практически на каждом собеседовании:

«Расскажите кратко о себе».

Совершенно не обязательно начинать свою историю «от сотворения мира». Работодателя интересует в первую очередь профессионализм потенциального сотрудника. Вот и сообщите ему, чем конкретно Вы занимались на последнем месте работы, какой вуз окончили. Описывать весь свой «тернистый путь» не требуется, а тем более рассказывать о подробностях личной жизни.

При ответе кандидата на вопрос интервьюер обращает внимание на следующее:

формально излагает биографические данные или сразу выкладывает «козыри», подчеркивая свое желание и возможность занять эту должность;

излагает только главное, то есть говорит о своей квалификации, опыте, ответственности, заинтересованности, трудолюбии и порядочности, или приводит не относящиеся к делу факты;

говорит кратко, точно, ясно или долго мямлит и плохо выражает свои мысли;

держится и говорит спокойно, уверен или не уверен в себе.

«На какой должности Вы видите себя через пару (или пять) лет?»

Многие безынициативные люди, не планирующие свою карьеру и жизнь, отвечают, что не представляют себе таких дальних перспектив. А человек, нацеленный на личный успех, с готовностью расскажет о своем планируемом профессиональном росте, а, возможно, и личных целях.

«Почему Вы хотите работать именно в нашей компании?»

Чтобы не «сесть в лужу» при ответе на данный вопрос, требуется серьезная подготовка. Соискатели зачастую идут на собеседование только потому, что их пригласили, а вовсе не потому, что желают работать именно в этой фирме. Но работодателю нужны «преданные бойцы». И если Вы дадите ему понять, что Вам все равно, где трудиться, - лишь бы деньги платили - это не прибавит Вам очков. Поэтому нужно получить как можно больше информации о «принимающей стороне» (например - через Интернет). Тогда на собеседовании Вы сможете «блеснуть» полученными сведениями и убедить

интервьюера, что сделали выбор осознанно. Плохо, если отвечают расхожими фразами: «Меня привлекают перспективы роста, интересная работа, солидная фирма...». Кандидат должен привести серьезные и конкретные доводы: желание применить свою квалификацию и опыт там, где они могут дать наибольшую отдачу и будут по достоинству оценены, привлекательность работы в сильной команде профессионалов. Существуют ответы, которые повторяются миллион раз, например: Мне нравится работать с людьми. Даже если это и так, постарайтесь избежать штампов. Например, расскажите о вашей манере работы с клиентами. Отсутствие штампов и банальностей производит благоприятное впечатление.

То, что вы пришли на собеседование подготовленными, обязательно позволит вам заработать очки в свою пользу.

«Почему Вы считаете себя достойным занять эту должность? В чем Ваши преимущества перед другими кандидатами?»

Это наилучший вопрос для кандидата, чтобы без ложной скромности назвать свои главные преимущества перед другими претендентами. При этом он должен продемонстрировать свое умение убеждать, подчеркивая свои преимущества. Плохо, если кандидат и на этот вопрос отвечает слабыми аргументами и приводит свои формально-биографические характеристики.

«Каковы ваши сильные стороны?»

Вспомните о своих главных успехах и достижениях на предыдущих работах или просто в жизни. Теперь задайте себе вопрос, за счет какого качества Вы этих успехов добились? Серьезный анализ даст возможность определить ваши сильные стороны. В качестве иллюстрации всегда лучше привести конкретные ситуации, в которых проявление данных качеств, привело Вас к успеху. Ведь Вы не можете быть уверены, что ваше содержание понятий «энергичности» или «напористости» будет совпадать со смыслом, который в них вкладывает менеджер. Но если Вы расскажете, что в процессе составления годового отчета Вы семь раз перепроверили первичные данные, прежде чем нашли закраившуюся неточность и все это в течение 24 часов непрерывной работы, то

двойственность в толковании понятий будет значительно затруднена. В первую очередь нужно подчеркнуть те качества, которые требуются для данной работы. Недопустимо заставлять интервьюера настаивать на ответе, просто и с чувством меры расскажите о себе, не ломайтесь, не говорите, что - пусть обо мне расскажет работа, всему свое время.

«Назовите ваши сильные и слабые стороны».

В руководствах для тех, кто ищет работу, предлагается представлять свои слабые стороны как продолжение сильных, например, предлагается рассказать работодателю о том, как Вы не можете бросить начатое дело, а уйти вовремя с работы - это просто выше ваших сил. Если Вы отвечаете на этот вопрос как по писаному, вы, безусловно, демонстрируете хорошее знание литературы по этому вопросу, неплохую память и, в то же время, абсолютную негибкость, неумение «творчески» переработать прочитанный материал. Не забывайте, что менеджеры по персоналу тоже читают книжки, и если они представляются Вам людьми недалекими, способными «проглотить» любую информацию, Вы заблуждаетесь. За этим вопросом кроется не столько желание действительно узнать о ваших положительных и отрицательных качествах, сколько способность к открытости, умение отвечать на неудобные вопросы, уверенность в себе. Не выдавайте штампов, у каждого из нас достаточно много недостатков, «имеющих право на жизнь»- кто-то теряет работоспособность под взглядами недоброжелателей, некоторые не выносят рутинной работы. Подумайте, что действительно присуще именно Вам и не бойтесь быть откровенными. Ведь только уверенный в себе человек может говорить о своих недостатках, не опасаясь за свое реноме.

«Почему Вы ушли с предыдущей работы?»

Плохо, если причиной ухода был конфликт, если кандидат ругает бывшие на предыдущей работе порядки и своего бывшего руководителя. Уход с работы из-за конфликта является бегством от трудностей, признанием собственного поражения, накладывающим отпечаток на самооценку личности. Негативное отношение к людям, привычка конфликтовать с сотрудниками, а особенно с руководством, является устойчивой характеристикой личности и обязательно

проявится в той или иной форме на новой работе. Хороший кандидат подчеркнет то позитивное, что было в его предыдущей работе и взаимоотношениях с людьми, и назовет такие достойные причины как желание более интересной (высокооплачиваемой, дающей возможности профессионального роста) работы и стремление наиболее полно реализовать свои возможности.

«Опишите трудную проблему, с которой Вам приходилось сталкиваться?»

Прекрасная возможность продемонстрировать свое умение решать проблемные ситуации, учиться на ошибках, анализировать возможности стратегий поведения. На самом деле, зона проблематики интересует менеджера постольку поскольку. Его внимание сконцентрировано на алгоритме решения сложных проблем, умении кандидата сосредоточиться, работать под давлением времени или обстоятельств, умении решать задачу поэтапно, не впадать в состояние аффекта, прислушиваться к мнению и подсказкам окружающих, гибкости в принятии и отвержении способов поведения.

«Как смотрите на жизнь: какие видите в ней сложности и как с ними справляетесь?»

Одни высказываются в том смысле, что жизнь трудна, очень много проблем, большинство из которых неразрешимы, что люди злы и недоброжелательны, что в жизни мало радостей и все решает судьба, случай или другие люди, но не он сам. Значит, перед вами человек пассивный, неуверенный в себе, не доверяющий другим, пессимистично настроенный и несчастливый (неудачник). Другие люди высказываются о жизни позитивно: жизни без проблем не бывает, трудности преодолимы, судьба и карьера человека в его руках, люди доброжелательны и готовы к сотрудничеству, человек сам кузнец своего счастья. Так говорит человек, занимающий активную жизненную позицию, нацеленный на успех, готовый взять на себя ответственность, успешно взаимодействующий с людьми и умеющий радоваться жизни.

«Не помешает ли ваша учеба/личная жизнь данной работе, связанной с дополнительными нагрузками (ненормированный рабочий день, длительные или дальние командировки, постоянные разъезды)?»

Стоит задуматься, если вам задали такой вопрос. В некоторых фирмах, пытаясь обойти закон, ставят жесткие условия, такие как не заводить детей определенное время, не оформлять больничные листы по уходу за ребенком, не оформлять отпусков без сохранения заработной платы и т.д.. В любом случае, если вас спрашивают: «Не мешает ли учеба работе?», стоит еще раз все взвесить и обдумать. Ведь если в компании нет возможности отпрашиваться, брать ученический отпуск, может попробовать подыскать более подходящее место...

«Если вы получите эту работу, какими будут Ваши первые шаги?»

Вопрос чаще задается претендентам на места менеджеров и административные должности. Следует показать свое знакомство с подобными ситуациями и умение проявлять инициативу, но не перестарайтесь, проявив готовность не оставить камня на камне от сложившихся в компании порядков. Остерегайтесь также предлагать изменения, если вы не имели возможности достаточно ознакомиться с состоянием дел.

Вопросы о личной жизни...

Почему-то все вопросы, затрагивающие эту область, вызывают также большое смущение. А что лучше - быть замужем или нет, быть с детьми или бездетной, какой семейный статус имеет преимущества? Можно это обсуждать сколь угодно долго, но у вас есть тот семейный статус, который есть, и вы вряд ли будете его менять в зависимости от пожелания работодателя. В большинстве случаев эти вопросы не ставят целью проникнуть в тайны вашей личной жизни, скорее, понять ту границу, до которой вы способны говорить о себе с незнакомым человеком. Насколько вы открыты и как вы удерживаете границы своего «я», достаточно ли вы независимы и самостоятельны, говорите ли о том, что вас волнует, или пытаетесь уйти от обсуждения личных тем. И если вы предпочитаете не распространяться о своей частной жизни, насколько

деликатно вы умеете это делать.

«На какую зарплату Вы рассчитываете?»

Русская пословица гласит: «Кто себе цены не знает, тот всегда про- дешевит». Лучше всего указать среднюю для вас сумму, подчеркнув при этом, что вы надеетесь на оплату вашего труда не ниже его рыночной стоимости. Рекомендуется избегать дотошного обсуждения оплаты вашего труда, еще до того, как вы получите возможность описать то, что можете предложить компании, а также заявлений, что зарплата для вас «ничего не значит». Блефовать не стоит, интервьюер представляет, сколько стоят специалисты на рынке труда.

Если Вам вдруг задали вопрос, ответа на который вы не знаете, лучше честно сказать об этом. Вообще, отправляясь на собеседование, нужно быть готовым к тому, что вас могут попросить ответить на некоторые чисто профессиональные вопросы.

«Что Вам нравилось на последнем месте работы?»

Во-первых, в ответе нужно показать, что Вам нравится дело, которым Вы занимаетесь. Во-вторых, желательно сказать, что-то хорошее о компании, в которой Вы работали (работаете). В-третьих, желательно обозначить свою способность устанавливать добрые отношения с людьми и заинтересованность в таких отношениях.

