

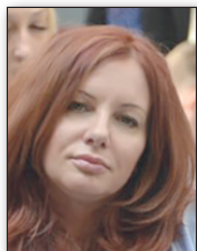
И СНОВА О ПРОФОРИЕНТАЦИИ. ШКОЛА, СЕМЬЯ, ВУЗ — БУДЕТ ЛИ РЕЗУЛЬТАТ?

ON CAREER GUIDANCE AGAIN. SCHOOL, FAMILY, UNIVERSITY – WILL THERE BE A RESULT?

ПОЛУЧЕНО 07.10.2024 ОДОБРЕНО 11.10.2024 ОПУБЛИКОВАНО 30.12.2024

УДК 331.109

DOI: 10.12737/2305-7807-2024-13-6-55-63

**РОМАНОВА И.А.***Канд. пед. наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом, ФГБОУ ВО «Государственный университет управления», г. Москва***ROMANOVA I.A.***Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, State University of Management, Moscow***e-mail:** Romanova_ia@bk.ru

Аннотация

Профориентационная работа является предметом внимания государства и родителей, от качества которой зависит благополучие каждого гражданина и состояние экономики в целом. Между тем она не всегда результативна, о чем свидетельствуют приведенные в статье ответы школьников. Рассмотрена «семейная» профориентация, ее особенности и предложены для реализации родителями некоторые ее формы. Описан опыт профориентационной работы, которую проводят студенты кафедры управления персоналом ГУУ в рамках проектного обучения и отдельных учебных дисциплин. В частности, это интерактивный помощник для школьников, а также составленные индивидуальные диагностические профили учащихся и карьерные траектории.

Ключевые слова: профориентация, семейная профориентация, проектная работа, профессиональное самоопределение, индивидуальный диагностический профиль учащегося, индивидуальная карьерная траектория.

Abstract

Career guidance work is the subject of attention of the state and parents, the quality of which determines the well-being of each citizen and the state of the economy as a whole. Meanwhile, it is not always effective, as evidenced by the answers of schoolchildren given in the article. The article considers «family» career guidance, its features and suggests some of its forms for implementation by parents. The experience of career guidance work carried out by students of the Department of Personnel Management of the State University of Management within the framework of project-based learning and individual academic disciplines is described. In particular, this is an interactive assistant for schoolchildren, as well as individual diagnostic profiles of students and career trajectories.

Keywords: career guidance, family career guidance, project work, professional self-determination, individual diagnostic profile of the student, individual career trajectory.

Профессиональное самоопределение личности на разных этапах ее жизненного пути рассматривается как сложный и многоплановый процесс [1]. В частности, для школьников это ситуация выбора профессии и карьеры; обнаружения сферы приложения и саморазвития личностных возможностей. Также профессиональное самоопределение можно представить и как формирование личностью своего отношения к профессиональной деятельности, и как развитие представлений учащихся о собственном профессиональном становлении, в конечном итоге приводящих к выбору направления профессионального образования [2; 3].

Ведущую роль в профессиональном самоопределении личности на ранних этапах, а именно в школе играет профориентация. В этом убеждены 86% опрошенных россиян, признающих важность профориентации в школе и дошкольных учреждениях [4]. Не игнорирует этот важный вопрос и государство, которое пытается найти эффективные пути решения проблемы, напрямую влияющей на экономический рост и благополучие конкретного человека.

В рамках федеральных проектов «Успех каждого ребенка» и «Билет в будущее» национального проекта «Образование» Министерство просвещения РФ реализует многоплановые профориентационные практики [5]. В частности, с сентября 2023 г. школьники с 6 по 11 классы, включая учащихся с

ОВЗ и инвалидностью, осваивают три уровня профминимума — единой модели профориентационной деятельности. Этот проект предполагает многоплановую профориентационную работу по семи взаимосвязанным направлениям:

- демонстрацию учащимся важности и необходимости учебных предметов для профессиональной деятельности;
- еженедельные внеурочные занятия «Россия — мои горизонты», где можно узнать о ситуации на рынке труда, о перспективах развития отечественной экономики, востребованных в РФ и новых видах деятельности;
- просветительскую работу с родителями обучающихся (Всероссийские родительские собрания по вопросам профориентации);
- организация профессиональных проб, мастер-классов и экскурсий на площадках конкретных организаций и предприятий, имеющих цель обеспечить;
- выбор и посещение ознакомительных занятий в рамках дополнительного образования;
- профессиональное обучение, направленное на формирование профессиональных компетенций, по результатам которого школьник получает свидетельство о какой-либо профессии. Автор статьи в 9–10 классе советской школы в учебно-производственном комбинате (УПК) осваивала профессию «Воспитатель дошкольного учреждения»;

- обучение в профильных предпрофессиональных классах (медицинских, инженерных, космических и пр.» [5].

Хочется верить, что воплощение в жизнь этих планов уже в ближайшей перспективе позволит сформировать у российских школьников ценности, цели и личностные установки, влияющие на выбор профессии, осознанность и активность в собственном профессиональном развитии; приведет к осознанию школьниками их предрасположенности к той или иной профессии, обнаружению собственных профессиональных интересов; актуализирует мотивы к выполнению определенной деятельности и положительные установки на труд в целом; пополнит багаж знаний учащихся о профессиях и путях построения карьеры; даст опыт практической деятельности на предприятиях и в организациях, а также позволит продемонстрировать свои наработанные компетенции на соответствующих конкурсах мастерства [6].

А как видят/представляют профориентацию сами субъекты, на которых направлены усилия государства, учителей и работодателей? Что думают сами школьники о профориентации. Мы поинтересовались у старшеклассников одной из московских школ.

По их мнению (оригинальный тест сохранен) профориентация — это «ориентация по профессиям, рассмотрение специальностей, подбор наиболее близкой»; «определение будущей профессии путем выяснения интересов личности, ее навыков в общении и жизни»; «это интересное мероприятие»; «это мероприятие, когда можно узнать, какая профессия тебе больше подходит»; «это направление на выбор профессии»; «это предмет по выбору профессии»; «возможность узнать приблизительно свою будущую профессию по каким-то критериям»; «это мероприятие, в котором преподаватели помогают с выбором профессии и учебных заведений»; «непредвзятая помощь обучающемуся в выборе профессии»; «это когда люди пытаются найти свое призвание»; «классификация людей по их предрасположенностям к той или иной профессии»; «это тест для школьников, некое исследование, чтобы понять сильные стороны детей и помочь им определиться с профессией в будущем»; «процесс подбора профессии»; «это специальная программа по определению профессии ученика»; «это ориентация человека по отношению к профессии»; «это помощь человеку понять, чем он хочет заниматься профессионально в будущем»; «вид помощи подросткам в выборе профессии, направленность на разные предметы»; «помощь»; «тест, который школьники проходят, чтобы узнать, какие профессии им могут подойти»; «это тест, который помогает тебе определить твоё направление в будущей работе и выявить сильные стороны».

