**Муниципальное образовательное учреждение**

**Перевозская средняя общеобразовательная школа**

**Нижегородской области**

**Реферат**

**Тема: Образование и карьера**

Выполнила ученица 10В класса

Екатерина Козлова

Научный руководитель

учитель экономики

высшей категории

Елена Васильевна Ахмадеева

Нижегородская область г. Перевоз 2007

**Введение**

Тема моего реферата «Образование и карьера» выбрана мной не случайно. Любой выпускник ставит перед собой вопросы «Надо ли продолжать учиться?» и «Куда в таком случае пойти учиться?» Ведь от того, в какое учебное заведение он поступит, зависит вся его дальнейшая жизнь, а так же карьера и размер заработка. Я считаю, что в рамках школьной программы недостаточно полно раскрываются ответы на эти вопросы.

Целью моего реферата явилось стремление доказать, что карьера и уровень образования тесно связаны между собой, что выбор профессии должен быть не случайным, а осознанным и важным шагом в жизни человека.

Задачи, которые я поставила перед собой во время работы над рефератом, следующие: сформировать системное представление о профессии, карьере и образовании, как едином целом и уяснить круг проблем, которые возникают при выборе профессии.

Карьера в переводе с французского языка означает успешное продвижение в области общественной, служебной, научной и прочей деятельности. Это род занятий, профессия. Выбор профессии – это выбор своей дальнейшей карьеры. Если человек занимается любимым делом, то он к своей работе относится творчески и сможет достигнуть многого.

В своей работе я хотела раскрыть зависимость между уровнем образования и карьерой и соответственно уровнем заработной платы, описать историю развития образования, начиная с древних времен и до современного этапа.

Кроме того в своем реферате я хотела показать, что карьера зависит от индивидуальных способностей человека и от ряда объективных факторов, в частности выбора профессии и места работы. Планирование карьеры и выбор профессии - это сложная задача для выпускника школы. Ему необходима помощь специальных служб. В исследовательской части моего реферата я постаралась отразить умение правильно определять свои наклонности в выборе профессии.

Карьера – это еще и огромная польза для общества. Ведь еще Адам Смит в своей книге «Исследования о природе и причинах богатства народов», которая вышла в свет в 1776 году писал: - «Преследуя собственные интересы, человек часто более эффективно преследует интересы общества, чем когда он на самом деле собирается действовать во благо всех людей». Значит, делать карьеру не так уж и плохо, а даже полезно для общества.

Каждый выпускник должен понимать, что бы быть востребованным на рынке труда, необходимо правильно выбрать себе профессию. Хорошее образование – это его будущий успех в построении карьеры.

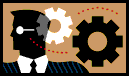
**В мире профессий и заработков**

За словами «наёмные работники» скрывается огромное множество разнообразных профессий. Они отличаются друг от друга, как содержанием труда, так и уровнем его оплаты, которую удаётся получить от нанимателей. Разница в оплате труда наёмных работников может быть очень большой.

В поисках ответа на вопрос, почему так происходит, попробуем сначала разобраться в том, за что, собственно, получают заработную плату. Это кажется вполне очевидным - «за работу». Но понятие «работа» само по себе не очень определённое, и, отталкиваясь только от него, трудно понять, почему работа маляра, врача, учителя или начальника отдела в банке оплачивается по-разному. Ответ на этот вопрос мы найдём в том случае, если задумаемся над старой поговоркой: «Каждый живёт продажей чего-то». Иными словами, любой человек – даже если он не владеет магазином и не выращивает огурцы в теплице на продажу – всё равно действует в мире экономики как продавец.

А продаёт он то, чем владеет, - способность выполнять некоторую полезную деятельность, на которую он тратит время своей жизни.

Продать свой труд может только свободный человек. Но что стоит за словом «труд», что, собственно, покупает наниматель, за какие «свойства» работника он готов ему платить заработную плату – цену труда? Ответ на этот вопрос даёт рисунок, где изображено своеобразное «уравнение заработной платы » (см. рисунок №1).



1. Этот символ обозначает умственные способности человека – то, что даровала ему природа, и сумели развить в детстве родители. Многие психологи считают, что эти способности можно измерить количественно с помощью специальных тестов. Уровень и характер умственных способностей человека определяют его пригодность к обучению и то, какой сложности работу он способен выполнять.