Все это нужно сформулировать кратко (обычно интервьюерам не нравятся пространные ответы-рассуждения). Подводный камень заключается в том, что Вы должны быть готовы к провокационному вопросу интервьюера: «Если все так хорошо, то почему же Вы ушли (готовы уйти)?». Это как раз тот случай, когда хороший ответ должен готовиться и репетироваться еще до прихода на собеседование.

«Что Вам не нравится в Вашей работе?»

Ответ на этот вопрос должен хорошо корреспондироваться с Вашим ответом на вопрос о причинах готовности переменить работу. Объяснения, по сути, должны быть одни и те же. Из того, что Вам не нравится, должны

вытекать причины перемены работы. Для некоторых соискателей такой вопрос может оказаться ловушкой. Особенно, если интервьюер сумел расположить кандидата к себе, создать непринужденную и доверительную атмосферу общения. Иногда доверчивый соискатель начинает, как на духу выкладывать все, что думает о компании. И бизнес, мол, плохо организован. И начальник скверный. И сотрудников не ценят. И коллектив склочный. И товар плохой, не имеет преимуществ. И ценовая политика неправильная. И так далее – «полным букетом» или «по частям». Критикуя компанию, в которой Вы работали или работаете, нужно быть крайне осторожным и деликатным. Если кандидат плохо отзывается о прежних работодателях и установленных ими порядках, потенциальному работодателю это почти всегда очень не нравится. Через какое-то время Вы и о нем можете сказать что-то подобное, если он Вас возьмет на работу. Поэтому он, скорее всего, постарается Вас не взять.

Другой распространенной ошибкой является уход от ответа на такой вопрос. С глубокомысленным видом кандидат дает понять, что ему есть что сказать, но он не хотел бы этого делать. Во-первых, интервьюер почти наверняка решит, Вы думаете плохо про компанию, в которой работали (последствия описаны выше). И, во-вторых, необоснованный отказ кандидата отвечать на вопросы почти всегда работает против него. А разумная открытость в общении, но не переходящая в детскую наивность, обычно воспринимается как плюс.

Есть еще одна ошибка соискателей, которая встречается не так уж редко. Интервьюер задает вопрос, на который Вы уже дали ответ. Например, называя причины перемены работы. Вы уже фактически сказали о том, что вам не нравится. Но вместо того, чтобы повторить уже сказанное, кандидат говорит, что он уже ответил на этот вопрос. Вывод простой: если Вам задают вопрос, в ответе на который Вы должны повторить что-то, ранее уже сказанное вами, не смущайтесь и повторяйте. Коротко и спокойно.

Каковы Ваши действия после собеседования? Итак, собеседование позади. Вероятно, Вам предложили дождаться ответа, пообещав позвонить.

Если ожидание, на Ваш взгляд, затянулось, не стесняйтесь самостоятельно связаться с фирмой. Возможно, Ваш звонок позволит руководителю фирмы решить проблему выбора из множества кандидатов в Вашу пользу.

Если Вам все же отказали, не отчаивайтесь, потому что:

- работодатели - тоже люди и, как все нормальные люди, могут ошибаться;

- собеседование, пусть и неудачное, - это монетка в копилку Вашего опыта;

- кто сказал, что этот упущенный шанс был для Вас единственным?

Чтобы прошедшее собеседование действительно стало ценным опытом, задайте себе несколько вопросов после интервью:

- сделал ли я все, чтобы наилучшим образом пройти интервью?

- хорошо ли я подготовился к интервью; действительно ли я узнал все, что только возможно о компании, предложенной должности, обо всем, что имеет отношение к данной должности?

- хорошо ли я спланировал свое время, чтобы прибыть на собеседование заблаговременно и в спокойном состоянии?

- соблюдал ли я, необходимый этикет делового общения, начиная с момента прихода и до последней минуты?

- держался ли я уверенно и спокойно, входя в кабинет интервьюера?

- воспользовался ли я предоставленной возможностью кратко и в тоже время достаточно точно представить себя?

- был ли я внимательным и активным слушателем во время интервью?

- сумел ли я спокойно, уверенно ответить на вопросы?

- увязал ли я свои навыки и достижения с требованиями, предъявляемыми к потенциальному работнику?

- адекватно ли я реагировал на отвлекающие и расслабляющие моменты в интервью?

- закончил ли я интервью в положительном тоне?

Постарайтесь объективно ответить на эти вопросы. Будьте честны, но и

не слишком казните себя. Сконцентрируйтесь на том, что Вам потребуется в следующий раз, дабы избежать тех же ошибок.

Не ограничивайте себя в принятии решения о выборе профессии только теми специальностями, о которых знаете. Наша жизнь постоянно меняется.

И еще: очень важно соблюдать одно правило - не бросайте поиски, пока не приступили к работе. Проявите упорство, чтобы не оказаться лишним на рынке труда.

ЕСЛИ МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ ЛИШИЛСЯ РАБОТЫ

В жизни случается всякое. Реорганизация, экономический кризис... И вот молодой специалист получает приказ об увольнении. Что надо знать и как действовать в этой ситуации?

Воспользуйтесь несколькими нехитрыми правилами.

1. Увольнение не трагедия, а ваш шанс изменить свою жизнь к лучшему.

Каковы бы ни были причины увольнения, надо сохранять спокойствие. Да, потеря работы - это выход из зоны комфорта, но зато Ваша судьба вновь в Ваших руках. Рассматривайте ситуацию как шанс изменить свою жизнь к лучшему, а не как трагедию. Не сомневайтесь, спустя время Вы будете вспоминать об этом с улыбкой и радоваться, что все сложилось именно так.

Помните: увольнение не значит, что вы плохой специалист - просто теперь Вам, по ряду причин, не по пути со старой компанией. Сосредоточьтесь на своих сильных сторонах - это не только поднимет самооценку, но и поможет осознать свои конкурентные преимущества на рынке труда.

2. Устройте себе отдых.

Есть возможность - поезжайте в путешествие, нет - подарите себе хотя бы несколько дней передышки. Сходите с ребенком или с друзьями в зоопарк, навестите родителей, устройте дружеские посиделки, съездите на природу. И непременно сообщите друзьям и знакомым о своей свободе: «сарафанное радио» - очень эффективный канал поиска работы.

Будет хорошо, если Вы найдете в себе силы поблагодарить бывшего работодателя и коллег, возможно, Вам удастся сохранить с ними хорошие отношения или даже поправить плохие. Просто вспомните все лучшее, что произошло с Вами за годы работы на этом предприятии, чему Вы научились и чего добились. Не известно, какие повороты судьбы Вас ждут, и при каких обстоятельствах Вы еще встретитесь с бывшими сослуживцами.

3. Определитесь со своими целями.

Приведя в порядок эмоции, определитесь с направлением поиска: рынок труда сегодня предлагает различные варианты занятости, в том числе фриланс и удаленную работу. Возможно, настало время получать доход от своего хобби или перейти в совершенно новую сферу? А может, Вы уже доросли до собственного дела? Тогда самое время определиться с рыночной нишей и составить бизнес-план. Если Вы решили продолжать работать по найму - отлично, приступайте к поискам!

4. Используйте перерыв для обучения.

Используйте интернет-ресурсы, подпишитесь на новости о вакансиях, изучите обзоры зарплат. Описания вакансий подскажут Вам, какие знания следует подтянуть. Используйте перерыв в работе для обучения и профессионального развития.

5. Составьте реально работающее резюме.

Тем более, что время для этого есть. Рекомендации по написанию резюме у Вас есть. Составили резюме, но сомневаетесь в его эффективности? Можно обратиться в Центр занятости населения «Молодежный» (г. Воронеж) или, например, к экспертам SuperJob. Вам совершенно бесплатно проверят резюме и выдадут рекомендации по апгрейду. Включайтесь в активную фазу поиска работы.

Смело публикуйте резюме и откликайтесь на вакансии! Будьте оперативнее конкурентов: скачайте мобильное приложение и заставьте Ваши гаджеты искать Вам работу. В любом удобном месте редактируйте резюме под

требования работодателя, управляйте подписками на вакансии, будьте в курсе последних предложений о работе и откликайтесь первым.

КАК ЭФФЕКТИВНО ТРУДОУСТРОИТЬСЯ ВЫПУСКНИКУ ВУЗА

Эксперты справедливо отмечают, что выпускники вузов нередко сталкиваются с проблемой трудоустройства по специальности. Связано это, в основном, с тем, что работодатели предпочитают более опытных специалистов, а не вчерашних студентов.

Психологи советуют следовать нехитрым пошаговым инструкциям, чтобы быть на верном пути в работе и карьере.

Итак, приступайте к действиям, настроившись на положительный результат.

Шаг 1

Чтобы получить сразу после окончания вуза работу, следует позаботиться об этом еще до поступления, оценив рынок труда и рассчитав, какие специальности будут наиболее востребованы через несколько лет. Однако если вы выбрали профессию по душе, а не потому, что так захотели родители или диктует рынок, позаботится о том, чтобы стать востребованным специалистом необходимо во время курса обучения.

Шаг 2

Во время прохождения производственной и преддипломной практики старайтесь выполнять все рекомендации наставников, чтобы получить хотя бы минимальный опыт по специальности. Если вы покажете себя серьезным и исполнительным сотрудником, то не исключено, что в дальнейшем, по окончании вуза, вас пригласят в штат от имени руководства фирмы. Выполнив это, переходим к следующим действиям .

Шаг 3

Изучите дополнительную литературу, чтобы быть в курсе последних достижений в вашей отрасли или сфере деятельности. Поинтересуйтесь у научного руководителя перед тем, как начинать работать над дипломом, какие проблемы сегодня наиболее актуальны, а не берите сразу первую попавшуюся. Возможно, по окончании вуза вы сможете заняться дальнейшей разработкой темы в аспирантуре, если ваш дипломный проект будет перспективен.

Шаг 4

После получения диплома сразу начинайте искать работу. Составьте грамотное резюме (если вам это сделать затруднительно, воспользуйтесь нашими рекомендациями, приведенными выше, услугами специалистов одного из кадровых агентств Вашего города или хотя бы формой, предлагаемой в программе MS Publisher). Не акцентируйте в резюме внимание на том, что у вас нет опыта работы. Лучше укажите ваши личные качества, которые необходимы любому работодателю (ответственность, исполнительность, аккуратность, внимательность и т.п.). Обратитесь в кадровые агентства и для того, чтобы ознакомиться со списками вакансий и оставить информацию о себе. Выполнив это, переходим к следующим действиям .

Шаг 5

Купите несколько свежих газет с объявлениями о трудоустройстве и обратитесь к веб-ресурсам (их перечень приведен выше), чтобы найти сведения об интересующих вас вакансиях. Направьте свое резюме в газеты и разместите его на сайтах.

Шаг 6

Обратитесь к родственникам и знакомым и попросите их помочь вам в поиске работы, если вы уже исчерпали все возможности трудоустроиться по специальности. Не отказывайтесь от предложений поработать по смежным специальностям или на невысоком окладе. Опыт работы, приобретенный вами, будет в любом случае небесполезен для вашей карьеры.