Профориентация важна для меня потому, что «я хочу получать удовольствие от своей профессии, получая при этом достаточную прибыль»; «можно найти дело, которым мне захочется заниматься»; «помогает выявить мои сильные стороны»; «я еще полностью не определился с профессией»; «это помогает мне выбрать свою профессию и свое направление»; «я совсем не определилась с тем, чего бы я хотела в жизни»; «она может помочь мне при какой-либо профдеятельности»; «она позволяет подобрать мне профессию»; «в ней я смог определиться со своим направлением»; «она непосредственно влияет на мое будущее»; «я смогу получать профессиональные знания к будущей профессии»; «помогает понять то, что хочу и то, что мне нужно».

«Идеальная профориентация», по мнению учащихся, это «поход по вузам, наглядное видение разных профессий со всех сторон»; «организованные выезды по разным направлениям, плюс уроки профессиональной ориентации в школе»; «много интересной информации и что-то новое»;

«это узнавание о профессиях и размышления о том, какая профессия тебе больше понравилась и как в ней развиваться»; «это подбирать профессию, занятие по интересу»; «это личные встречи со мной» (возможно школьник имел ввиду индивидуальную профориентационную беседу); «это опрос и практика»; «это когда человек пытается самоанализом определить свои предрасположенности»; «идеальная профориентация заключается не в навязывании профессий, которые будут удобны властям, а в том, чтобы человеку действительно помогли найти его место в жизни»; «это разбор и подбор профессии»; «это выбор или помощь при выборе профессии»; «это помощь со стороны учителей, рассказ родителей о жизненном опыте»; «это та профориентация, которая нравится ему самому»; «это практика, демонстрация»; «хороший и внимательный подбор под качества личности человека будущей профессии»; «присутствие на мероприятии квалифицированных работников разных сфер»; «это когда не предлагают только колледжи»; «дать человеку действительные варианты профессий»; «комплекс действий, похожий на пирамиду, сужающий круг поиска своего дела».

На вопрос «Занимаетесь ли вы самостоятельно профориентацией?» некоторые из опрошенных ответили: «я сам занимаюсь профориентацией, так как узнаю больше о работе своей мечты и о “подводных” камнях этой профессии»; «тесты»; «читал статьи, смотрел видео»; «ищу информацию о разных профессиях в интернете»; «прохожу тесты»; «ищу информацию и прохожу тесты по профориентации»; «тесты на ПК»; «по личному согласию».

Об участии в профориентационных мероприятиях были получены неотчетливые ответы, такие как «ездил на профориентацию от школы и занималась с психологом»; «школа занимается тестами»; «не профориентации со мной проводили тест, и на его основе был диалог со специалистом»; «раньше мы постоянно ездили на профориентации с классом»; «помогают родители, иногда школа»; «занимались один раз».

Два ученика указали, что профориентация для них не важна, потому что «я сам прекрасно знаю, что я хочу»; «я определился с выбором профессии».

По итогам этого небольшого опроса старшеклассников можно сделать следующие выводы.

1. Узкое, фактически ограниченное представление школьников о процедуре профориентации, сводимое лишь к профориентационной диагностике.
2. Недостаточное осознание учащимися школ смысла профориентации, которая по своей сути не сводится исключительно к выбору профессии, а выступает как глубокий и глобальный для человека (школьника) процесс, связанный с самопознанием и планированием его профессионального и карьерного будущего на основе учета объективных условий (в частности, с состоянием рынка труда).
3. Слабая активность обучающихся в профориентации. Максимально возможные инициативные действия — поиск информации о профессиях в интернете, и в единичном случае отдельные вопросы, задаваемые родителям о профессиях. Можно утверждать, что школьники рассматривают себя в качестве объекта, а не субъекта профориентации, желая получить уже готовые «рецепты».

Попробуем обозначить некоторые причины неэффективности школьной профориентации.

1. Отсутствие подготовленных кадров для проведения разнообразных профориентационных мероприятий. Совершенно очевидно, что организовывать и проводить указанную совокупность действия (активностей) должна

целая команда: от учителей, психологов, работников-ставников конкретных организаций, преподавателей вузов до настоящих и будущих специалистов кадровых служб (студентов, обучающихся по направлению подготовки «Управление персоналом»).

2. Недостаток ресурсов для реализации профориентационных программ. К примеру, организация профессиональных проб дело весьма затратное для всех участников.
3. Сложность составления профориентационных программ с учетом рынка труда, запросов школьников и их родителей, возможностей государства, образовательных учреждений, вузов и самих организаций — потенциальных работодателей.
4. Трудности в обеспечении индивидуального подхода. В мероприятиях, проводимых по шаблону, тяжело соблюсти принцип учета индивидуально-психологических особенностей и потребностей конкретного школьника, на которого как раз и направлена профориентация. В частности, итоги профориентационного тестирования (диагностики), опыт участия в профессиональных пробах, практика посещения школьником экскурсий на предприятие обязательно требуют рефлексии, которую обучающемуся сложно провести самостоятельно.
5. Необходимость преодоления сопротивления учеников, которые могут воспринять профориентацию как дополнительную нагрузку или «обязаловку».
6. Непредсказуемое влияние объективных условий (состояние экономики, потребности рынка труда, состояние бюджета разных уровней и пр.) на организацию профориентационных мероприятий, требующее своевременной и соответствующей коррекции их содержания и формы.
7. Установки и позиция родителей школьников, проводящих собственную «семейную профориентацию», на которой считаем нужным остановиться подробнее, тем более что влияние семьи значительно [4].

Так называемая «семейная профориентация» проводится родителями/родственниками нерегулярно. Как правило, активность со стороны семьи в этом вопросе приходится на учебу ребенка в выпускных классах. В это время на фоне сдачи экзаменов и окончания школы усиливается эмоциональный компонент в воздействии семьи на ребенка в вопросе выбора профессии, особенно в ситуации, еще род деятельности еще не определен.