2. Этот символ обозначает образование (общее и специальное), которое человек сумел получить. Дело в том, что для выполнения подавляющего большинства видов работ необходимо обладать специальными знаниями и навыками. Их даёт среднее и высшее профессиональное образование, соответственно среднее – колледжи, техникумы, высшее – университеты, академии и др. учебные заведения. Чем больше объём знаний и лучше развиты профессиональные умения и навыки, тем выше шанс у человека найти работу с большей зарплатой.

3. Произведение умственных способностей на образование обеспечивает то, что обычно принято называть «интеллектуальным капиталом человека», - способность выполнять работу, требующую определённого сочетания интеллекта и образования.



4.Это символ обозначает физические возможности человека, дарованные природой и развитые тренировками («физический капитал человека»). Для многих профессий высокий уровень физических возможностей – важнейшее условие получения работы, существенно влияющее и на уровень оплаты труда. Впрочем, и в тех видах работ, где требуется преимущественно «интеллектуальный капитал», физические возможности имеют немалое значение: здоровый человек – при прочих равных условиях – работает больше и лучше, чем тот, кто не очень здоров, а потому получает и большую плату.



5. Этот символ обозначает трудовой опыт человека – все те знания, умения и знакомства, которые он приобрёл за период работы по найму после окончания обучения. Ценность такого опыта чрезвычайно велика. Недаром в объявлениях о приёме на работу практически на любую руководящую должность обязательно упоминается о необходимости иметь «опыт работы в аналогичном должности не менее … лет».

6. **1+2+4+5** пункты обозначают то, что принято называть «человеческим капиталом». Иными словами, это всё то, что человек способен предложить на продажу, - все те дарования, умения и знания, которые могут быть с пользой применены работодателем и за которые человек вправе требовать оплаты. Чем больше этот капитал, тем выше – при прочих равных условиях – может быть зарплата, которую станут платить работнику.



7. Этот символ обозначает уровень риска, с которым сопряжено выполнение той или иной работы. Чем он выше, т. е. чем больше для человека опасность при выполнении работы потерять здоровье или даже жизнь, тем большую зарплату он будет требовать, и тем большую зарплату ему вынуждены будут платить работодатели, чтобы он согласился заняться этими видами работ.



8. Этот символ обозначает условия, которые складываются при купле-продаже труда. Скажем, работник обладает большим человеческим капиталом, но на данный момент его знания, умения и навыки не особенно нужны работодателям или на это место претендует много людей с аналогичным объёмом человеческого капитала. И в том и в другом случае большой зарплаты не получить. И наоборот.



9. Количественная величина заработной платы зависит и от того, какие цены существуют в стране на основные виды продуктов и товаров. Сумма денег, которую надо уплатить за стандартную «корзинку товаров», определяет, какую сумму денег требует себе наёмный работник, чтобы иметь возможность прокормить свою семью.



10. Последний, но немаловажный фактор формирования величины заработной платы – удача. Людям может по–разному везти при поиске работы. Человек, сумевший первым найти место с высокой зарплатой, тем самым лишает шанса занять её всех остальных претендентов, которые могут быть по объективным меркам ничуть не хуже его.

Таким образом, мы можем теперь сказать, что величина заработной платы, которую получает человек, зависит от следующих показателей:

1) величина его человеческого капитала;

2) риска, с которым сопряжён его труд;

3) благоприятности условий для продажи его трудовых услуг;

4) уровня цен на товары и услуги в стране;

5) удачливости при поиске работы.

Применяя знания, полученные при составлении «заработной платы», вы можете попытаться самостоятельно разобраться в причинах и факторах, определяющих высокую зарплату одних наших сограждан и низкую – других.

Некоторые из этих факторов не зависят от желаний и действий конкретного человека (например, уровень цен на товары или количество конкурентов, борющихся за одно и то же место работы). Но многое вполне поддается изменению по воле человека. А значит, человек вполне способен управлять своей заработной платой и добиваться её повышения. Для этого надо лишь понимать, каким образом это можно и нужно делать.

**Когда и почему молодежь стали обучать профессии**

Любой наёмный работник хотел бы получать более высокую зарплату. Но как ему этого добиться? Ответ поможет найти схема на рисунке № 1, о которой говорится в главе «В мире профессий и заработков». Одной из составляющих данной схемы является профессиональное образование. Дело в том, что сегодня в сфере труда сложилась достаточно жесткая зависимость размера заработков от уровня профессионального образования.