Поскольку система распределения в вузах уже давно канула в лету, то заботиться о своем благоустройстве выпускникам приходится самостоятельно.

Самые предусмотрительные из них начинают думать об этом задолго до того, как декан вручит им заветный диплом.

Лучше всего позаботится о своем профессиональном будущем до поступления в вуз. Вы можете сразу после окончания школы устроиться на работу в ту организацию, профиль которой хотите сделать своей профессией. Вас, конечно, устроит и небольшая вспомогательная должность. В этом случае вы имеете возможность заранее ознакомиться на практике с будущей профессией, зарекомендовать себя, заставить руководство оценить свои таланты и договориться с ним о том, что после окончания вуза они возьмут вас к себе на работу. Этот вариант самый долгосрочный, но надежный. Он позволяет вам провести на этом предприятии и свою преддипломную, производственную практику и использовать ее материалы при написании дипломной работы.

Если не удалось договориться до поступления в вуз, то попробуйте проявить себя на производственной практике. Устройтесь, даже на волонтерских условиях, на то предприятие, где бы вы хотели работать, проявите себя и получите принципиальное согласие руководства взять вас на работу, например, через год, после завершения образования.

Если вы получили диплом, но рабочего места у вас еще нет, то пройдите стандартный путь с помощью рассылок резюме всем потенциальным работодателям. Грамотно составленное резюме поможет вам обратить на себя внимание.

Используйте все доступные вам способы найти работу: мониторинг СМИ и интернета, знакомства и связи. Их не следует сбрасывать со счетов – сейчас многие предприятия предпочитают брать специалистов по рекомендации своих сотрудников. Кроме того, наблюдается устойчивый интерес работодателей именно к специалистам без опыта, приобрести который не проблема, но активных, обучаемых и энергичных. Это тоже ваш шанс.

Проявите немного нахальства, обратившись непосредственно в кадровые службы тех предприятий, где хотели бы работать. Даже если в данный момент

у них нет вакансий, не следует сбрасывать со счетов такой фактор, как естественная текучесть. То, что вы уже представились, проявив инициативу, будет вашим преимуществом, когда такая вакансия появится.

ЧТО СДЕЛАТЬ, ЧТОБЫ УЧЕБА В ВУЗЕ ПРИНЕСЛА МАКСИМАЛЬНУЮ ПОЛЬЗУ

Как максимально эффективно учиться в университете, чтобы учеба приносила наибольшую пользу?

1) Во-первых, нужно ходить на лекции и семинары. Это кажется очевидным, но, поскольку в университетах далеко не всегда за студентами следят также, как в школе, может возникнуть соблазн просто пропустить пару-другую. Помимо того, что студент пропустит материал, есть еще и вторая проблема - чем больше он пропускает, тем больше ему хочется пропускать.

2) Выясняйте, зачем вам в учебной программе нужен тот или иной предмет. Первая лекция по предмету - отличный повод задать такой вопрос, тем более что часто первые лекции по предметам - вводные. Иногда может показаться, что преподаваемый предмет вам не нужен, потому что прямо сейчас пользы вы от него не видите, а преподаватели вам не сказали. Спрашивайте. Как правило, выясняется, что предметы, которые на первом курсе казались вам ненужными, на третьем курсе оказываются очень востребованными, но абсолютно не выученными.

На вводных лекциях дают список литературы – запишите/сфотографируйте его. Иногда дают на выбор несколько учебников - не ленитесь просмотреть несколько и понять, в каком автор излагает материал наиболее понятно конкретно для Вас. Иногда может оказаться и так, что одни темы изложены хорошо в одном учебнике, а другие - в другом. Не ленитесь брать в библиотеке все, что есть по списку, данному преподавателем.

3) На лекциях и семинарах нужно вести конспекты. Даже если лекция скучная, все равно нужно. Конспекты полезно вести разными цветами ручек и

маркеров, делать пометки, если где-то по ходу лекции не понятно и не получается уточнить сразу - отметить, чтобы вернуться к этому вопросу (это можно будет сделать после лекции или на консультации перед экзаменом, когда Вы обнаружите, что у Вас недостает материала для подготовки ответа). Если Вы пропустили пару, то очень полезно переписать (руками, чтобы запомнить, а не просто отсканировать, как делают некоторые) чужой конспект, причем желательно брать его у человека, который конспектирует хорошо и сам, а не переписывает у кого-то, пропуская информацию из-за лени или мысли, что это не пригодится.

4) Если у Вас после лекции остались вопросы, например, потому что какая-то часть материала вам все равно осталась непонятна, то очень полезно подойти с этими вопросами к лектору. Возможно, не все преподаватели будут этому рады, но авторы таких не встречали. Обычно преподаватели с радостью отвечают на вопросы и могут другими словами объяснить что-то специально для Вас (или хотя бы скажут, где можно прочитать альтернативное изложение материала). У такого подхода есть и другой бонус: во-первых, преподаватель Вас запоминает, во-вторых, он запоминает также то, что Вы учитесь, а не сидите на паре в соцсетях, а значит, он не просто так «распинался» почти полтора часа. Это может стать приятным бонусом на экзамене, если сдавать Вы будете ему.

5) Это тоже кажется очевидным, но нужно делать домашние задания, если они есть. Домашняя работа - это не только способ узурпации времени студента, но еще и часть обучения - Вы повторяете материал, который прошли в университете, и практически его применяете. Потому что часто бывает так, что пока преподаватель рассказывает - все понятно, а когда нужно повторить самому - непонятно уже ничего. Это отличный способ разобраться с материалом.

Важно понимать, что российское университетское образование подразумевает значительное количество времени, затрачиваемое студентом на самоподготовку и проработку материала. С этим можно соглашаться, можно не

соглашаться, но изменить это Вы, скорее всего, не сможете, поэтому самое разумное - учитывать этот факт и адаптироваться к нему.

6) Вечером после лекции (или как придете домой) пройдитесь по вашим конспектам еще раз. Не просто потому, что Вы такой зануда, и Вам больше заняться нечем, а потому что существует так называемая кривая забывания (на основе нее даже есть специальные программы для заучивания слов). Суть в том, что для хорошего запоминания информацию лучше повторять через определенные промежутки времени.

7) Готовьтесь к сессии заранее. В студенческой среде есть определенный ментальный вирус - идея о «типичном студенте», который весь семестр «забывает» на учебу, и учит весь курс за ночь перед экзаменом («от сессии до сессии живут студенты весело, а сессии всего два раза в год»). Старайтесь не быть таким «типичным студентом», потому что он с очень большой вероятностью забудет все, как только выйдет за двери аудитории, в которой сдавал экзамен. Конечно, если Вам нужна только «корочка» об образовании, этот вариант может подойти. Но ведь Вы хотите стать хорошим специалистом, не правда ли?

Если Вы хорошо учились в течение семестра, для Вас сессия не будет стрессом. Распределите подготовку, правильно питайтесь и высыпайтесь (сон очень важен для обучения, и не только во время сессии - потому что во сне мозг упорядочивает полученные знания).

8) Старайтесь выбирать темы курсовых и дипломных работ так, чтобы они Вам были действительно интересны (а еще лучше, имели профессиональное практическое применение). Если есть тема, которая Вас очень интересует, то Вы можете делать несколько курсовых по этой теме, развивая ее, и основать на них диплом. Такой диплом будет куда интересней и полезней лично для Вас. Да и защищать насыщенный диплом, а не пустышку, намного интересней, приятней и даже легче.

Выбирая научного руководителя, старайтесь выбрать того, кто действительно разбирается в Вашей теме. Делайте курсовые и дипломы

заранее. Не идите на поводу у тех, кто пишет дипломы и курсовые в последний момент, или вообще скачивает и правит под себя (а иногда и не правит). Сегодня, правда, в большинстве вузов проблема плагиата решена: каждый диплом или курсовая проходят перед защитой специальную проверку.

Готовьтесь к защите работы тоже заранее. Делайте слайды, распечатки, план доклада. Продумывайте и репетируйте, если надо. Спрашивайте старшекурсников и преподавателей о том, как лучше организовать доклад и презентацию работы.

9) Курса с третьего постарайтесь найти какую-то практику, подработку или стажировку. Это поможет Вам избежать известной проблемы, о которой говорят многие выпускники: «без опыта не берут, а опыт взять негде». Выход простой - курсе на третьем начинайте проходить бесплатные стажировки в компаниях по специальности. Так вы получите тот самый опыт, а заодно проверите, действительно ли вы правильно выбрали профессию и специальность, и если не угадали, будет время скорректировать свои жизненные планы.

Стажировки часто не оплачиваются потому, что студент приносит не так много пользы, как ему кажется. Его нужно обучать, его нужно дисциплинировать, за ним нужно перепроверять и даже иногда исправлять. Так что выгода, которую компания получает от вашего труда, по большей части нивелируется трудом, который нужно совершать другим сотрудникам, чтобы вас сопровождать. Впрочем, иногда стажировки и оплачиваются.

Возможно, будет очень обидно торчать на работе летом или после пар, в то время как ваши однокурсники будут веселиться и отдыхать. Не отчаивайтесь - вскоре после выпуска вы поймете, что делали все правильно и использовали имеющиеся силы и время с пользой.

10) Отдельно нужно сказать про однокурсников. Вы проведете с ними 5-6 лет, и они на протяжении этого времени будут вашим окружением, а значит, будут влиять на вас. Университетские знакомые могут Вам помочь во время и после окончания университета, а могут просто расхолаживать. Если на Вашем

потоке много тех, кто поступил в вуз потому, что им нравится и интересна будущая специальность, скорее всего, эти люди будут стараться хорошо учиться, будут «в теме», и общаясь с ними, Вы будете развиваться и расти профессионально, «тянуться» за ними. Если же среди Ваших сокурсников много тех, кто поступил в вуз потому, что надо было куда-то поступать, то они вряд ли станут высокой планкой, до которой Вы будете стараться дотянуться. С ними можно будет весело провести время после пар (а часто и на парах), но вряд ли они помогут Вам эффективно учиться в университете.

Помните, что усидчивость и трудолюбие в университете еще никому не мешали. Вы можете потратить 5-6 студенческих лет впустую (и присоединиться к тем, кто разглагольствует о бессмысленности и бесполезности высшего образования в России), а можете заложить фундамент для интересной и успешной карьеры. Если учиться, а не «сачковать», то даже отсутствие вашей alma mater в списке топовых университетов не станет серьезным препятствием для будущего эффективного трудоустройства. А если не учиться, то даже самые лучшие преподаватели в самом лучшем вузе вряд ли вам помогут.

ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И ТЕРМИНЫ

Адаптация работника — процесс его приспособления к содержанию и условиям трудовой деятельности; формирование менталитета, соответствующего существующей экономической системе.

Активная политика занятости — политика государства в социально-экономической сфере, способствующая снижению безработицы до ее минимального (естественного уровня) и ориентированная на обеспечение полной, продуктивной и свободно избранной занятости, предоставляющая в то же время возможность предприятиям всех форм собственности свободно нанимать работников для эффективного производства. Активная политика занятости, прежде всего, включает меры: 1) обеспечивающие повышение конкурентоспособности работников, гибкости и динамизма рабочей силы, более адекватной по своей профессионально-квалификационной структуре технологическим потребностям производства и структуре спроса на рынке труда; 2) иницилирующие спрос на рабочую силу как со стороны частного, так и со стороны государственного сектора; 3) поощряющие развитие мелкого предпринимательства и самозанятости.

Активная политика на рынке труда – система мер, нацеленных на повышение конкурентоспособности человека путём обучения, переподготовки, содействия самозанятости, индивидуальной трудовой деятельности и исходящей из постулата, что здоровый человек должен самостоятельно зарабатывать средства для обеспечения своей семьи, это его долг, ответственность за уровень благосостояния его семьи лежит на нём самом, а государство – лишь посредник, предоставляющий ему возможность занятости.

Анализ рынка труда — выявление количественных и качественных характеристик ситуации на рынке труда, позволяющих получить целостную картину его в определенном интервале. Результаты анализа рынка труда дают возможность оценить уровень и структуру безработицы, возможные варианты

развития сложившейся ситуации (первоначальный прогноз), выяснить, насколько эффективна работа соответствующих органов службы занятости по предотвращению ухудшения на рынке труда, уточнить очередные задачи и спланировать деятельность с учетом приоритетных направлений.

Безработица — сложное, многоаспектное социально-экономическое явление, присущее обществу с рыночной экономикой, когда часть трудоактивного населения не занята в производстве товаров и услуг, не может реализовать свою рабочую силу на рынке труда из-за отсутствия (абсолютной или относительной нехватки) подходящих рабочих мест и лишается вследствие этого заработной платы как основного источника необходимых средств к жизни.

Безработица вынужденная – формы безработицы, существующие помимо естественной и повышающие общий уровень безработицы; состояние рынка труда, при котором предложение труда превышает спрос на него. В отличие от добровольной, вынужденная безработица уменьшается в период подъёма экономики и возрастает во время спада.

Безработица добровольная — безработица, возникающая в результате увольнения работников по собственному желанию. Причинами увольнения могут быть неудовлетворенность уровнем оплаты труда, условиями работы, либо какими-то другими обстоятельствами, по которым работник увольняется даже вопреки желанию работодателя (администрации). Опыт показывает, что добровольная безработица усиливается во время роста спроса на рабочую силу и снижается при его спаде, ее масштабы и продолжительность различны у лиц разных профессий и уровня квалификации.

Безработица естественная (нормальная, предельно допустимая)— совокупность тех форм безработицы, которые неустранимы и сопутствуют долговременному равновесию рынку рабочей силы.

Безработица женская — разновидность безработицы, выделенная по гендерному признаку (признаку пола) и обусловленная совокупностью общих факторов, порождающих безработицу в условиях рыночной экономики, и

факторов специфических, связанных с особенностями женской рабочей силы, положением женщин на рынке труда по критерию конкурентоспособности.

Безработица застойная — безработица, продолжающая более 18 месяцев. Застойная безработица приводит к деградации безработного с точки зрения его трудового потенциала а, зачастую, и к его деградации как личности, появлению потребности в общении только с себе подобными, развитию пристрастия к пагубным привычкам. Такие лица нередко пополняют группы люмпенов и маргиналов. Любые меры по их трудовой реабилитации могут дать весьма незначительные результаты. Эффект возможен только на основе строгого индивидуального подхода.

Безработица институциональная — безработица, порожденная правовыми нормами, устройством рынка рабочей силы, факторами, влияющими на ее спрос и предложение. Например, чрезмерные социальные выплаты вызывают снижение предложения труда, способствуют увеличению уровня безработицы; чем больше размер пособия по безработице, тем длительнее поиск нового рабочего места. Она может быть спровоцирована также несовершенством налоговой системы. Так, слишком высокие ставки подоходного налогообложения, сокращая доходы, делают их сопоставимыми с суммами выплат по социальным программам. Тогда ограничивается предложение рабочей силы (нет смысла работать) и удлиняются сроки безработицы.

Безработица массовая – безработица, возможная в городах и населённых пунктах с моноэкономической структурой хозяйства (в моногородах) при условии остановки (значительного сокращения) производства на градообразующем предприятии.

Безработица молодежная — разновидность безработицы, классифицируемая по одному из социально-демографических признаков (в данном случае - возрастному), характерная для определенной возрастной группы (до 30 лет). Молодежная безработица обусловлена низкой конкурентоспособностью на рынке труда выпускников учебных заведений, не

имеющих опыта работы, необходимой (востребованной рынком труда) профессии или квалификации. Затрудняют трудоустройство и завышенные ожидания молодых людей к условиям и характеру труда.

Безработица региональная – безработица, ограниченная территорией определённого региона.

Безработица скрытая – вид безработицы, присущий, как правило, ситуации экономического кризиса; проявляется в наличии больших совокупностей населения, которые учитываются как занятые, на самом деле не работающих и не получающих заработка (находящихся в неоплачиваемых отпусках), либо не учитываемых как трудоактивное население (утратившие надежду на трудоустройство и переставшие искать работу).

Безработица структурная — безработица, связанная с периодом поиска работы теми работниками, чья специальность или квалификация не позволяют им быстро найти необходимую работу. Структурная безработица связана с несоответствием спроса и предложения на рабочую силу; она означает, что спрос и предложение на одни и те же виды труда в различных формах, отраслях и регионах не совпадают. Это особенно характерно для тех случаев, когда сокращаются одни отрасли и возникают другие.

Безработица фрикционная — временное отсутствие занятости в период перехода трудящегося с одного предприятия на другое.

Безработица циклическая – отсутствие достаточного спроса на труд вообще. Такая безработица обусловлена спадом производства товаров, вызываемым наступлением соответствующей фазы экономического цикла, когда сокращается спрос на товары и уменьшаются совокупные расходы. Это вызывает недостаточность совокупного спроса на рабочую силу. С переходом к оживлению и подъёму производства безработных обычно становится меньше.

Безработный (в РФ) - трудоспособный гражданин, не имеющий работы и заработка (дохода), постоянно проживающий в России (шесть месяцев и более, за исключением беженцев), готовый приступить к работе, зарегистрированный в органах занятости населения в целях поиска подходящей работы и

признанный безработным в соответствии с действующим законодательством.

Вакансии — доступные для населения виды работ, свободные, незанятые рабочие места.

Внешний рынок труда — рынок, на котором предложение рабочей силы находится вне данного предприятия; предполагает привлечение работников из-за его пределов.

Внутренний рынок труда — рынок, на котором предложение рабочей силы находится внутри данного предприятия; предполагает внутрифирменное перемещение работников.

Вторичная занятость — дополнительная занятость, сверх основной работы или учебы.

Высвобождение работников — увольнение или отстранение от работы на длительный срок одного или большего числа работников по причинам экономического, структурного или технологического характера с целью уменьшения количества занятых, либо изменения их профессионально-квалификационного состава. Высвобождение работников непосредственно затрагивает договоры о их найме, включая разрыв или приостановку таких договоров (контрактов).

Выходное пособие — денежная компенсация при увольнении, форма финансовой помощи потерявшим работу. Право на такое пособие закреплено законом и предусматривается, как правило, коллективными договорами (соглашениями).

Генеральное соглашение — правовой акт, устанавливающий принципы регулирования трудовых отношений на федеральном уровне и определяющий согласованные позиции общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей и Правительства РФ по основным направлениям социально-экономической политики.

Гибкий рынок труда — новое качественное состояние рынка труда, обусловленное применением в широких масштабах нестандартных режимов использования полного рабочего времени, нестандартных форм занятости,

повышенной гибкости в вопросах приема и увольнений, снижающих издержки систем заработной платы.

Государственная программа содействия занятости населения — 1) один из основных инструментов активной политики занятости населения и социальной политики в целом, важный элемент механизма государственного регулирования занятости населения и воздействия на рынок труда на основе программно-целевого подхода; 2) управленческое решение, принятое соответствующим органом государственной власти, официальный документ, представляющий собой развернутый план деятельности государственной службы занятости определенного уровня на очередной календарный год (существуют государственные программы Российской Федерации, государственные программы субъектов Российской Федерации).

Государственное регулирование рынка труда — регулирование органами государственного управления функционирования субъектов рынка труда. Реализуется посредством осуществления политики занятости, подготовки и переподготовки кадров, социальной защиты лиц, временно потерявших работу, через научно-техническую политику с целью перспективного развития производства всех форм собственности.

«Группы риска» на рынке труда — группы населения, которые в наибольшей степени подвергаются риску увольнения (особенно в периоды массового сокращения рабочих мест); малоконкурентоспособные группы наемных работников: молодые люди, не имеющие специальности или соответствующей квалификации, женщины (особенно — имеющие малолетних детей), инвалиды, лица, вернувшиеся из исправительно-трудовых учреждений и т. п. Особую разновидность «групп риска» составляют беженцы, вынужденные мигранты и длительно безработные, особенно те из них, чья профессия устарела или стала ненужной вследствие структурных или технологических сдвигов.

Длительная безработица — безработица в течение более 8-10 месяцев, которая сопровождается общей деквалификацией безработного, потерей части

трудовых навыков и способности интенсивно работать в течение необходимого времени. Происходит утрата психологической уверенности в себе, начинается процесс деформации личности. Человек уже не хочет самостоятельно искать работу, смиряется со своим социальным статусом и уровнем жизни, нередко озлобляется; обнаруживаются признаки депрессии.

Договор коллективный – договор между собственником или администрацией предприятия, с одной стороны, и трудовым коллективом (чаще представленным профсоюзным комитетом), с другой стороны. Предметом такого договора являются режим работы, оплата труда, продолжительность отпуска, условия работы, обеспечение безопасности труда, страхованием, льготы.

Дополнительная общеобразовательная подготовка – развитие личности, её общей культуры и индивидуальных способностей, освоение социокультурных ценностей, профессиональная ориентация, организация творческого труда, содержательного досуга, формирование здорового и безопасного образа жизни, укрепление здоровья.

Дополнительная профессиональная подготовка – профессиональное развитие профессионально значимых качеств, приобретение новых профессиональных компетенций, необходимых для выполнения определённого вида профессиональной деятельности, новых трудовых функций и (или) должностных обязанностей.

Доход – денежные или иные ценности, получаемые в результате какой-либо деятельности.