Далее, размытость целей и их незначительная осознанность в целом. Родители слабо представляют, что профессиональное самоопределение — серьезная и комплексная проблема, связанная не только с выбором профессии, но и с развитием первоначального интереса к профессии, постановкой «общих» карьерных целей, формированием знаний о путях трудоустройства и представлений о роли работника.

«Семейная профориентация» не коррелирует с профориентацией в школе — два процесса одной целевой направленности практически не соприкасаются и не дополняют друг друга.

Часто родители сами слабо ориентируются в современных профессиях, и им самим необходима информация о востребованности того или иного рода деятельности и/или о содержании должностей. Такую ситуацию можно наблюдать на Днях открытых дверей или непосредственно в период приемной компании, когда родители/родственники обращаются за пояснениями к консультантам и требуют от них дать совета «куда подавать документы?»

«Семейная» профориентация опосредована стилем воспитания и особенностями взаимоотношений между родителями и детьми. К примеру, родители могут наказать ребенка за неповиновение/неподчинение, в частности, от-

казавшись общаться (игнорирование) с ребенком либо демонстрируя ухмылки в его адрес, предъявляя критику и пр.

Слабая вовлеченность отцов в процесс профессионального самоопределения как отражение низкой активности в деле воспитания детей в целом.

Факторами, определяющими характер, эффективность и результат семейной «профориентации», выступают:

- 1) уровень доверия между родителями и детьми. К примеру, доверительные отношения, основанные на чувстве взаимопонимания и уважения, обеспечивают атмосферу безопасности в беседах/дискуссиях по поводу выбора профессии, развивают уверенность в себе и формируют у ребенка ответственность за собственный выбор даже тогда, когда родителям кажется, что их ребенок совершает ошибку;
- 2) стиль воспитания, который бывает демократическим, авторитарным и попустительским, определяет методы воздействия на поведение ребенка. Если в авторитарном стиле воспитания доминируют разнообразные формы наказания, то при демократическом арсенал имеющихся у родителей методов и средств весьма разнообразен — убеждение, пример, упражнения, наказания, поощрение;
- 3) удовлетворенность родителями собственной профессией, значительный интерес к ней;
- 4) профессионализм родителей во всех его проявлениях, который позволяет в полной мере осознать серьезность вопроса профессионального становления ребенка, важность внимания к этой проблеме для успешности процесса его социализации в целом;
- 5) яркость собственного родительского примера. Очевидно, что чем успешнее карьера родителей/родителя, чем значительнее достижения в профессиональной деятельности, которые могут продемонстрировать родители, тем больше дети будут прислушиваться к их советам и рекомендациям, ориентироваться в своем выборе на их жизнь и даже копировать соответствующие родительские действия и воздействия.

Автором статьи было проведено исследование на тему влияния семьи на выбор профессии ребенком. В онлайн-опросе приняли участие 58 студентов ГУУ 1–4 курсов, обучающихся по направлениям подготовки «Управление персоналом» и «Менеджмент в спортивной и фитнес-индустрии». Распределение опрошенных по полу: 75,9% женщин, 24,1% — мужчин.

На вопрос «Кто из членов семьи в большей степени повлиял на ваше профессиональное самоопределение (выбор профессии)?» были получены следующие ответы: «мама» — 36,2%; «папа» — 8,6%; братья/сестры — 3,4%. «бабушки/дедушки» — 1,7%. При этом 50% опрошенных студентов указали, что «я выбрал сам/сама». Ответ тети/дяди не выбрал никто из респондентов. Ответы показали самостоятельность детей в выборе профессии, а также незначительную роль отца в этом процессе.

Далее нам интересно было узнать о характере влияния родителей на их детей в вопросе профессионального самоопределения. Здесь задание было сформулировано следующим образом: «Пожалуйста, укажите позицию родителей в вопросе выбора вами профессии». Ответ вызвал удовлетворение, так как 72,4% респондентов выбрали утверждение — «демократичная (прислушивались к моим аргументам)». 24,1% респондентов указали, что родители продемонстрировали «нейтральную (не вмешивались в мой выбор)» позицию. Для 1,7% участников опросов пришлось столкнуться с «категоричной» позицией родителей, которые оказывали давление на их выбор и настаивали на своем вари-

анте. 1,7% студентов, принявших участие в опросе, затруднились с ответом.

«Скажите, пожалуйста, были или нет у вас конфликты (споры) с родителями в процессе выбора вами профессии?» — таким был наш следующий вопрос. «Да, были такие ситуации», — так ответили 13,8% респондентов. 75,9% участников опроса указали, что таких ситуаций не было. 10,3% выбрали ответ «затрудняюсь с ответом».

Далее мы поинтересовались у студентов: «Учитывали ли вы или нет мнение своих родителей/родственников при выборе профессии?» 74,1% опрошенных указали, что «учитывал/учитывала»; 15,5% выбрали ответ — «не принимал/принимала во внимание мнение родителей»; затруднились с ответом 10,3% участников опроса.

«Укажите, пожалуйста, какие формы участия родителей в выборе профессии их детьми являются, на ваш взгляд, эффективными?» (не более трех вариантов ответа) — это был последний и самый важный вопрос опроса. Здесь мы обнаружили следующее распределение ответов:

- информация/беседы о том, что представляет собой конкретная профессия (58,6%);
- обсуждения родителей с детьми подготовленности их детей к выполнению той или деятельности (например, подходит ли темперамент, способности и пр. особенности ребенка к конкретному виду деятельности) (46,6%);
- информация/рекомендации/беседы родителей с детьми о том, как искать работу (46,6 %);
- рассказы детям о своей профессии, своей карьере, включая ошибки и затруднения; демонстрация собственных примеров выбора профессии и решения производственных задач (43,1%);
- использование связей/знакомств, собственных возможностей родителей для организации стажировки для детей (36,2%);
- беседы/рекомендации/информация о том, как выстраивать карьеру (продвижение по службе) (34,5%);
- организация экскурсии в компанию, где работают родители/родственники (25,9%);
- советы/рекомендации по выбору учебного заведения (24,5%);
- оплата консультации профориентолога (10,3%);
- затрудняюсь ответить (3,4%).

Ответы респондентов показались нам интересными и позволили сформулировать рекомендации родителям по проведению педагогического влияния на выбор профессии их детьми.

Начинать семейную профориентацию необходимо как можно раньше, при этом принимать во внимание возраст и уровень интеллектуального развития ребенка. Воспитательные воздействия не должны быть навязчивыми, даже если они осуществляются из самых лучших родительских побуждений.