Конечно, человек может начать работать и без специального – профессионального образования. При таком варианте карьеры путь к первым заработкам оказывается самым коротким. Скажем, в России работать по найму разрешается с 14 лет. Но без специального образования никто не допустит работника к выполнению каких-либо сложных и ответственных заданий, за выполнение которых и платят более высокую зарплату. Человек без специального профессионального образования обречен всю жизнь выполнять лишь самые простые виды работ и получать соответственно самую невысокую зарплату. Его заработки будут расти медленно, лишь в меру накопления опыта работы.

И очень мало вероятно, что такому работнику удастся добиться той оплаты труда, которая вполне реальна для человека со средним – специальным образованием.

Что касается самых больших заработков, то путь к ним открыт только для людей с высшим образованием. Происходит это потому, что такое образование позволяет выполнять самые сложные и высокооплачиваемые виды работ. Надо иметь в виду и то, что без высшего образования практически невозможно занять руководящие должности, а именно они приносят людям самые высокие заработки. И совсем не случайно самые богатые люди имеют высшее образование, полученное в лучших университетах страны, а некоторые – даже ученые степени.

Таким образом, времена, когда без всякой профессиональной подготовки можно было зарабатывать немалые деньги только за счёт своей физической силы и природной сообразительности, окончательно ушли в прошлое. Физические возможности и смекалка приобретают цену лишь в том случае, если к ним добавляется образование, полученное в профессиональном учебном заведении (см. рис. 2). Например, когда-то в угольной промышленности главным качеством работника считалась именно физическая сила. Так было потому, что добыча угля шла с использованием преимущественно ручного труда. Но в ХХ в., когда на шахты пришла сложная техника, выше физической силы стало цениться умение обращаться с ней, получаемое в ходе профессионального обучения. Не прошедший такого обучения шахтёр получал в конце 90-х годов на угольных шахтах России месячную зарплату в размере не более 3 тысяч рублей. А у квалифицированных работников – проходчиков и горнорабочих – заработки были в 1,7 раза выше, то есть превышали 5 тысяч руб.

Роль профессионального образования как важнейшего условия получения высоких заработков особенно возросла на протяжении последнего столетия. Но сама идея специального обучения молодежи секретам ремесел – весьма древняя. Еще в ХVIII в. До н.э. великий царь Хаммурапи – создатель первого в мире свода (кодекса) законов – установил, что всякий ремесленник должен обязан иметь учеников, которые смогут самостоятельно выполнять ту же работу после его смерти. Так родилась система ученичества. Она была выгодна для всех: мастер на многие годы (обычно лет на семь) получал бесплатного работника, который трудился лишь за кров, пропитание и обучение, а ученик получал шанс обрести профессиональные навыки и благодаря этому стать со временем мастером. Система ученичества была удобна мастерам и их гильдиям ещё и потому, что позволяла ограничить число людей, владевшим определенным ремеслом. Значит, мастерам не угрожала безработица, а и трудностей с продажей своей продукции они могли не опасаться: число ее изготовителей практически всегда было стабильно.

В конце ХVIII в. Началась промышленная революция, породившая массовое производство. Вновь возникшим большим предприятиям потребовалось много квалифицированных работников. Быстро же подготовить столько новых профессионалов на основе многолетнего ученичества было невозможно.

Вот почему к ХХ веку система ученичества отошла на второй план (хотя и сегодня в таких странах, как Германия, Австрия или Швейцария, примерно каждый двадцатый молодой работник обретает профессию именно таким образом). На смену старинному ученичеству пришли специализированные средние специальные учебные заведения. Такие учебные заведения способны за короткий срок – обычно порядка 2-3 лет – подготовить большое количество специалистов для выполнения достаточно сложных видов работ в промышленности, на транспорте, в сельском хозяйстве, медицине и т.д. Окончание среднего специализированного учебного заведения обычно позволяет молодому человеку получить диплом о праве на выполнение таких работ, а часто также и профессиональный разряд, подтверждающий достигнутый им уровень квалификации. Это важно потому, что часто размер заработной платы прямо зависит от того, какой профессиональный разряд имеет тот или иной работник (в России, например, принята 6-ти разрядная система, и шестой разряд получает самый умелый работник).

Что касается способов подготовки специалистов самой высокой квалификации, то идея организации такого обучения возникла еще в Древней Греции. Это было вызвано тем, что развитие науки и техники привело к быстрому росту объема знаний, необходимых для выполнения сложных видов работ (скажем в области специальных законодательства и инженерного дела).