Закон «О занятости населения в Российской Федерации» — один из основных документов, составная часть законодательства Российской Федерации о занятости населения; Федеральный закон, который определяет правовые, экономические и организационные основы государственной политики содействия занятости населения, в том числе гарантии государства по реализации конституционных прав граждан Российской Федерации на труд и социальную защиту от безработицы.

Занятое население — часть экономически активного населения: граждане, работающие по найму и получающие за свою работу вознаграждение вне зависимости от продолжительности рабочего дня и недели; временно не работающие в связи с нетрудоспособностью, отпуском, забастовкой или иными причинами; самостоятельно обеспечивающие себя работой, в том числе предприниматели, лица, занятые индивидуальной трудовой деятельностью, включая фермеров, а также члены производственных кооперативов; лица, избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность; проходящие службу во всех видах Вооруженных сил; трудоспособные граждане, обучающихся во всех видах очных учебных заведениях.

Занятость временная – работа по срочным контрактам или занятость на определенное время, в том числе сезонного характера.

Занятость вторичная – дополнительная занятость, сверх основной работы или учёбы.

Занятость избыточная (излишняя численность, излишки рабочей силы, «запасы труда») – занятость, обусловленная более низкой (относительно общественно нормального уровня) интенсивностью труда, излишними затратами общественного труда, связанными с потерями продукции (прежде всего из-за брака и низкого качества), неустраняемыми целодневными и внутрисменными потерями рабочего времени.

Занятость как экономическая категория – совокупность отношений по поводу участия населения в трудовой деятельности, выражающая меру его включения в труд, степень удовлетворения общественных потребностей в работах и личных потребностей, интересов в оплачиваемых рабочих местах, в получении дохода.

Занятость населения — участие граждан в общественно полезной деятельности, связанной с удовлетворением их личных и общественных потребностей и приносящей им, как правило, заработок (доход).

Занятость неполная (частичная) – занятость определённого лица на работе неполный рабочий день, неполную неделю, либо с неполной оплатой

или в сочетании с вынужденным оплачиваемым отпуском. Неполная занятость близка к скрытой безработице.

Занятость первичная – основная занятость по основному месту работы.

Занятость периодическая – вид занятости, предполагающий чередование периодов трудовой деятельности с равномерными периодами отдыха (например, при вахтовом методе работы).

Занятость полная — состояние экономики, когда спрос на экономически целесообразные рабочие места удовлетворяется соответствующим по профессионально-квалификационной структуре предложением рабочей силы.

Занятость продуктивная – это занятость, предполагающая создание конкретной продукции или услуг. По определению МОТ, продуктивная занятость – это занятость тех, чей продукт труда принимается и оплачивается обществом.

Занятость самостоятельная – работа по производству товаров и услуг по собственной инициативе без применения наёмного труда.

Занятость скрытая (теневая, неформальная) — занятость, не оформленная трудовым договором или соглашением; является источником незадекларированных доходов.

Занятость эффективная – наивысшее достижение и важнейшее условие эффективной экономики. Характеризуется полной занятостью (представление работы всем желающим получить её), рациональной занятостью (наиболее полное вовлечение трудоспособного населения в общественное производство), оптимальным распределением работников по отраслям и сферам деятельности, высоким качеством рабочей силы.

Интеллектуальная составляющая качества человеческих ресурсов – накопление знаний и опыта по различным аспектам развития природы и общества, научно-технических, экономических и культурных достижений. Для повышения его качества первостепенное значение имеют знания и уровень образования.

Инфраструктура рынка труда — совокупность институтов содействия

занятости, профессиональной ориентации, профподготовки и переподготовки кадров (сеть центров занятости, профессиональной ориентации и профессионального обучения и т. д.).

Качество рабочей силы — обобщенная характеристика уровня развития рабочей силы (степени подготовленности и трудовой активности работников), который позволяет обеспечить адекватное качество индивидуального и коллективного труда на основе эффективного пользования новых и новейших технологий, рациональных форм организации производства и рабочих процессов. Взаимосвязанными базовыми компонентами качества рабочей силы являются: 1) объем общеобразовательной подготовки работников; 2) уровень общей культуры; 3) уровень профессионализма и квалификации (специальных знаний и умений, компетентности); 4) имеющиеся опыт и навыки работы; 5) нравственная надежность.

Квалификация работника – степень и вид его профессиональной обученности (подготовленности), наличие у него знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения определённой работы.

Конкурентоспособность вторичная – проявляется на внутреннем рынке труда через профессиональное самосовершенствование, обеспечивающее индивидууму приоритет в стремлении сохранить за собой занимаемое рабочее место (должность) или занять более высокое положение.

Конкурентоспособность первичная – определяется набором теоретических знаний и некоторых практических навыков (полученных в ходе прохождения учебной, производственной, преддипломной практики), проявляющихся в диалоге с работодателем по поводу найма на работу и позволяющих выделить конкретного молодого специалиста среди других претендентов на рабочее место (должность).

Конкурентоспособность работников (рабочей силы) — соответствие рабочей силы требованиям рынка, открывающая работникам возможность вступить в отношения конкуренции (конкурировать) на рынке труда; совокупность характеристик, определяющая сравнительные позиции

конкретного работника или отдельных групп на рынке труда и позволяющая ему (им) претендовать на занятие определенных вакансий (найм). Конкурентоспособный работник не испытывает, как правило, длительных затруднений с подбором подходящего рабочего места.

Конкуренция на рынке труда — борьба работников за престижные рабочие места, а работодателей за квалифицированную рабочую силу.

Конъюнктура рынка труда — совокупность условий и параметров, характеризующих состояние рынка труда в конкретный, достаточно ограниченный, период времени. К важнейшим его индикаторам относятся спрос на труд, предложение труда, их структура и соотношение.

Критическая ситуация на рынке труда — ситуация, возникающая в регионах с высоким уровнем напряженности на рынке труда вследствие массовых остановок и/или закрытия предприятий, активного высвобождения работников с действующих предприятий, при отсутствии свободных рабочих мест (вакансий) или их минимальном количестве. Критическая ситуация на рынке труда приводит к массовой безработице, резкому падению уровня доходов населения, росту социальной напряженности.

Массовое высвобождение (увольнение) — прекращение контракта с работниками по инициативе администрации предприятия, организации, учреждения из-за банкротства или реорганизации, требующей существенного сокращения штатов.

Материальная помощь безработным — денежные суммы, выдаваемые безработным или членам их семей в случае сложного материального положения.

Международная организация труда (МОТ) — одна из старейших и наиболее представительных международных организаций. Создана в 1919 г. как автономная организация при Лиге наций в соответствии с Версальским мировым договором; с 1946 г. стала первым специализированным учреждением Организации Объединенных Наций (ООН), в настоящее время объединяет более 160 государств. Отличительная черта МОТ — ее трехсторонняя

структура (реализация основополагающего принципа трипартизма), в рамках которой осуществляются переговоры между правительствами, организациями трудящихся и предпринимателей.

Местный (локальный) рынок труда — рынок труда территории, являющейся единицей административно-территориального деления.

Механизм рынка труда – спрос на труд, предложение труда, стоимость и цена рабочей силы, конкуренция, резервирование рабочей силы. Механизм рынка труда обеспечивает увязку и согласование социально различных интересов работодателей и трудоспособного населения, нуждающегося в работе и желающего работать по найму.

Механизм социального партнёрства – постоянно действующий переговорный процесс между представителями институтов социального партнёрства, т.е. профсоюзов, объединений работодателей, предпринимателей и властных структур; постоянно работающие органы (трехсторонние комиссии) по регулированию социально-трудовых отношений; установление и соблюдение процедур согласования интересов и позиций сторон; кодификация отношений партнёрства в законах Российской Федерации, субъектов Федерации, в нормативных документах органов государственного управления; система контроля за выполнением принятых договоров и соглашений; работа экспертов партнёрских отношений, анализирующих состояние и перспективы развития системы социального партнёрства; доведение идей социального партнёрства до сведения широких слоёв трудящихся.

Механизм управления человеческими ресурсами – совокупность отношений, форм и методов воздействия на их формирование, распределение (перераспределение) и использование. Он призван оказывать активное влияние на повышение эффективности общественного производства и его интенсификацию.

Миграция рабочей силы — перемещение лиц наемного труда между странами и территориями. Миграция рабочей силы существует в следующих формах: международная (межгосударственная), межрегиональная (между

отдельными территориями одного государства), внутренняя (внутри отдельной территории одного государства). Кроме того, существует маятниковая миграция рабочей силы, связанная с ежедневными или регулярными периодическими поездками на работу и обратно из одной местности в другую.

Мониторинг рынка труда — разновидность мониторинга, процесс системного статистического исследования состояния рынка труда и действий органов службы занятости. С помощью мониторинга рынка труда формируется система информации, которая позволяет быстро и гибко реагировать на изменения в соотношении спроса и предложения в сфере занятости, прогнозировать возникновение критических ситуаций, планировать и осуществлять активную политику на рынке труда, при необходимости вносить те или иные коррективы.

Наёмные работники – граждане, включающиеся в процесс общественного производства на основе найма к собственнику средств производства или организатору производства.

Напряженность на рынке труда — одна из важнейших характеристик ситуации на рынке труда (ситуационная характеристика). Для измерения и оценки уровня напряженности на конкретном рынке труда используются следующие основные показатели: 1) коэффициент напряженности - соотношение числа незанятых граждан (или безработных), состоящих на учете в службе занятости и количества имеющихся вакансий; 2) уровень безработицы (по критериям, принятым Федеральной службой по труду и занятости, ситуация на рынке труда признается напряженной, если уровень регистрируемой безработицы превышает 4%).

Незанятое население — часть трудоспособного населения, которая по различным причинам не участвует в трудовой деятельности. Незанятое население образуется за счет добровольной незанятости населения.

Непрерывное образование – процесс роста образовательного (общего и профессионального) потенциала личности в течение жизни, организационно обеспеченный системой государственных и общественных институтов и

соответствующий потребностям личности и общества. Цель непрерывного образования – целостное развитие человека как личности на протяжении всей его жизни, повышение возможностей его трудовой и социальной адаптации в быстро меняющемся мире, развитие способностей обучающегося, его стремлений и возможностей.

Общая трудоспособность - наличие у человека качеств (физических, психофизиологических, возрастных и т.д.), определяющих способность к труду вообще, не требующую специальной подготовки.

Общественные работы — одна из форм обеспечения гарантий социальной защиты и материальной поддержки граждан; общедоступные виды трудовой деятельности, как правило, не требующие предварительной профессиональной подготовки работников, имеющие социально полезную ориентацию и выполняемые гражданами по направлению органов государственной службы занятости. Как форма временной занятости общественные работы используются в случаях недостатка вакансий на постоянные рабочие места.