Использовать разнообразные формы взаимодействия с детьми в процессе выбора профессии, при этом анализировать их эффективность влияния на личность ребенка.

Активно применять игры в процессе профориентации, играть самим с детьми и/или активно поощрять игровую деятельность. На рынке много игровых методик, имеющих целью профориентацию и развитие гибких навыков.

1. Помочь освоить детям цифровые инструменты профориентации — ПО, сайты, социальные сети и пр. [7]. Достаточно компаний предлагают подросткам материалы, связанные с профессиями, прохождением стажировок, подготовкой к собеседованию и т.д. [8].
2. Предлагать детям познать себя с помощью достойных надежных и проверенных временем профориентацион-

ных методик (тестирования). Разнообразную профориентационную диагностику можно пройти онлайн на специализированных платформах [9].

Способствовать развитию рефлексивных способностей, навыков критического мышления. В частности, совместно с ребенком можно проанализировать в каких профессиях он может успешно работать, принимая во внимание его темперамент и способности, интересы и уровень знаний; какой образ жизни «предлагает» ему выбранная или заинтересовавшая профессия, каков ее общественный смысл; пригодятся ли в выбранной профессии уже имеющиеся компетенции и пр. Подойдет для указанных целей техника SWOT-анализа личности и графический метод «Хочу. Могу. Надо».

Также для развития аналитического мышления, умений задавать вопросы и устанавливать контакты можно предложить ребенку составить «Профессиональный профиль родителей и родственников». Для этого своеобразного профессионального портрета необходимо собрать материал о том, как тот или иной член семьи выбрал профессию; где получил образование; каких успехов добился в карьере; менял ли профессию и почему и пр.

Эффективным средством помощи в самоопределении выступает коллаж. Темы могут быть самые разнообразные: «Моя будущая карьера», «Моя карьера», «Я — профессионал». Этот весьма привлекательный для детей способ визуализации вызывает профессиональные интересы, развивает творческое мышление, положительные эмоции и установки на выбор профессии.

Хочется отметить, что «семейная профориентация», направленная на выбор профессии ребенком и формирование у него определенных качеств как будущего профессионала, чрезвычайно полезна:

- для улучшения отношений между родителями и детьми;
- с целью профессионального развития (профессионализации) самих родителей, например, если они намерены сменить профессию;
- для развития у родителей навыков самоанализа (родители вместе с детьми могут выполнить тестовые методики, познавая себя);
- с целью развития у родителей навыков менторства, как источника знаний и человека, готового поделиться опытом и пр.

Раскрытая нами «семейная профориентация» представляет собой лишь один аспект воздействия на процесс профессионального становления. Более осознанно и содержательно можно проводить профориентационные мероприятия в рамках учебных занятий в вузе. Речь идет о реализации образовательной программы «Управление персоналом», в рамках которой осуществляется профессиональная подготовка специалистов кадровых служб.

При организации учебного процесса кафедра управления персоналом ориентируется на положения Профессионального стандарта 07.003 «Специалист по управлению персоналом» [10]. В документе в пределах обобщенной трудовой функции «Деятельность по развитию персонала» выделена трудовая функция «Организация и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала», раскрывающаяся через:

- трудовые действия «Организация мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала»; «Организация мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала»;
- необходимые умения «Составлять индивидуальные планы карьерного развития персонала»; «Работать с информационными системами, цифровыми услугами и сервисами

по управлению персоналом в области его развития и построения профессиональной карьеры»;

- необходимые знания «Основы профессиональной ориентации». «Основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда».

Названные выше позиции стандарта как раз и легли в основу проведения практических занятий, позволяющих проводить студентам реальную профориентацию.

Проектная команда студентов третьего курса кафедры управления персоналом ГУУ реализовала интересный и очень важный проект «Разработка профориентационного чат-бота». Предмет проекта — профориентация школьников. Объект — школьники, находящиеся на этапе профессионального самоопределения.

В рамках проекта было выделено несколько групп потребителей и обозначены их потребности/проблемы:

- 1) школьники. Их потребность — больше знать о современных профессиях, процессе трудоустройства и планировании карьеры; гибких навыках, необходимых для успеха в любой профессиональной деятельности; а также реализовать интересы в изучении собственных профессиональных склонностей;
- 2) студенты — будущие специалисты по управлению персоналом. Эта категория потребителей отличается отсутствием полноценной возможности развивать профессиональные компетенции, в частности, умения и навыки в проведении профориентации;
- 3) *HR*-специалисты. В условиях нехватки кадров вопросы профориентации детей сотрудников компании и школьников в целом, как потенциальных работников, остается без внимания кадровой службы.

Продукт проектной работы представляет собой чат-бот — помощник старшеклассников в выборе профессии и самопознании, результаты которого являются решающими для профессионального самоопределения. Если чат-бот используется детьми сотрудников компании, то это информация о должностях в компании, где работают их родители; о профессиональных компетенциях и гибких навыках, которые необходимы для работы именно в конкретной организации.

Ценностное предложение продукта проектной работы:

- для менеджеров по персоналу современных компании — это активизация профориентационной работы среди школьников — потенциальных сотрудников компании; развитие у них интереса к работе в компаниях;
- для школьников — пользователей ботом — это интересная и актуальная форма подачи информации в чат-боте о профессиях, карьере, гибких навыках, составлении резюме и поведении на собеседовании и пр. Также наличие возможности взаимодействия с консультантами по важным для школьников вопросам, связанным с профессиональным самоопределением, а также профориентационная диагностика с использованием надежных профориентационных тестовых инструментов;
- для студентов — будущих *HR*-менеджеров — это практика профориентационной работы со школьниками посредством наполнения содержания чат-бота, а также опыт проведения консультационной работы с пользователями в режиме «вопрос-ответ».

Новизна продукта проекта (чат-бота) состоит в следующем.

1. Современный инструмент, привлекательный для школьников, реализующий принцип «профориентация в смартфоне».
2. Комплексность — содержит все необходимые материалы для профессионального самоопределения и личностного

развития, что нашло отражение в содержательных блоках чат-бота.

3. Широта использования — может использоваться в школьной профориентации, как индивидуально, так и при проведении Дней открытых дверей вуза в условиях массовой презентации образовательных программ кафедры.
4. Кроме того, алгоритм (чат-бот) можно подстраивать под любые компании, решая актуальную задачу профориентации детей сотрудников этих компаний, привлекая потенциальных кандидатов и обеспечивая вовлеченность работников, имеющих детей.