Первое учебное заведение такого типа – академию – основал греческий философ Платон за 400 лет до н.э. Идея оказалась чрезвычайно плодотворной. Один из студентов этой академии, Аристотель, стал со временем выдающимся ученым. Именно его принято считать отцом всей европейской (а строго говоря – всей современной) науки. Он основал и собственный университет – лицей, в котором готовил молодёжь к научным исследованиям, но затем традиция греческих университетов и лицеев прервалась – причиной тому была нетерпимость христианской церкви к любой научной мысли.

Лишь много веков спустя идея организации высших учебных заведений, рожденная в Древней Греции, вновь обрела последователей среди наиболее грамотных деятелей церкви и аристократов. Именно их усилиями в Европе в ХII в. Были созданы первые университеты. Они должны были удовлетворить потребности самой церкви в образованных богословах, а западноевропейских королей – в образованных советниках.

Поначалу европейские университеты готовили молодежь для служения церкви, а также королям и императорам. Позднее в университетах стали учить также врачей и астрологов. А с ХVII в. В германских университетах стали возникать особые отделения (факультеты), где изучался цикл дисциплин, получивших название «камеральных» наук. На таких факультетах готовили администраторов, которые были способны управлять хозяйством князей и королей. Надо сказать, что опыт преподавания камералистики был потом широко использован при создании университетов в России. Создатель Московского университета – Михаил Васильевич Ломоносов – сам долго обучался в немецком университете. Новый этап в развитии профессионального образования начался лишь в ХIХ в., когда научные исследования принесли огромный объем неведомых ранее знаний. На этой волне прогресса в области математики, физики и химии в университетах стали открываться технические факультеты, на которых готовили инженеров.

В ХХ в. Возникла потребность в особого рода специалистах – людях, обладающих не только высшим образованием, но и навыками управления большими группами работников.

Для подготовки профессиональных управляющих были созданы бизнес – школы при университетах. Сначала такие учебные заведения появились в США, а затем и в других развитых странах мира. Существуют бизнес – школы и в России, хотя хороших учебных заведений такого рода пока ещё крайне мало.

В бизнес – школы (иногда их называют также школами менеджмента) принимают тех, кто окончил любое высшее учебное заведение, а потом несколько лет проработал в различных организациях и приобрел опыт решения реальных проблем хозяйственной жизни. На этой основе можно подготовить специалиста, который будет способен не просто грамотно решать сложные задачи из практики бизнеса, но и руководить работой группы сотрудников фирмы. Недаром во всем мире этот уровень квалификации принято называть «Эм – Би – Эй» - от английского master of business administration, MBA, что переводится как «мастер бизнес – администрирования».

Бизнес – школы практически всегда являются платными (в США год такого обучения стоит 18-23 тыс. долларов, в России 4-5 тыс. долларов). Это неудивительно, потому что их выпускники получают очень высокую зарплату.

По данным американских бизнес – школ, учиться в них приходят люди с заработком 30- 50 тыс. долларов в год. А после завершения курса обучения (он длится 1- 2 года) они получают зарплату уже в размере 70 – 110 тыс. долларов в год.

Существенно повышают зарплату работников коммерческих структур России такие бизнес – школы как Высшая школа международного бизнеса (Москва), ЛЭТИ «Лаваниум» (Санкт-Петербург), Высшая школа экономики (Москва). Так, если рядовой сотрудник российского банка, занимающийся пластиковыми карточками, получал в начале 21 века зарплату в размере до 1000 долларов в месяц, то начальник управления по работе с такими же карточками (подобные должности занимают обычно ученики бизнес – школ) зарабатывал в месяц уже до 3000 долларов.

Но образование – при всей его огромной значимости – всё же не единственный фактор, определяющий размер заработков.

**Как карьера влияет на доходы**

Хорошее образование – важнейший, но не единственный способ повышения своей будущей зарплаты. Не менее важно правильно выстроить свою профессиональную карьеру.

В ней можно без труда обнаружить четыре основных этапа:

1) первоначальное овладение профессиональными навыками (в учебных классах и во время учебных стажировок);

2) испытательный период (его не избежать – особенно когда человек устраивается на работу первый раз после окончания обучения);

3) основной период профессиональной работы (в одной или нескольких организациях);

4) уход на пенсию (см. рис. 3).

Выше мы уже обсудили проблемы, связанные с самым первым этапом карьеры – обучение профессиональным знаниям и навыкам, которые дают потом шанс найти работу. А потому теперь сосредоточимся на этапе, который обозначим как «основной период карьеры».