Оценка положения на рынке труда — количественная характеристика состояния рынка труда. Оценка включает несколько параметров: численность зарегистрированных службой занятости граждан, не занятых трудовой деятельностью, численность безработных граждан, продолжительность безработицы, величина скрытой безработицы, наличие свободных рабочих мест и вакантных должностей, соотношение между полной (по методологии МОТ) и регистрируемой безработицей, структура спроса на рабочую силу и ее предложения и др.

Пассивная политика на рынке труда – система государственных мер, включающих: регистрацию ищущих работу, определение размера пособий по безработице, организацию системы предоставления пособия по безработице, осуществление поддержки безработных и членов их семей (выплата материальной помощи и т.п.).

Первичная занятость — основная занятость по основному месту работы.

Первичное распределение трудовых ресурсов – трудоустройство граждан, впервые вступающих в сферу социально-трудовых отношений.

Переобучение – система мероприятий, основная цель которых – повысить конкурентоспособность потерявших работу и находящихся под риском ее потери путем получения новых профессиональных знаний и навыков и тем самым расширить их возможности в поиске нового рабочего места.

Переподготовка — получение дополнительных знаний и умений, необходимость в которых возникает в связи с изменениями в производственном процессе, социальной сфере или изменением функций учреждений, организаций.

Перераспределение трудовых ресурсов – процесс перемены места работы, профессии.

Политика занятости — система мероприятий, реализуемых государственной службой занятости населения для изменения сложившейся неблагоприятной ситуации и/или поддержания стабильности на рынке труда и обеспечения эффективной занятости.

Политика на рынке труда – совокупность принципов, методов и инструментов воздействия на процессы формирования, движения и использования трудового потенциала общества, охватывающая все фазы воспроизводства рабочей силы, направленная на повышение эффективности функционирования рынка труда и снижение социальных издержек действия рыночного механизма в сфере занятости.

Пособие по безработице - 1) гарантированная государством материальная поддержка в виде денежной суммы, периодически выплачиваемой лицам, признанным в установленном законом порядке безработными; 2) средство защиты временно незанятого населения. Обязательным условием признания граждан безработными, начисления и выплаты им пособия является регистрация в органах службы занятости по месту жительства в целях поиска подходящей работы.

Потенциальный спрос на рабочую силу — спрос с учетом прогноза

развития предприятия, фирмы или экономики в целом.

Потребность в рабочей силе — объективно обусловленная масштабами экономики, ее структурой, характером и типом масса труда (количество работников), необходимая для создания товаров и услуг при условии полного использования всех имеющихся производственных мощностей и заполнения всех существующих рабочих мест в производственной и непроизводственной сферах экономики.

Право граждан на трудоустройство – право на свободный выбор места работы путем прямого обращения на предприятия, в учреждения, организации (любой формы собственности), индивидуальные крестьянские (фермерские) хозяйства и к другим работодателям или через посредничество службы занятости, государственной либо гражданской. Граждане, обратившиеся в государственную службу занятости как лица, ищущие работу, имеют право на бесплатную профессиональную консультацию, подготовку, переподготовку и получение соответствующей информации с целью свободного выбора вида занятия, профессии, места работы.

Предложение рабочих мест (вакансии) — сообщение работодателя в государственную службу занятости, кадровое агентство, рекрутинговую компанию о потребности в кадрах (наличии вакантных рабочих мест). При подаче такой заявки должны указываться: вид предстоящей работы, условия труда, требуемые знания и способности претендента. Не допускаются требования, носящие дискриминационный характер (ограничения по полу, возрасту и т.п.). Работодатель может разместить информацию о вакансиях на всероссийском портале «Работа в России» (самостоятельно или при посредничестве государственной службы занятости).

Предложение труда — потребность общества в предоставлении рынку определенной по количеству, качеству и цене рабочей силы. По своему экономическому содержанию — это предложение наемным работником принадлежащей ему и неотделимой от него способности к труду, выступающей в качестве товара на рынке труда, покупателю данного специфического товара

— работодателю за определенную плату, на определенный временной период.

Прогноз рынка труда – это оценка данных, характеризующих его как в количественном, так и в качественном плане. При разработке опираются на прогноз социально-экономического развития региона.

Профессиональная информация — составная часть системы профессиональной ориентации. Представляет собой массовое и индивидуальное информирование граждан о состоянии и перспективах развития рынка труда, особенностях профессий и специальностей, требованиях, предъявляемых ими к личности специалиста, условиях и режиме труда, возможностях трудоустройства и получения специальности. Профессиональная информация выступает в качестве самостоятельного направления деятельности профконсультанта государственной (информационная консультация) или реализуется в ходе профконсультации.

Профессиональная консультация — составная часть профессиональной ориентации. Ее цель — оказание помощи в выборе или перемене сферы деятельности, определение возможностей профессиональной подготовки, обучения и переобучения. Профессиональная консультация направлена на формирование у клиента службы занятости адекватного представления о себе, как субъекте трудовой деятельности, особенностях конкретных профессий и специальностей, состоянии рынка труда и на повышение его мотивации к поиску работы.

Профессиональная ориентация — ознакомление граждан с современными видами профессий и специальностей, содержанием и перспективами их развития, востребованностью на рынке труда.

Профессиональная трудоспособность – способность к квалифицированному труду определённой профессии, т.е. способность к конкретному виду труда, требующему специальной подготовки.

Профессиональное обучение по направлению службы занятости — система мероприятий, проводимых государственной службой занятости, основная цель которых — повысить конкурентоспособность потерявших

работу или находящихся под риском ее потери (при реализации антикризисных мер) путем развития новых профессиональных знаний и навыков и, тем самым, расширить их возможности в поиске нового рабочего места. Профессиональное обучение может проводиться не только для безработных граждан, но и для отдельных социально-демографических групп населения, представители которых не имеют статуса безработных (женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет, ранее длительно не работавших пенсионеров). Такое обучение для граждан бесплатно.

Профессиональный подбор (отбор) — система методов и приемов психофизиологической диагностики с целью оказания помощи в выборе профессии, наиболее соответствующей состоянию здоровья и индивидуальным способностям человека.

Работодатель — индивидуум, работающий самостоятельно и постоянно нанимающий на работу одного и более человек.

Рабочая сила — способность человека к труду, совокупность физических и духовных способностей, используемая для производства материальных и духовных благ.

Региональный рынок труда — рынок труда, ограниченный территорией определенного региона, совокупность локальных (местных) рынков труда, находящихся на территории этого региона (формально-административный принцип выделения) или объединенных экономической общностью (наличием единого территориально-хозяйственного комплекса и/или общими сходными тенденциями в движении рабочей силы).

Рекомендации Международной организации труда (МОТ) — международные акты, содержащие рекомендации по решению тех или иных вопросов. В практике МОТ по одному и тому же вопросу могут приниматься и конвенция, и рекомендация. В конвенции определяются только некоторые наиболее общие нормы, в рекомендации подробно рассматриваются методы и направления работы по решению данной проблемы.

Рынок труда — 1) элемент рыночной экономики; 2) экономическая

категория, характеризующая систему социально-трудовых отношений по поводу удовлетворения потребности экономики в рабочей силе и реализации гражданами права на труд, осуществляемых посредством обмена на основе спроса и предложения (соответственно, рабочей силы и рабочих мест). Основными субъектами рынка труда являются наемные работники и работодатели. Рынок труда можно определить как специфический вид рынка, представляющий собой форму проявления рыночных отношений в сфере обращения и функционирования рабочей силы (трудового фактора экономики), как основанный на отношениях обмена и конкуренции механизм взаимосвязи между работодателем и наемным работником.

Рынок труда «чёрный» - рынок, на котором трудовая деятельность не регистрируется статистическими, налоговыми и другими государственными службами. Кроме того, это зачастую криминальный, нелегальный рынок, нарушающий государственный закон.

Рынок труда гибкий – новое качественное состояние рынка труда, обусловленное применением в широких масштабах нестандартных режимов использования полного рабочего времени, нестандартных форм занятости, повышенной гибкости в вопросах приёма и увольнений, снижающих издержки систем заработной платы.

Рынок труда местный (локальный) – рынок труда территории, являющейся единицей административно-территориального деления.

Рынок труда первичный – рынок, для которого характерны стабильный уровень занятости и высокий уровень заработной платы, а также возможность профессионального продвижения, профессиональные технологии, система управления и т.п. В данном сегменте сосредоточены рабочие места, требующие квалифицированной подготовки не ниже определённого уровня – высшего или среднего специального образования. Эти рабочие места занимают административно-управленческие и инженерно-технические работники, рабочие высокой квалификации.

Рынок труда региональный – рынок труда, ограниченный территорией

определённого региона, совокупность локальных (местных) рынков труда, находящихся на территории этого региона (формально-административный принцип выделения) или объединённых экономической общностью (наличием единого территориально-хозяйственного комплекса и/или общими сходными тенденциями в движении рабочей силы).

Рыночное равновесие спроса и предложения труда - равновесное состояние рынка труда, при котором спрос удовлетворяет предложение, и наоборот, что обеспечивает оптимизацию, реализацию экономических интересов работников и работодателей.

Самозанятость (самостоятельная занятость) — разновидность нетрадиционной, нестандартной занятости (в основе которой лежит самоорганизация). Самостоятельными работниками (или самозанятыми) считаются те, кто работает за свой счет, сам организует свою работу, владеет средствами производства и отвечает за произведенную продукцию или услуги, их качество, цену, сбыт (реализацию) и т. д. В идеале самозанятость дает человеку значительную свободу действий, возможность проявить себя, свои способности, предприимчивость и получать доходы, определенные количеством затраченного труда (физического и умственного), коммерческим риском и вложенными сбережениями. МОТ чрезвычайно высоко оценивает перспективы и возможности самозанятости.

Сегмент рынка труда — объективно сформировавшаяся или определенным образом выделенная часть рынка труда, характеризующаяся: а) значительными размерами; б) сходными качественными характеристиками; в) существенным потенциалом роста (перспективой увеличения); г) сходными и устойчивыми реакциями на применяемые меры. Целенаправленное воздействие на конкретный сегмент рынка труда может дать вполне ощутимый эффект. В качестве сегментов в составе рынка труда могут быть выделены: рынок женской рабочей силы, рынок труда молодежи, рынок отдельных профессий, рынок высококвалифицированной рабочей силы, рынок труда для отдельных отраслей, рынок длительно безработных и т. д.