Назовем функции/характеристики продукта.

1. Привлечение кадров в компанию. Профориентационная работа со школьниками, включая детей сотрудников компании, которую можно проводить посредством использования виртуального помощника, откроет специалистам кадровых служб конкретных организаций новые пути привлечения кандидатов на вакансии.
2. Профессиональное самоопределение старшеклассников — получение знаний о профессиях, карьере и необходимых гибких навыках, поведении на собеседовании и пр. В доступной, интересной и современной форме они смогут самостоятельно узнать о платформах поиска работы и получить рекомендации по развитию надпрофессиональных навыков. Кроме того, чат-бот предусматривает ответы на вопросы пользователей по профориентации и ссылки на профориентационные методики (тестирование).
3. Формирование профессиональных компетенций — навыков и умений проведения профориентации. Работа со школьниками посредством чат-бота позволит студентам (будущим специалистам по управлению персоналу) осознать суть профориентации, сформировать навыки выбора форм и содержания этого направления деятельности, а также оценить ее эффективность.

Чат-бот состоит из следующих взаимосвязанных блоков.

1. «Все работы хороши! Выбирай профессию». Раздел, содержащий информацию о видах деятельности. В привлекательной для школьников форме (видео, подкасты) рассказывается о профессиях. Также о содержании деятельности в рамках отдельных профессий можно узнать из размещенных в этом разделе профессиограмм. Вместе с тем в чат-боте можно запросить информацию о новых перспективных профессиях [11].
2. «Узнай себя! Профориентационное тестирование!» Раздел, предлагающий учащимся пройти профориентационные диагностические тесты. Здесь с помощью достойных надежных и проверенных временем профориентационных методик предлагается верифицировать собственные мотивы профессиональной деятельности, обнаружить предрасположенность к тому или иному виду деятельности, выявить карьерные ориентиры и пр. [12].
3. «Ищем работу: где работать? Сколько получать? Какие задачи решать?» Раздел с информацией о трудоустройстве школьников. В частности, информация о вакансиях, функциональных обязанностях, заработной плате и требованиях к кандидатам. Также в этом разделе размещена информация о трудоустройстве людей с инвалидностью.
4. «Устраиваемся на работу — что нужно знать!» Раздел о том, как успешно кандидату пройти собеседование, ответить на вопросы и продемонстрировать свои лучшие качества именно в момент собеседования, а также не растеряться и сохранить самообладание в сложный волнительный момент трудоустройства.
5. «Необходимо знать! Что говорит закон о трудоустройстве несовершеннолетних». Раздел, содержащий правовые

нормы, в частности соответствующие положения ТК РФ о правовом регулировании труда несовершеннолетних работников.

6. «Это важно для успешной карьеры! Все про гибкие навыки». Раздел с информацией (упражнениями, методиками) о надпрофессиональных компетенциях, которые необходимы для успешной карьеры в различных видах трудовой деятельности. В частности, в этом разделе можно получить информацию о развитии критического мышления и освоении важных навыков работы в команде.
7. «Не перепутай! Профориентационный словарь». Раздел с понятиями, в которых раскрывается смысл терминов «трудовой договор», «карьера», «работодатель», «практика», «стажировка» и пр.
8. Викторина. Мини-тест о профессиях, призванный заинтересовать и вызвать эмоциональный отклик у пользователей, стимулировать не только познавательный интерес, но и вовлеченность в процесс собственного профессионального самоопределения.
9. «Обратись к консультанту!» Раздел для связи с профориентологом, который поможет в преодолении затруднений, связанных с выбором профессии. Естественно, что в роли «профориентолога» выступают сами студенты кафедры — участники проектной команды.

И о проекте за 30 секунд: «Если ты школьник и не знаешь, как выбрать профессию, а также затрудняешься в поиске работы; если ты хочешь узнать, какой род деятельности тебе подходит и какие качества ценятся работодателем в кандидатах; если тебе скучно на уроках профориентации, то мы предлагаем тебе уникальный продукт — наш профориентационный Чат-бот! С ним ты разберешься в тонкостях трудоустройства, познакомишься с актуальными профессиями, освоишь техники и приемы развития надпрофессиональных (гибких) навыков. Используя чат-бот, ты станешь самым компетентным в вопросах выбора профессии, а значит, в дальнейшем построишь великолепную карьеру в соответствующем твоим склонностям виде деятельности!»

Стоит указать, что продукт проектной работы не раз был представлен на разнообразных конкурсах. В 2024 г. его авторы стали победителями конкурса проектов ГУУ в номинации «Социальный проект». Также чат-бот успешно применяется в профориентации школьников с ОВЗ и инвалидов специалистами РУМЦ ГУУ [13].

Теперь опишем опыт проведения профориентации со школьниками в процессе прохождения учебного курса «Социология и психология труда» (темы «Профессионализация», «Работник как социальная роль», «Индивидуальная трудовая мобильность»).

Студенты, которые были разбиты по группам, должны были провести с wybranнми ими «подопечными» (знакомые, друзья родственники) два профориентационных мероприятия — диагностику и консультативную беседу, по результатам которых им необходимо было составить индивидуальную профессиональную (карьерную) траекторию школьника (знакомого, друга, родственника). Также работа требовала публичной защиты.

В целом рассматриваемую форму обучения можно назвать «профессиональной пробой», целью которой являлось освоение будущими кадровиками профессиональных компетенций, связанных с проведением профориентационных мероприятий. При этом можно выделить и несомненные плюсы указанного формата работы для самих школьников: повышение уровня их доверия к профориентации, стимулирование интереса и осознанности к выбору рода деятельности.

В табл. 1 приведены итоги тестирования одного из учащихся. В качестве инструментов диагностики использовалось несколько известных профориентационных методик в онлайн-формате, итоги которых фиксировались в специальном бланке, который был назван «Индивидуальный диагностический профиль учащегося».

