

Разработка этического кодекса для руководителя на основе кадровой стратегии компании является важной задачей, которая способствует формированию этической культуры и увеличению эффективности организации. Правильно разработанный и внедренный кодекс позволяет руководителям принимать этические решения и быть примером для своих подчиненных. Кодекс создает основу для справедливого и профессионального рабочего окружения, что благоприятно сказывается на успехе компании.

#### **Список использованных источников**

1. “Разработка этического кодекса для руководителя: принципы и рекомендации”. Статья из журнала “Управление персоналом”, №12, 2021.
2. “Кадровая стратегия компании: основы и примеры”. Статья из блога HR-менеджера, <https://hr-portal.ru/blog/kadrovaya-strategiya-kompanii-osnovy-i-primery>.
3. “Этический кодекс руководителя: зачем он нужен и как его разработать”. Статья с сайта “Управление проектами”, <http://projectmanagement.pro/eticheskij-kodeks-rukovoditelya.html>.
4. “Значение кадровой стратегии для малого бизнеса”. Статья из журнала “Малый бизнес”, №4, 2020.
5. “Этические кодексы в бизнесе: зачем они нужны и как их создавать”. Статья с блога “Бизнес-консультант”, <https://business-consultant.ru/eticheskie-kodeksy-v-biznese-zachem-oni-nuzhny-i-kak-ih-sozdavat/>.
6. Армстронг М. “Управление человеческими ресурсами”, стр. 123-145.
7. Рейч Р. Дж. “Этика бизнеса: принципы и практика”, стр. 234-256.
8. Хабермас Ю. “Бизнес-этика”, стр. 456-478.

## **АНАЛИЗ СОВРЕМЕННЫХ МЕТОДОВ ПРОФОРИЕНТАЦИИ КАК ЭЛЕМЕНТА АНТИКРИЗИСНОГО УПРАВЛЕНИЯ**

**Е.А. Наянзина**

Научный руководитель О.В. Новоселова  
Самарский национальный исследовательский университет  
имени академика С.П. Королева

Профессиональная ориентация является важным элементом системы подготовки кадров и призвана помочь человеку выбрать профессию, которая наиболее соотносится с потребностями общества и его личными особенностями. Неполное использование возможностей работника в трудовой деятельности наносит ущерб как его развитию, так и убытком для организации. По статистике, люди, которые верно определились с профессией, более производительны и замотивированы, а также в целом более удовлетворены жизнью. Формирование адаптивной профессиональной идентичности является эффективным инструментом антикризисного управления, поскольку позволяет быстро сориентироваться в изменяющихся условиях.

На данный момент нет единого толкования понятия «профориентация». Разные авторы определяют профориентацию и как комплекс мероприятий, и как систему, и как деятельность. Однако в целом в определениях отмечается, что она направлена на помощь человеку в выборе профессии с учетом его психофизиологических особенностей, склонностей и интересов [1-4].

В апреле этого года в рамках проекта «Билет в будущее» компании «HeadHunter» и «Профилум» провели опрос среди 196,5 тысяч учеников 6-11 классов (рис. 1), в ходе которого было выявлено, что подавляющее большинство не определилось с выбором профессии [5]. Также более половины подвержены заблуждениям о дальнейшей карьере. Самые популярные из них связаны с зависимостью уровня дохода от престижности профессии, высоким влиянием статуса учебного заведения на дальнейшую карьерную траекторию и сложностью построения карьеры после СПО, т.к. колледжи, по мнению некоторых опрошенных, не престижны и туда «идут одни двоечники». Следовательно, большое количество ребят не могут выстроить оптимальную для себя карьерную траекторию, выбрать подходящую профессию и вуз. Это приводит к тому, что большинство выпускников либо не идут работать по специальности, либо неудовлетворены текущим местом работы.