Сегментация рынка труда — разделение рынка труда на отдельные части, секторы (сегменты) по определенным признакам (например, по степени стабильности трудовых отношений, по степени государственного воздействия на рынок труда и т. д.),

Система пожизненного найма — определенный элемент политики регулирования отношений в социально-трудовой сфере; совокупность форм и методов привлечения и использования трудовых ресурсов, управления персоналом и кадрового менеджмента в фирмах, корпорациях и государственных учреждениях Японии. Данная система не означает автоматической занятости работника до выхода на пенсию, это скорее негласное соглашение, в соответствии с которым гарантируются продвижение по службе, рост заработной платы в зависимости от стажа и работа до старости при условии творческого отношения к своим обязанностям, полной отдаче, качественного, эффективного труда.

Система управления человеческими ресурсами — структурированная совокупность взаимосвязанных и взаимодействующих объектов организационных подсистем, призванных эффективно решать задачи обеспечения кадрами экономического потенциала страны и реализацию конституционного права граждан на труд, свободу выбора профессии и защиту от безработицы.

Ситуация на рынке труда — обстановка, существующая на рынке труда в данный конкретный момент времени. Может быть описана с помощью набора разнообразных показателей (абсолютных размеров и уровня занятости и безработицы, их структуры, уровня заработной платы, ее профессионально-отраслевых различий и т. п.), в совокупности с которыми характеризуют конъюнктуру, складывающуюся на рынке труда.

Содействие трудоустройству — направление деятельности государственной службы занятости, которое включает предоставление следующего набора услуг населению (мероприятия активной политики занятости): информирование о возможностях трудоустройства; подбор

подходящего рабочего места, подбор работника по запросу работодателя, ярмарка вакансий, информирование о занятиях и карьере, обучение навыкам поиска работы и специальные формы интенсивного консультирования граждан, испытывающих трудности в поиске работы, клубы ищущих работу и т. д.

Сокращение числа занятых (высвобождение работников) — увольнение или отстранение от работы на длительный срок одного или большего количества работников по причинам экономического, структурного или технологического характера с целью либо уменьшения количества занятых, либо изменения их состава.

Социальные приоритеты – социальные задачи, которые признаются обществом на данном этапе его развития в качестве наиболее значимых, настоятельных и неотложных, требующих первоочередных решений. В числе социальных приоритетов в сегодняшней России — занятость населения, борьба с безработицей, повышение уровня жизни населения.

Спрос на рабочие места — сообщенное государственной службе занятости желание ищущего работу о предоставлении ему посреднических услуг при трудоустройстве. Заявки на рабочие места, как правило, принимаются службой занятости по месту жительства.

Спрос на труд - потребность работодателей в определенной по количеству, качеству и цене рабочей силе. В соответствии с действующим законодательством все работодатели обязаны своевременно сообщать в государственную службу занятости информацию о свободных (вакантных) рабочих местах.

Структура рынка труда — совокупность взаимосвязанных звеньев (составных частей, элементов) и упорядоченных связей между ними, характеризующих рынок труда как систему. Так, основными элементами рынка труда, рассматриваемого как система отношений, являются работодатели и наемные работники, представляющие спрос и предложение на рынке труда, отношения между ними, характеризующиеся конкуренцией и формирующие конъюнктуру на рынке труда, а также среда, обслуживающая эти отношения

(инфраструктура рынка труда). Национальный (или общегосударственный) рынок труда состоит из региональных и локальных рынков, связанных процессами передвижения (миграции) рабочей силы.

Субъекты рынка труда – наёмные работники и их объединения – профсоюзы, работодатели (предприниматели) и их союзы, государство и его органы.

Трудовой потенциал — совокупная способность трудоспособного населения к производству материальных благ и услуг, возможное количество и качество труда, которым располагает общество при данном уровне развития науки и техники, организации производства и управления. Трудовой потенциал — довольно широкое понятие, включающее физические и творческие способности работников, знания, опыт, привычки, традиции, уровень общей культуры и др. Факторами, определяющими прирост трудового потенциала, являются: рост численности трудовых ресурсов и повышение их качества, организационные формы и социально-экономические условия эффективного использования трудовых ресурсов.

Трудовой потенциал организации - производительная сила, возникающая благодаря совместной деятельности различных индивидов, составляет основу трудового потенциала коллектива организации. Структура трудового потенциала организации представляет собой соотношение различных демографических, социальных, функциональных, профессиональных и других характеристик групп работников и отношений между ними.

Трудовой потенциал работника – совокупность физических и духовных качеств человека, определяющих возможность и границы его участия в трудовой деятельности, способность достигать в заданных условиях определённых результатов, а также совершенствоваться в процессе труда.

Трудовые ресурсы — часть населения, занятая в народном хозяйстве или способная работать, но не работающая по тем или иным причинам. В состав трудовых ресурсов включается население в трудоспособном возрасте, кроме неработающих инвалидов 1 и 2 групп и неработающих лиц, получающих

пенсию на льготных условиях, фактически работающие подростки и работающие лица пенсионного возраста.

Трудоспособное население трудоспособного возраста — население трудоспособного возраста за вычетом нетрудоспособных инвалидов 1-ой и 2-ой групп.

Трудоспособный (рабочий) возраст — один из видов условий градации возраста человека в зависимости от возможности его участия в трудовой деятельности; границы трудоспособного возраста определяются законодательством Российской Федерации, и составляют 16-59 лет для мужчин и 16-54 года для женщин; во многих странах мира трудоспособный возраст завершается позже.

Управление занятостью — форма реализации политики занятости, совокупность целенаправленных действий (правовых, организационных, экономических, социальных), направленных на достижение наибольшей сбалансированности спроса на труд и его предложения.

Управление использованием рабочей силы — управление реализацией накопленных знаний и умений, способностей человека к труду, производству материальных и духовных благ.

Управление профессиональной конкурентоспособностью граждан — особый вид управленческого воздействия на качество их трудового потенциала с помощью системы мер социального, экономического, организационного характера, учитывающих их индивидуальные возможности и спрос экономики на рабочую силу.

Управление распределением человеческих ресурсов — их рациональное распределение в народном хозяйстве с учётом выявленных способностей к занятию тем или иным видом деятельности. На этом этапе сформированная в ходе реализации направлений первой фазы управления человеческими ресурсами реальная рабочая сила распределяется и перераспределяется по сферам приложения труда, видам занятости, отраслям народного хозяйства и

регионам в соответствии с спросом и предложением региональных и внутренних рынков труда.

Управление трудовыми ресурсами — целенаправленные действия, оказывающие влияние на их формирование, расстановку, использование.

Управление формированием человеческих ресурсов – процесс постоянного воздействия на возобновление их численности, сохранение и развитие качественных характеристик.

Управление человеческими ресурсами – целенаправленное воздействие на систему мер, обеспечивающих их стабильное развитие и эффективное функционирование.

Уровень безработицы - отношение численности безработных граждан к общей численности населения или к численности экономически активного населения. Уровень безработицы, рассчитанный вторым способом, применяется для статистической характеристики текущего состояния экономики какого-либо региона.

Уровень занятости — процентное отношение численности населения, занятого профессиональным трудом, к численности всего трудоспособного населения (трудовых ресурсов).

«*Утечка мозгов*» - одна из форм международной миграции рабочей силы, преимущественно высококвалифицированных специалистов, научно-технической и творческой интеллигенции, в поисках лучших условий для применения своих способностей и более высокого уровня жизни.

Физическая составляющая качества человеческих ресурсов – характеризует физические и психологические возможности людей, зависящие от здоровья человека, являющегося важнейшим фактором обеспечения безопасности и стабильности развития государства.

Формирование конкурентоспособности молодёжи - накопление созидательной способности её потенциала с целью последующей эффективной реализации.

Формирование эффективной занятости населения — совокупность

планируемых на федеральном и региональном уровнях мероприятий, процессов, стимулирующих занятость, удовлетворяющую критериям эффективности. В систему формирования эффективной занятости населения входят процессы профориентации, подготовки и переподготовки, распределения и перераспределения, перемещения, использования рабочей силы, а также меры по оптимизации распределения труда, его научной организации, совершенствования системы рабочих мест, улучшения условий и безопасности трудовой деятельности.

Цель – идеальный образ желаемого будущего, желаемый результат, ради достижения которого предпринимаются человеком определённые действия; их внутренняя побудительная причина, мотив любой сознательной деятельности. В целях выражаются устремления людей, они всегда связаны с удовлетворением тех или иных потребностей и интересов. Цель – один из основных элементов поведения и сознательной деятельности человека.

Ценности – то, что является значимым для человека (социального субъекта); объекты разного рода, способные удовлетворять человеческие потребности (предметы, занятия, отношения, идеи, люди, группы и т.д.). Ценности формируются в результате осознания социальным субъектом своих потребностей в соотнесении их с предметами окружающего мира, т.е. в результате ценностного отношения, реализуемого в акте оценки. В систему ценностей социального субъекта могут входить различные ценности.

Ценностные ориентации личности – разделяемые личностью социальные ценности, на достижение которых направляется активность человека. В сфере социально-трудовых отношений, например, человек может ориентироваться (отдавать предпочтение) на интересную работу или высокую зарплату, гарантированную занятость или безопасные условия труда, хорошие отношения с коллегами (благоприятный морально-психологический климат) и т. д.

Центр занятости населения — местный орган государственной службы занятости, который непосредственно работает с клиентами; основное звено,

связывающее службу занятости с населением. В центре занятости осуществляется повседневная работа службы занятости, реализуются ее базовые функции.

Человеческие ресурсы – совокупность людей, как носителей физического, интеллектуального, творческого, психологического потенциала, компетенций, опыта, навыков, мотивов и целей.

Человеческий капитал – сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определённый запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в процессе труда, таким образом труд является непосредственным процессом использования человеческого капитала.

Человеческий потенциал – главная движущая сила общественного прогресса. Он характеризует количество и качество человеческих ресурсов, располагаемых обществом в конкретный отрезок времени, на основе которых формируются настоящие и будущие возможности экономического развития. В нём аккумулируются численность населения и его половозрастной состав, образовательный уровень (дошкольное, школьное, профессиональное образование), профессионализм, творческие способности (креативность), психофизиологические характеристики, мобильность и т.д. - всё, что позволяет делать оценку нынешних возможностей человеческих ресурсов и строить прогнозы их состояния на ближнюю и дальнюю перспективу.

Экономически активное население — часть населения, включающая в себя занятых общественно полезной, как правило, оплачиваемой деятельностью, и безработных, активно ищущих работу.

Экономически пассивное население – лица, не причисленные к экономически активному населению, но занятые полезной деятельностью, и лица, не желающие участвовать в общественном производстве.

Экономически целесообразное рабочее место – это продуктивное общественно полезное, обеспеченное оборотными средствами и т.д. рабочее

место, позволяющее человеку реализовать свой личный интерес, добиться высокой производительности труда, используя достижения науки и техники, и иметь достойный заработок, обеспечивающий нормальное воспроизводство работника и его семьи.