Таблица 1

Индивидуальный диагностический профиль учащегося (Олег, 10-й класс)

Методика	Результат диагностики
«Матрица выбора профессии» (Г.В. Резапкина)	Программист Редактор Web-дизайнер
Опросник «Определение профессиональных склонностей»	Склонность к практической деятельности. Круг этих профессий очень широк: производство и обработка металла; сборка, монтаж приборов и механизмов; ремонт, наладка, обслуживание электронного и механического оборудования; монтаж, ремонт зданий, конструкций; управление транспортом; изготовление изделий
Психометрический тест С. Деллингер	«Прямоугольник» — это тип личности, характеризующийся лабильностью настроений, неуверенностью в выборах и является промежуточным, переходным вариантом. Основные черты характера этого типа — любознательность, пылливость, живой интерес ко всему происходящему. Им нравится работать с животными, они любят ухаживать за растениями, трепетно относятся ко всему живому. Они открыты для новых идей, ценностей, способов мышления и жизни, легко усваивают все новое. К любой работе стараются подойти творчески, не признают авторитетов, стараются находить собственные нестандартные решения. Их отличает непунктуальность, склонность к избеганию прямых конфликтов, извительность и раздражительность. Слабой стороной личностей этого типа является чрезмерная доверчивость, внушаемость, наивность; такие люди легко становятся жертвами манипуляций. Для «Прямоугольников» наиболее предпочтительна профессиональная среда в сфере «ЧЕЛОВЕК — ПРИРОДА», например, профессии зоолога, эколога, гидролога, археолога, метеоролога и др. В то же время они могут быть эффективны в реализации такой профессиональной деятельности, как конструктор, редактор научного журнала, работник музея
Опросник профессиональных предпочтений Дж. Холланда	I. Реалистический тип. Он предпочитает работать с вещами, а не с людьми. Это несочетательный, эмоционально-стабильный тип. Ориентирован на настоящее, определенное. Занимается конкретными объектами и их использованием (вещи, инструменты, техника). Хорошо приспосабливается к обстановке, пластичен, трудолюбив. В структуре способностей преобладает невербальные, т.е. математические. Люди, относящиеся к этому типу, предпочитают выполнять работу, требующую силы, ловкости, подвижности, хорошей координации движений, навыков практической работы. Результаты труда профессионалов этого типа ощутимы и реальны — их руками создан весь окружающий нас предметный мир. Люди реалистического типа охотнее делают, чем говорят, они настойчивы и уверены в себе, в работе предпочитают четкие и конкретные указания. Придерживаются традиционных ценностей, поэтому критически относятся к новым идеям. Предпочитает занятия требующие конкретности, четкости. Рекомендованные профессии: оператор ПК, техник, шофер, ювелир, автомеханик, агроном, инженер, садовод. Близкие типы: интеллектуальный и конвенциональный. Противоположный тип: социальный

Окончание табл. 1

Методика	Результат диагностики
Тест на профориентацию по методике Е.А. Климова	Человек — художественный образ Предметом труда для представителей большинства профессий типа «человек знаковая система» является: художественный образ, способы его построения. Специалисты в этой области приходится выполнять следующие виды деятельности: создание, проектирование художественных произведений (писатель, художник, композитор, модельер, архитектор, скульптор, журналист, хореограф); воспроизведение, изготовление различных изделий по образцу (ювелир, реставратор, гравер, музыкант, актер, столяр-краснодеревщик); размножение художественных произведений в массовом производстве (мастер по росписи фарфора, шлифовщик по камню и хрусталу, маляр, печатник). Профессии: артист, вокалист, дирижер, искусствовед, киновед, режиссер, композитор, концертмейстер, музыкант, музыкант-педагог, художник, декоратор-оформитель, маляр, лепщик, архитектор, дизайнер, реставратор, скульптор, вышивальщица, гравер, закройщик, кондитер, косметолог, кулинар, кружевница, парикмахер, портной, скорняк, гончар, стеклодув, витражист, резчик по дереву, ювелир, печатник, наборщик, фотограф, ретушер, модельер
Общий вывод по результатам тестирования	У диагностируемого выявлены «информационно-технологический» и «художественно-эстетический» личностный профили. Комплексная диагностика беседа показали выраженные творческие способности. Результаты тестирования и диагностическая беседа верифицировали недостаточность развития коммуникативной сферы диагностируемого, а также трудности контроля эмоционально-волевой сферы (несдержанность, эмоциональная лабильность)

Далее, как мы уже указывали, студенты проводили беседы со школьниками, по итогам которых на каждого «испытываемого» составлялась индивидуальная карьерная траектория (табл. 2).

Таблица 2

Индивидуальная карьерная траектория (Олег, 10-й класс)

Карьерные точки в индивидуальной профессиональной (карьерной) траектории	Необходимые ресурсы для реализации профессиональных планов
Какая профессия мне подходит? <i>Рекомендуемая профессия/род деятельности (профессии)</i>	Графический дизайнер Веб-дизайнер
Кем еще я могу быть? <i>Виды деятельности, близкие рекомендуемой профессии</i>	Дизайнер интерьера, геймдизайнер, моушн-дизайнер, fullstack-дизайнер, медиа-дизайнер, дизайнер интерьеров; дизайнер товаров и одежды
Что это за профессия? <i>Знакомство с профессией/родом деятельности</i>	Предлагаемый материал для ознакомления: 1. Видео: «100 лет дизайна» (2018). Фильм-альманах об истории дизайна в России. https://bangbangeducation.ru/100-movie?ysclid=lrfscksc1p938435797 2. Видео: графический дизайнер. Все, что нужно знать о профессии https://yandex.ru/video/preview/5667152989929416009 3. Видео: графический дизайнер. Всё о профессии «Графический дизайн» https://yandex.ru/video/preview/2343798482554449794 4. Галерея работ участников российского фестиваля-конкурса ProDESIGN Junior Номинация: «Графический дизайн» https://prodesignfest.ru/grafw?ysclid=lr9r7hoti634893169#rec155253637 5. Атлас новых профессий https://atlas100.ru/catalog/it-sektor/dizayner-interfeysov

