|  |  |
| --- | --- |
| Как выбрать профессию правильно   |  | | --- | | Выбор вуза для поступления и, соответственно, будущей профессии — один из первых серьезных выборов, которые приходится делать молодому человеку, выпускнику школы. И к сожалению, далеко не все студенты к концу обучения довольны сделанным когда-то выбором. Чтобы незадачливому студенту не было мучительно больно за бесцельно потраченные годы, многие кадровые центры и рекрутинговые агентства предлагают пройти профориентационное тестирование. |   Мы выбираем или за нас выбирают?  Выбор будущей профессии — дело нелегкое. Во-первых, по одному названию профессии трудно судить о предстоящем содержании работы: обо всех нюансах деятельности человек, как правило, узнает уже в процессе работы. Да и должностные обязанности для одной и той же профессии могут существенно отличаться на разных предприятиях. Во-вторых, человек может приспосабливаться к различным видам деятельности. Трудно представить себе человека, способного работать исключительно кассиром в супермаркете. К тому же на наш выбор часто влияют всевозможные внешние факторы: например, существующие в обществе мнения о престижных и непрестижных профессиях, выбор будущей специальности под влиянием родителей, за компанию с друзьями, увлечение какой-то одной, внешней стороной профессии и т.д.  В западных школах существует курс карьерного развития — **Career Development**, для детей от 5 до 14 лет. В ходе него ученики знакомятся с возможностями образования и различными вариантами развития карьеры, курс подталкивает их к самопознанию, познанию своих интересов и предпочтений. В ходе курса Career Development школьники получают информацию о необходимых для той или иной профессии знаниях, встречаются с представителями различных специальностей, посещают рабочие места. Центры Career Development существуют при колледжах и университетах. Наши школы, конечно, не располагают таким арсеналом возможностей, и курсы карьерного развития в российскую школьную программу не входят. Что там говорить, даже обычное профориентационное консультирование проводится далеко не во всех школах.  У каждой профессии запах особый  **Чтобы определиться с будущей профессией, нужно ответить на три вопроса: могу? хочу? надо?**  В идеале же выбор профессии должен определяться врожденными способностями, психологическими характеристиками, уровнем знаний. Чтобы определиться с будущей профессией, нужно ответить на три вопроса: могу? хочу? надо? Многие психологические профориентационные методики позволяют ответить на эти вопросы. «Профориентационные тесты — это тесты на выявление личностных особенностей человека», — комментирует **Ольга Базарова, руководитель рекрутинг-центра Корпорации Развития Бизнеса «Professional Staff“**. — Существует множество видов профориентационных тестов. Так, существуют американские, европейские, российские методики профессиональной ориентации, различие которых заключается в тех акцентах, которые делаются на области и цели исследования человеческих возможностей. Наиболее распространена в России методика профориентирования академика Е.А.Климова, в ней профессии дифференцированы на пять сфер деятельности человека: человек-человек, человек-знаковая система, человек-природа, человек-техника, человек-художественный образ».  В основе профориентационных тестов лежит принцип самооценки возможностей тестируемого для реализации различных видов деятельности, а также оценки своего эмоционального отношения к этой деятельности. Для ответа на вопрос «Могу?» психологами-профессиоведами составляются подробные профессиограммы, описывающие рабочий день, обязанности специалистов разных сфер деятельности. Тестируемому предлагается ряд утверждений, описывающих различные виды деятельности. Он должен оценить, насколько хорошо у него получается выполнять работу, представленную в предложении (делаю, как правило, хорошо; делаю средне; делаю плохо/не умею делать).  Тестирование позволяет выявить наиболее интересную для клиента сферу деятельности: тестируемому предлагается оценить свои эмоции при выполнении какой-либо работы (положительные, нейтральные, отрицательные). Кроме того, многие методики тестирования позволяют соотносить уровень профессиональных предпочтений с ожидаемым от работы уровнем ответственности, образования и т.д.  «Каждый психолог, как правило, подбирает индивидуальную батарею тестов, с которой постоянно работает, и которая, с его точки зрения, дает оптимальный результат. Это могут быть и проективные методики, и опросники. Но самое главное при проведении профориентации — это личная беседа с психологом, поскольку тесты являются лишь инструментом для выявления определенных знаний и навыков, а также противоречий между ожиданиями человека и его реальными возможностями», — говорит **Инна Оводнева, психолог кадрового агентства «ИМИКОР-Сибирь»**.  А результат?  Психологи называют методику профориентационного тестирования активирующей: основная цель тестирования — заставить человека задуматься, спровоцировать его на размышления о проблемах выбора профессии и карьеры и — глобальнее — собственной судьбы. Соответственно, точность результата во многом будет зависеть от того, насколько искренне человек отвечал на вопросы, действительно ли хочет разобраться в себе. «Результат зависит от адекватности человека, его готовности воспринимать информацию о себе, готовности к переменам. И конечно же от профессионализма психолога, — говорит **Инна Оводнева**. — Если мы говорим о компьютерной интерпретации, то здесь можно говорить о низкой результативности подобного тестирования. Человеку нужны не баллы, а индивидуальный подход к его личности. Не могу согласиться с мнением, что профориентация себя изжила. Это эффективный способ помочь человеку преодолеть профессиональный и личностный кризис, задуматься о том, на чем ранее он не акцентировал внимания».  С необходимостью индивидуального подхода к тестированию соглашается и **Ольга Базарова**: «Для наиболее точных результатов необходима комплексная профориентационная оценка, которая включает в себя прохождение различных тестирований, выявление личностного типа, IQ, интересов, а также необходимо консультирование профессионального психолога-профессиоведа, HR-консультанта».  Профориентационное тестирование проводится не только для старшеклассников и абитуриентов, но и для людей, уже получивших специальное образование и желающих сменить сферу деятельности, получить второе образование (кстати, еще один часто встречающийся неправильный подход к выбору профессии — это отношение к выбору как к чему-то неизменному).  **Профориентационное тестирование может помочь и абитуриенту, и работнику со стажем.**  «В своей работе и я, и мои коллеги не раз сталкивались с запросом на помощь в профессиональном самоопределении как от студентов, недавних выпускников вузов, так и людей, имеющих за плечами опыт (бывшие бухгалтеры, к примеру)», — говорит **Гаянэ Балян, ведущий консультант финансового отдела, специалист по связям с общественностью компании АНКОР (Новосибирск)**. — «В какой-то момент человек понимал, что выбрал профессию или специализацию в вузе случайно. Что работа совсем не греет душу. Что накопилось претензий — не то к условиям работы, не то к содержанию, не то к коллективу… В общем, надо было что-то менять. Поэтому садились и с помощью устных (не письменных для начала) вопросов разбирались, к чему в действительности есть интерес и способности, в какого рода задачках добивались успешных результатов, с чем из этого можно „прокормиться“ на нынешнем рынке труда. Письменные вопросы тоже использую — в качестве домашнего задания. Потом снова встречаемся и пытаемся сделать выводы. Решение принимает сам человек, безусловно. Как минимум троих могу назвать, кто кардинально поменял сферу деятельности после этого в последние три года. А кто-то нашел причины неудовлетворенности в другом — не „своем“ стиле компании, к примеру». |