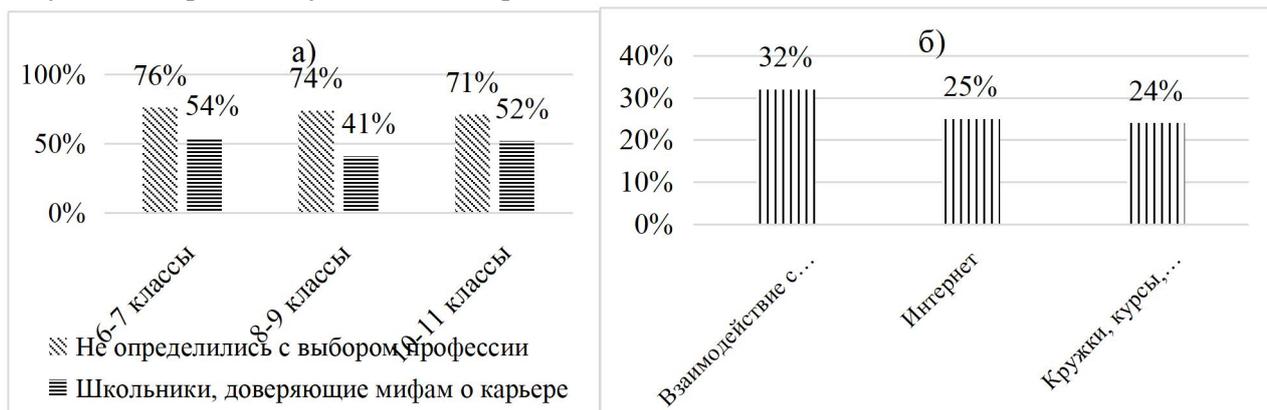


Рисунок 1 – а) Уровень определённости в выборе профессии и подверженности мифам о карьере среди школьников 6-11 классов

б) Предпочтительные способы получения информации о профессии у школьников 6-11 классов

Среди тех, кто все же определился с выбором, топ предпочтительных профессий ожидаемо возглавили IT-специальности, поскольку эта сфера сейчас активно развивается и наиболее популярна на рынке труда. При этом наиболее предпочтительным способ получения информации о профессии является взаимодействие с работодателем.

На данный момент существует большое количество профориентационных методов, которые можно условно разбить на три группы: информационно-просветительские методы, тренинговые методы и диагностические методы [3].

Больше всего методов являются информационно-просветительскими. Они направлены на предоставление информации об актуальном состоянии рынка труда: перечня востребованных профессий, особенностей профессии и т.д. Сюда относятся работа с профессиограммами, профориентационные уроки, просветительские лекции и пр., однако наиболее популярны дни открытых дверей, экскурсии, ярмарки вакансий, а также информационные ресурсы. Остановим на них более подробно.

В ходе исследования мы провели сравнение данных методов, в результате которого было выявлено, что они позволяют получить интересующую информацию, однако требуют больших временных затрат и решения будут приниматься на основании неполного количества информации (положительная/отрицательная окраска фактов, неполный объем информации и пр.). Данные методы дают возможность анализировать рынок труда и в кризисные периоды, и на основе данных выстраивать личные антикризисные стратегии.

Следующая группа тренинговых методов. К ним относятся различные тренинги, публичные выступления, «профессиональные пробы» в специально организованных условиях, профориентационные и профконсультационные игры с элементами

психотренинга. Они направлены на развитие навыков и умений, а также практическое знакомство с потенциальной профессией.

Наиболее популярными на данный момент являются тренинги, а также так называемые «профессиональные пробы». Тренинги являются неплохим инструментом для самопознания и саморазвития, однако практическая польза от них не совсем очевидна. Однако такие программы личностного и профессионального развития помогают сохранить конкурентоспособность и легче адаптироваться.

«Профессиональные пробы» — это возможность в специально смоделированных условиях испытать себя в роли специалиста в той или иной сфере. Чаще всего они проводятся под руководством опытного работника, но это не всегда необходимо. Отметим, что к профессиональным пробам относят не только различные мастер-классы, но и детские города профессий, а также участие студентов во внеучебной деятельности. Полученный опыт может позитивно повлиять на выбор профессии. Однако важно помнить, что большинство нюансов в данном случае скрыты и в реальности зачастую можно столкнуться со сложностями уже даже на этапе обучения. Поэтому важно адекватно оценивать свои способности и потенциальные условия труда, а не на впечатление после смоделированного успеха (или неудачи).

Также весьма обширна и в целом наиболее популярна группа диагностических методов. К ним относятся различные профориентационные беседы, тестирования, методы наблюдения, моделирование различных аспектов трудовой деятельности в ходе игры, исследования физиологических особенностей и психофизиологические обследования.