Продолжение табл. 2

Карьерные точки в индивидуальной профессиональной (карьерной) траектории	Необходимые ресурсы для реализации профессиональных планов
Кем я могу работать? <i>Профессии (должности) после окончания вуза</i>	По итогам обучения в вузе (уровень бакалавриата: графический и мультимедийный дизайнер; дизайнер печатной продукции; дизайнер упаковки; художник дизайнер-телеэфира; видеодизайнер; художник компьютерной графики; художник-оформитель. По итогам окончания колледжа: дизайнер-верстальщик; технический редактор
Моя возможная карьера <i>Перспективы карьерного роста (должности)</i>	Вертикальная карьера (повышение в должности) — ведущий графический дизайнер, главный дизайнер, руководитель дизайн-проекта; художественный редактор (образование по программе магистратуры и опыт работы). Горизонтальная карьера (развитие в профессии) — получение художественного образования; получение профессии программиста
Есть ли возможность работать удаленно?	Да
Есть ли возможность работать самостоятельно? <i>Фриланс</i>	Да
Есть ли возможность заниматься предпринимательской деятельностью на основе этой профессии?	Да. Для этого необходимо будет получить экономические знания и знания в сфере управления персоналом, а также развить коммуникативные навыки и уверенность в себе
Что я буду делать на работе и возможная заработная плата? <i>Обязанности в рамках профессии/должности, режим работы, з/п</i>	https://hh.ru/vacancies/graficheskij_dizayner для лиц с инвалидностью: https://hh.ru/vacancies/graficheskij_dizayner/rabota_dlya_invalidov https://www.superjob.ru/vakansii/dizajner-graficheskij.html
Программы (профили) бакалавриата и специалитета в вузах Москвы по профессии «Графический дизайнер»	https://vuzopedia.ru/professii/region/city/59/410/programmy
Программы СПО Москвы по профессии «Графический дизайнер»	https://vuzopedia.ru/professii/region/city/59/410/programmy-spo
В каких колледжах я могу получить профессию «Графический дизайнер»? <i>Колледжи по профессии</i>	Колледжи, в которых можно получить профессию «Графический дизайнер»: https://www.ucheba.ru/prof/4839 https://vuzopedia.ru/professii/region/city/59/410/ssuzy https://vuzopedia.ru/professii/region/city/59/7/ssuzy
В каких вузах я могу получить профессию «графический дизайнер»? <i>(Количество мест, набор ЕГЭ)</i>	Вузы, в которых можно получить профессию «Графический дизайнер»: https://vuzopedia.ru/professii/region/city/59/410/vuzy https://www.ucheba.ru/prof/4839 https://vuzopedia.ru/professii/region/city/59/410/ssuzy Вузы, в которых можно получить профессию «Веб-дизайнер»: https://vuzopedia.ru/professii/region/city/59/7/vuzy
Как я могу попробовать себя в профессии и продемонстрировать собственные достижения? <i>Для портфолио и наработку опыта работы</i>	Конкурсы дизайна: https://foto-konkursy.ru/konkursy-dizaina/graficheskii-dizain?ysclid=lr9cedv2m95923699

Окончание табл. 2

Карьерные точки в индивидуальной профессиональной (карьерной) траектории	Необходимые ресурсы для реализации профессиональных планов
Каких надпрофессиональных (гибких) качеств/навыков мне не хватает, чтобы заниматься этой профессией? Гибкие навыки, которые рекомендуются развивать по итогам профессиональной диагностики: эмоциональный интеллект; уверенность в себе; коммуникативные качества	Для развития эмоционального интеллекта: https://uonyurba.ru/wp-content/uploads/2022/03/48874e6d76aa7cdcde13af80ac66d0b4.pdf?ysclid=lr8jg5h81801946595 Для развития уверенности в себе: https://bim.edu.az/file/4154/viydi_iz_zoni_komforta_izmeni_svoyu_jizn.pdf Тренинг уверенности в себе: https://sch843.mskobr.ru/attach_files/upload_users_files/5e82ea8104089.pdf?ysclid=lrjhcrccw2769921557 Для развития коммуникативных качеств. Мастерство общения (межличностное общение): https://foxford.ru/courses/8885/landing
Как мне совершенствовать свои умения? Развитие творческого мышления как одного из профессионально-важного качества	https://fictionbook.ru/static/trials/09/52/75/09527597a4.pdf?ysclid=lrjh6bz9hm746086384
Где мне найти информацию о том, какие есть профессии? Дополнительная информация о профессиях	Edunews https://edunews.ru/professii/obzor Профгид https://www.profguide.io/professions/objects/77
Где мне найти информацию о том, где получать образование? Дополнительные информационные ресурсы для школьников, абитуриентов (информация вузов; профориентационные тесты, правила поступления, олимпиады, рейтинги вузов и пр.)	Мое образование — https://moebrazovanie.ru Учеба.py https://www.ucheba.ru/?ysclid=lrjhm138jp949592172 Навигатор поступления: https://propostuplenie.ru/profession/ Поступи онлайн: https://postupi.online/specialnosti/bakalavr Профессии: https://proforientator.ru/professions
Где я могу пройти другие тесты и узнать еще больше про себя? Электронные ресурсы для углубления профессиональной диагностики	https://intalent.pro/profession https://intalent.pro/et/step/1?new https://prof.foxford.ru

Итак, опыт профориентационной работы, в которой непосредственно участвовали студенты кафедры управления персоналом ГУУ, показал следующее:

- профориентационную работу со школьниками способны проводить не только специалисты-профориентологи, но и студенты, обучающиеся по направлению подготовки «управление персоналом», осваивая необходимые трудовые действия, умения и знания согласно Профессиональному стандарту, лежащему в основе профессиональной подготовки;
- в процессе ее проведения будущие кадровики осваивают не только профессиональные компетенции и развивают интерес к своему роду деятельности, но и нарабатывают общекультурные компетенции, в частности, умения выстраивать доверительные отношения, навыки влияния и убеждения, аналитические способности;
- рассмотренный нами формат профориентационной работы обеспечивает связь вуза и школы, гарантируя рекламу как университету, так и конкретному направлению подготовки;
- сама кафедра приносит пользу обществу посредством реализации своей миссии — подготовки высококвалифицированных специалистов, одной из задач которых является профессиональное развитие и построение карьеры персонала [14].