Ярмарка вакансий (ярмарка вакантных рабочих и учебных мест) – инструмент политики службы занятости на рынке труда, мероприятия, организуемые местным центром занятости населения, целью которых является содействие в трудоустройстве через непосредственный контакт с работодателем. Ярмарка вакансий позволяет максимально приблизить ищущих работу к работодателю, а при необходимости заключить деловой договор, получить направление на работу или обучение. В последние годы в рамках ярмарок вакансий используется технология непосредственного собеседования соискателя с работодателем, находящимся в другом регионе, по системе Скайп.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. 100 лучших работодателей России./ [Электронный ресурс] - <https://voronezh.hh.ru/article/303400>
2. Арасланова О. Г. Трудовой потенциал: формирование и использование / О. Г. Арасланова // Инновационное развитие человеческих ресурсов региона: матер. Всероссийской науч.-практ. конф., 2011.
3. Барсегян В.О. Концепции занятости населения / Барсегян В.О. // (электронный ресурс) – www.http.c-society.ru.
4. Боровик В. Занятость населения: Учебное пособие / В. Боровик, Е. Ермакова, В. Похвоцев // Ростов-на-Дону: Феникс, 2001
5. Гафурова А.Г. Формирование компетенций как фактора эффективной занятости выпускников вузов. Автореф. дисс. на соиск. уч. ст. канд. эконом. наук. – М., 2014. – С.12.
6. Донецкий А. М., Колесникова О. А. Конкурентоспособность молодёжи: теоретические и практические аспекты / А. М. Донецкий, О. А. Колесникова // Вестник ВГУ. Серия: экономика и управление, № 1, 2014.
7. Итоги 2016 года на рынке труда // HR-Portal. Сообщество и публикации. - [Электронный ресурс] - <http://hr-portal.ru/article/itogi-2016-goda-na-rynke-truda>
8. Итоги года: 10 тенденций рынка труда. - [Электронный ресурс] - <https://voronezh.hh.ru/article/307104>
9. Кареева А. Н. Трудовой потенциал: формирование и рациональное использование / А. Н. Кареева // Инновационное развитие человеческих ресурсов региона: матер. Всероссийской науч.-практ. конф., 2011.
10. Колесникова О. А., Маслова Е. В. Трудовые ресурсы в условиях современного рынка труда: эффективность управления / О.А. Колесникова, Е.В. Маслова. – Воронеж: Издательский дом ВГУ, 2016. – 192 с.

11. Колесникова О.А. Взаимодействие профессионального образования и бизнеса - основа подготовки кадров, соответствующих инновационной экономике / О.А. Колесникова // Вестник Воронежского института высоких технологий. 2014. № 12.

12. Колесникова О.А. Конкурентоспособность молодёжи на рынке труда / О.А. Колесникова, А.М. Донецкий, А.В. Звездинская, Н.А. Бебнева, 2012.

13. Колесникова О.А. Эффективная занятость как основа эффективной экономики/ О.А. Колесникова // Вестник ВГУ. Серия: экономика и управление, 2010, №2.

14. Колесникова О.А., Маслова Е.В. Занятость населения как фактор социальной стабильности / О.А.Колесникова, Е.В.Маслова // Вестник ВГУ, Серия Экономика и управление. – 2015. - №4. - С.123-126.

15. Колесникова О.А., Маслова Е.В. Социальная стабильность и занятость населения / О.А.Колесникова, Е.В.Маслова // Финансы. Экономика. Стратегия, Серия Инновационная экономика: человеческое измерение. – 2015. - №9. – С.5-8.

16. Концепция долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 г. // Официальный сайт Правительства РФ [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://government.ru/info/6217/>

17. Кязимов К.Г. Рынок труда и занятость населения. Учебное пособие / К.Г. Кязимов, 2005.

18. Маслова Е. В. Формирование системы эффективного трудоустройства выпускников вузов / Е.В. Маслова – Вестник ВГУ, Серия Проблемы высшего образования. – 2016. - №4. – С.10-14.

19. Маслова Е. Трудовые и профессиональные траектории молодых специалистов: Региональные исследования молодежного сегмента рынка труда в условиях современной России / Елена Маслова // LAP LAMBERT Academic Publishing. – Saarbrücken, Germany, 2012. – 112 с.

20. Маслова Е., Колесникова О. Современный российский рынок труда и его регулирование / Елена Маслова, Ольга Колесникова // LAP LAMBERT Academic Publishing. – Saarbrücken, Deutschland, 2016. – 218 с.
21. Маслова Е.В. Развитие нестандартных форм занятости молодежи как инструмент повышения эффективности трудоустройства / Е.В. Маслова – Вестник ВГУ, Серия Экономика и управление. – 2016. - №3. - С.88-92.
22. Маслова Е.В. Условия и формы занятости в оценках работников и работодателей / Е.В. Маслова // V Социальный форум «Рынок труда и политика занятости: состояние и перспективы развития»: Сборник докладов. – М.: б/и, 2015. - С.115-119.
23. Международное исследование тенденций в сфере управления персоналом — 2017. - [Электронный ресурс] - <https://www2.deloitte.com>
24. Мельников О.Н. Случайно ли наступление эпохи креативной экономики? // Креативная экономика. – 2013. – № 2 (74). – С. 118–126.
25. Механизм рынка труда и условия его формирования / Большая публичная библиотека // (Электронный ресурс). - http://www.0zn.ru/ekonomika/mexanizm_rynka_truda_i_usloviya_ego.html.
26. Мрачковский, А. Е.. Рынок труда: учеб. пособие / А. Е. Мрачковский, А. А. Михайлов, 2011.
27. Основные тренды на рынке труда России: итоги 2015 и начало 2016. - [Электронный ресурс] – <https://hhcdn.ru/file/16386724.pdf>.
28. Понятие занятости, порядок и условия признания граждан безработными // (электронный ресурс) - <http://www.for-expert.ru>
29. Похвощев В.А. Региональные проблемы занятости, уровня и качества жизни населения / В.А. Похвощев, О.А. Колесникова, Л.С. Бабынина, 2007.
30. Райзберг Б.А. / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева. Современный экономический словарь, 2007.
31. Региональный рынок труда: особенности формирования и регулирования: учебник / под ред. О.А. Колесниковой, И.Я. Львовича. – Воронеж: Издательско-полиграфический центр «Научная книга», 2016. – 372 с.

32. Салахова Г.Р. Человеческий капитал в современной экономике / Г.Р. Салахова // Инновационное развитие человеческих ресурсов региона: матер. Всероссийской науч.-практ. конф., 2011.

33. Управление персоналом и кадровая аналитика. - [Электронный ресурс] - <https://www2.deloitte.com>.

34. Управление человеческими ресурсами. Учебник / под ред. О.А. Колесниковой, В.Н. Костровой, 2013.

35. Федченко А.А., Маслова Е.В. Роль неустойчивой занятости в кластеризации общества / А.А.Федченко, Е.В.Маслова // Неустойчивость занятости (прекаризация): особенности и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества. – М.: Изд.дом МАГИСТР-ПРЕСС, 2015. – С.246-264.

36. Цыганкова И.В. Развитие нестандартных форм занятости в современной России / И.В. Цыганкова, В.А. Базжина, О.Ю. Никишина // Российское предпринимательство. — 2014. — № 24 (270). — С. 71-86.

37. Экономика и социология труда: Учебник / под ред. А. Я. Кибанова, 2010.

38. Экономика труда: теоретический и практический анализ. Учебник / под ред. А.А. Федченко, 2007.

39. Экономика. Под ред. Булатова А.С. 3-е изд., перераб. и доп. - М.: Юристъ, 2002. — 896 с. - [Электронный ресурс] - <http://www.alleng.ru/d/econ/econ042.htm>.

40. Экономическая теория. Учебник / под ред. Е.Н. Лобачёвой, 2014.

41. Экономическая теория: Учеб. для студ. высш. учеб.заведений / Под ред. В.Д. Камаева. — 10-е изд., перераб. и доп. — М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2003. - С. 287-289.

Образец резюме

Иванов Иван Иванович

Личные данные:

Дата рождения 26 июля 1987 (28 лет)
Семейное положение не женат
Адрес г. Ростов-на-Дону, ул. Б. Садовая, 45
Телефон м. т. 8 918 777 7777, д. т. 263 00 00
Эл. Почта iii@mail.ru

Цель:

работа в сфере бухгалтерского учета и налогообложения, в крупной российской или международной компании

Образование:

2004 – 2009 г.г. Южный федеральный университет,
экономический факультет,
специальность «**Бухгалтерский учет, анализ и аудит**»
квалификация **экономист**
Данные о курсовых и дипломных работах:
2006 г., Курсовая работа «Бухгалтерский учет
банковской деятельности», руководитель – Сидоров
И.С., к.э.н.
Дополнительное развитие:
Март, 2007 г. – участие в конференции Сбербанка РФ
«Бухгалтерский учет и аудит банковской деятельности»,
тема доклада «Оптимизация налогообложения
коммерческих банков».

Опыт работы:

Март 2008-
по наст.время ООО «Престиж», бухгалтер

Февраль, 2008 –
март, 2008
(практика) Комитет по управлению имуществом, отдел учета
государственной собственности, *стажер*:

- экспертиза карт учета реестра федерального имущества,
- внесение информации в программный комплекс «ИТС реестр».

Июнь, 2005 – ООО «Свет», производство товаров народного

август, 2006
(практика)

потребления, *помощник главного бухгалтера*:

- ведение кассовых операций,
- ведение операций по расчетному счету,
- ведение книги покупок и продаж,
- составление и учет первичных документов,
- заполнение налоговых деклараций.

**Основные знания
и навыки:**

- финансовый учет, аудит финансовой отчетности,
- уверенный пользователь ПК (1С Предприятие, Консультант Плюс, MS Excel)
- умение пользоваться офисной техникой (принтер, сканер, ксерокс),
- немецкий язык (письменный и разговорный),
- наличие водительских прав категории А, В, стаж вождения: 2 года.

Личные качества:

- умение работать в коллективе,
- способность к обучению,
- целеустремленность, коммуникабельность, ответственность,
- желание совершенствоваться в профессиональной сфере,
- высокая работоспособность, доброжелательность, трудолюбие.

Дата

Олег Николаевич Беленов
Анна Владимировна Звездинская
Ольга Андреевна Колесникова
Елена Валерьевна Маслова

**КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ
КАК ФАКТОР УСПЕШНОСТИ
МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА
НА РЫНКЕ ТРУДА**

Монография

Издано в авторской редакции

Подписано в печать 25.04.2017. Формат 60x84/16.

Усл.п.л. 4,3. Уч.-изд.л. 4,0. Тираж 200 экз. Заказ 239

Издательский дом ВГУ

394018 Воронеж, пл. Ленина, 10

Отпечатано в типографии Издательского дома ВГУ

394018 Воронеж, ул. Пушкинская, 3