Тестирования и психофизиологические обследования применяются практически для всех: школьников, студентов, работников. Самыми популярными методиками являются методика Голланда, методика Дж. Баррета, тест Климova, тест Деллингер. Несмотря на быстроту и универсальность, к недостаткам данных методов можно отнести трудоемкость обработки результатов, высокую стоимость, необходимость аттестации диагноста, требования валидности и репрезентативности, необходимость правильной и полной интерпретации результатов. К тому же, повсеместное использование ведет к пресыщенности тестов и, следовательно, снижению эффективности методик.

Среди диагностических методов стоит выделить исследования физиологических особенностей. Их целью является изучение физиологических особенностей организма для определения, подходит человек для данной профессии или нет. Чаще всего они представлены в виде обязательных медкомиссии, где выдвигаются жесткие требования. Однако более глубинное и обширное обследование организма, в том числе проведение генетического теста, позволит обозначить круг всех потенциально подходящих профессий. Это позволит проявить скрытые преимущества человека и найти неочевидный и успешный способ преодоления кризисов.

На данный момент существует большое количество методов профессиональной ориентации. В последние годы государство уделяет больше внимания вопросам профессиональной ориентации – на данный момент в рамках национального проекта «Образование» реализуются следующие проекты:

- Федеральный проект «Успех каждого ребенка»
- Федеральный проект «Билет в будущее»
- Профориентационные дистанционные курсы
- Профессиональные пробы
- Профориентационные школы
- Модель профориентационной деятельности (профминимум) – обязательные уроки в школах с 1 сентября 2023 г. по профориентации
- Профильные предпрофессиональные 10-11 классы и др [7].

Однако необходимо создать единую систему, чтобы достичь наибольшего результата. Тогда в результате мы получим не только развитие экономики благодаря мотивированным

и квалифицированным работникам, но и рост удовлетворенности жизнью в целом и поддержание стабильности экономики нашей страны.

#### **Список использованных источников**

1. Татьянченко, Д.В. Профорентация: основы, проблемы, тенденции, ресурсы Текст: методическое пособие для руководителей образовательных организаций / Д.В. Татьянченко // НИЦ «Центр управления образовательными проектами ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ». – Челябинск, 2016 – 55 с.
2. Недоспасова, Н.П. Возможности современных форматов профориентации [Электронный ресурс] / Н.П. Недоспасова, О.С. Сотова, М.Б. Апарина // Образование. Карьера. Общество. – 2021. – №1 (68). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vozmozhnosti-sovremennyh-formatov-proforientatsii> (дата обращения: 23.11.2023).
3. Черных, О.П. Современные методы профориентации и самоопределения обучающихся: учебно-метод. пособие / О.П. Черных // Магнитогорск: Изд-во ГБУДО «Дом учащейся молодежи «Магнит», Изд-во Студии рекламы «КОЛОСОК», 2021 – 64 с. – 50 экз.
4. Васяйчева В.А., Новоселова О.В. Развитие механизма управления кадровыми рисками как ключевого элемента инновационного роста предприятий в условиях кризиса // Экономика и предпринимательство. — 2023. — № 1 (150). — С. 1182-1185
5. Результаты исследования в рамках проект «Билет в будущее» [Электронный ресурс]. – URL: <https://minobr.orb.ru/presscenter/news/133267/> (дата обращения: 23.11.2023)
6. Толстикова, А. А. Сравнительный анализ профориентационных методик [Электронный ресурс] / А. А. Толстикова // Молодой ученый. – 2021. – № 17 (359). — С. 346-350. — URL: <https://moluch.ru/archive/359/80241/> (дата обращения: 26.11.2023).
7. Деятельность Министерства просвещения Российской Федерации по профориентации [Электронный ресурс]. – URL: [https://edu.gov.ru/career\\_guidance?ysclid=lp64b3shr7510930826](https://edu.gov.ru/career_guidance?ysclid=lp64b3shr7510930826) (дата обращения: 26.11.2023).

## **КАЧЕСТВО ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ И КАЧЕСТВО ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК ИНСТРУМЕНТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА**

**Д.А. Новикова**

Научный руководитель Л.В. Иваненко  
Самарский национальный исследовательский университет  
имени академика С.П. Королева

Сначала необходимо определиться с содержанием терминов: «качества трудовой деятельности», «качества трудовой жизни» и «трудового потенциала».

Трудовая деятельность означает любую деятельность, осуществляемую лицами любого пола и возраста в целях производства товаров или оказания услуг для использования другими лицами или для собственного использования[1].

К сожалению, до сих пор единого мнения на счет содержания понятия «трудовой потенциал» не сформировано. Следует отметить, что трудовой потенциал является одной