ЛИТЕРАТУРА

1. Буров К.С. Профессиональное самоопределение как научное понятие [Текст] / К.С. Буров // Вестник ЮУрГУ. Серия «Образование. Педагогические науки». — 2017. — Т. 9. — № 4. — С. 57–67.
2. Климов Е.А. Образ мира в разных профессиях [Текст]: учеб. пособие / Е.А. Климов. — М: МГУ, 1995. — 224 с.
3. Климов Е.А. Психология профессионала [Текст] / Е.А. Климов. — М.: Изд-во Института практической психологии; Воронеж: МО-ДЭК, 1996. — 400 с.
4. Профориентация: хорошо, но мало! [Электронный ресурс]. — URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/proforientacija-khorosho-no-malo?ysclid=m1grma3q5f406703131> (дата обращения: 18.09.2024).
5. Профориентация [Электронный ресурс]. — URL: https://edu.gov.ru/career_guidance?ysclid=m1gsakn0s449819034 (дата обращения: 18.09.2024).
6. Методические рекомендации по реализации проекта «Билет в будущее» по профессиональной ориентации обучающихся 6–11 классов образовательных организаций Российской Федерации, реализующих образовательные программы основного общего и среднего общего образования [Электронный ресурс]. — URL: https://shkolaorshaemyr64.gosweb.gosuslugi.ru/netcat_files/213/3231/bvb.pdf (дата обращения: 18.09.2024).
7. Профориентация в эпоху цифровой трансформации [Электронный ресурс]. — URL: https://crg.ru/boxes/2021-06_Data_Theses.pdf?ysclid=m1p9j9zr2t110308364 (дата обращения: 18.09.2024).
8. Работа найдется для каждого [Электронный ресурс]. — URL: <https://hh.ru/?ysclid=lufsvjywf410941426> (дата обращения: 18.09.2024).
9. Резапкина Г.В. Секреты выбора профессии, или путеводитель выпускника [Текст] / Г.В. Резапкина. — М.: Генезис, 2005. — 140 с.
10. Профстандарт: 07.003 Специалист по управлению персоналом [Электронный ресурс]. — URL: <https://classinform.ru/profstandarty/07.003-spetcialist-po-upravleniiu-personalom.html?ysclid=m1pak4cvch556843682> (дата обращения: 18.09.2024).
11. Атлас новых профессий. Ваш навигатор по рынку труда будущего [Электронный ресурс]. — URL: <https://new.atlas100.ru/?ysclid=lufsh66t1580083697#porup:box> (дата обращения: 18.09.2024).
12. Психологические тесты онлайн [Электронный ресурс]. — URL: <https://psytests.org/tags.html> (дата обращения: 18.09.2024).
13. Романова И.А. Проектное обучение — от «метода проектов» до современной эффективной технологии профессиональной подготовки (опыт ГУУ) [Текст] / И.А. Романова // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2024. — Т. 13. — № 2. — С. 29–36.
14. Захаров Н.Л. Миссия кафедры управления персоналом в вузе [Текст] / Н.Л. Захаров, М.Н. Малявин, А.В. Легостев, С.И. Шелонаев // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2022. — Т. 11. — № 1. — С. 5–8.

REFERENCES

1. Burov K.S. Professional self-determination as a scientific concept / K.S. Burov // Bulletin of SUSU. Series “Education. Pedagogical Sciences”, 2017, v. 9, no. 4, pp. 57–67.
2. Klimov E.A. The image of the world in different professions: Textbook. manual. M.: Moscow State University, 1995, 224 p.

3. Klimov E.A. Psychology of a professional. M.: Institute of Practical Psychology, Voronezh: MO-DEK, 1996, 400 p.
4. Career guidance: good, but not enough! [Electronic resource]. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/proforientacija-khorosho-no-malo?ysclid=m1grma3q5f406703131> (accessed: 18.09.2024).
5. Career guidance [Electronic resource]. URL: https://edu.gov.ru/career_guidance?ysclid=m1gsakn0s449819034 (accessed: 18.09.2024).
6. Methodological recommendations for the implementation of the “Ticket to the Future” project on vocational guidance for students in grades 6–11 of educational institutions of the Russian Federation implementing educational programs of basic general and secondary general education [Electronic resource]. URL: https://shkolaoroshamyj-r64.gosweb.gosuslugi.ru/netcat_files/213/3231/bvb.pdf (accessed: 18.09.2024).
7. Career guidance in the era of digital transformation [Electronic resource]. URL: https://crcg.ru/boxes/2021-06_Data_Theses.pdf?ysclid=m1p9j9zr2t110308364 (accessed: 18.09.2024).
8. There is work for everyone [Electronic resource]. URL: <https://hh.ru/?ysclid=lufsvwjywf410941426> (accessed: 18.09.2024).
9. Rezapkina G.V. Secrets of choosing a profession, or a graduate’s guide. M.: Genesis, 2005, 140 p.
10. Professional standard: 07.003 Human Resources Specialist [Electronic resource]. URL: <https://classinform.ru/profstandarty/07.003-spetcialist-po-upravleniiu-personalom.html?ysclid=m1pak4cvch556843682> (accessed: 18.09.2024).
11. Atlas of new professions. Your navigator through the labor market of the future [Electronic resource]. URL: <https://new.atlas100.ru/?ysclid=lufish66t1580083697#popup:box> (accessed: 18.09.2024).
12. Psychological tests online [Electronic resource]. URL: <https://psyttests.org/tags.html> (accessed: 18.09.2024).
13. Romanova I.A. Project-based learning — from the “project method” to modern effective technology of professional training (experience of the State University of Management) / I.A. Romanova // Personnel and intellectual resources management in Russia, 2024, v. 13, no. 2, pp. 29–36.
14. Zakharov N.L., Malyavin M.N., Legostev A.V., Shelonaev S.I. Mission of the Department of Human Resources Management at the University / N.L. Zakharov, M.N. Malyavin, A.V. Legostev, S.I. Shelonaev // Human Resources and Intellectual Resources Management in Russia, 2022, v. 11, no. 1, pp. 5–8.

Борисов К.

СИЛЬНАЯ СТРАТЕГИЧЕСКАЯ СЕССИЯ

М.: Bookwings, 2023, 202 с.

Современный руководитель все больше похож на полководца — сегодня в конкурентной борьбе побеждает тот, кто способен в решающий момент объединить команду, вовлечь ее в процесс принятия ключевых решений и воодушевить на их реализацию.

В условиях, когда глобальная нестабильность стала нормой и целые отрасли экономики появляются и исчезают буквально на глазах, стратегическое планирование превращается в исключительно сложную задачу. Захват и удержание инициативы, концентрация ресурсов на критически важных направлениях, энергичные и решительные действия по их использованию — все это требует принципиально иного уровня синергии с командой.

Директивный стиль управления больше не работает — сегодня сотрудникам важно знать и, самое главное, разделять смысл поставленных задач, иначе результат будет противоположным.

Поэтому стратегическая сессия из рядового инструмента руководителя превратилась в один из важнейших факторов управления бизнесом и обеспечения его устойчивого роста.

В этой книге собран более чем 20-летний опыт автора по проведению стратегических сессий для компаний — лидеров российского рынка практически во всех отраслях экономики, от ритейла до предприятий оборонного комплекса. Здесь вы найдете самое емкое, яркое и наглядное описание как основных принципов организации и проведения стратегических сессий, так и конкретные практические приемы, инструкции и профессиональные секреты, благодаря которым лидеры рынка находят прорывные решения и добиваются выдающихся результатов.