Именно то, как человек будет действовать в этот период, где и как он будет трудиться, во многом определяет те полезные знания и навыки, которые он сможет приобрести на протяжении своей карьеры. Исходя из этого, работодатели готовы платить человеку с ценным опытом работы более высокую зарплату (в «уравнении зарплаты» этот фактор повышения доходов символизирует изображение трудовой книжки – документа, в котором в России записывается весь трудовой путь человека). Следовательно, чтобы добиться повышения зарплаты, надо построить свою карьеру таким образом, чтобы постоянно набирать все больший объем именно тех навыков и знаний, которые особенно высоко ценятся работодателями.

Добиться этого можно по-разному. Одни считают, что самый верный путь – работать в одной и той же организации как можно дольше, в идеале – до самой старости. Такой подход к построению карьеры долго был общепринятым в России (человека, часто менявшего место работы, презрительно называли «летуном»). Присущ такой взгляд на профессиональную карьеру и многим и азиатским странам, прежде всего Японии. Здесь общепринята модель «пожизненной занятости» - человек всю жизнь работает в одной и той же организации, т.е. не переходит на работу в другое место по своей воле. Но и организация никогда его не увольняет (если только сама не оказывается на грани разорения и ликвидации). Чем дольше японец работает, тем выше его заработная плата. Иными словами, ему (также как это было принято в России) платят «за выслугу лет».

Такая модель карьеры не единственно возможная. В странах Западной Европы и в США особенно принято, что человек на протяжении своей трудовой карьеры меняет место работы много раз. Некоторые специалисты по планированию карьеры даже рекомендуют не реже, чем раз в 5 лет. Более того, многие крупные коммерческие организации с учетом этого планируют карьеру своих молодых сотрудников. Например, предусматривается, что на протяжении первых 10 лет своей работы в фирме молодой специалист должен поработать не менее чем в 5 различных его подразделениях.

Дело в том, что долгая работа на одном месте делает человека более склонным к рутинному поведению, т.е. решению возникающих перед ним служебных задач одним и тем же найденным когда-то способом. Кроме того, как считают психологи, работа всю жизнь в одной и той же организации снижает у людей склонность к проявлению инициативы и изобретательности. А нынешняя жизнь, особенно в таких быстро меняющихся странах, как Россия, заставляет работодателей ценить в работниках именно эти качества.

Но и в японской системе пожизненного найма принято время от времени переводить работников из одного подразделения фирмы в другое, чтобы «встряхнуть» его и заставить посмотреть на свои трудовые обязанности «свежим» глазом. К сожалению, в России активное построение карьеры и целенаправленная смена мест работы ради расширения круга своих деловых навыков и связей сегодня сильно осложнены (кроме нескольких крупнейших городов). Причина тому – крайне затрудненная возможность смены места жительства из-за дефицита и дороговизны жилья, а также то, что повышенный интерес у работодателей пока вызывают работники не очень большого числа профессий (хотя их перечень год от года расширяется). Скажем, в последние годы в нашей стране стало требоваться все больше не только торговых работников, специалистов по продаже и маркетингу, а также банковских специалистов, но и юристов, инженеров в области телекоммуникаций и компьютерных сетей, поваров высшей квалификации (скажем, в Москве найти шеф-повара для крупного ресторана с заработной платой 10-15 тыс. долларов в месяц труднее – чем директора банка), специалистов в области гостиничного хозяйства и туризма и т.д.

Планирование карьеры – выбор профессии и места работы по этой профессии –достаточно сложная задача. Поэтому во многих развитых странах последние десятилетия для помощи молодежи в решении этой задачи начали создавать специальные службы. Сотрудники таких служб проводят психологическое тестирование юношей и девушек и сравнивают полученный «портрет» с требованиями, которые необходимы для успешной работы по той или иной профессии. Такая служба профессиональной ориентации существует и у нас в районе в центре занятости населения. Со специалистами центра занятости населения Перевозского района мною были проведены исследования среди учащихся 10 классов Перевозской средней общеобразовательной школы по определению видов интеллекта и типов профессии. (см. приложения № 2, 3, 4).

Важно не только правильно выбрать направление своей профессиональной карьеры, но и управлять ее развитием, чтобы получать от работы наибольшее удовлетворение, а от нанимателей как можно большую зарплату и различные формы поощрения. Главная проблема здесь состоит в том, как найти другое место работы, где условия труда более предпочтительны или по той или иной причине прежнее место потеряно. Для решения этой задачи можно воспользоваться услугами организаций двух типов.

Первую из них в России принято называть **биржей труда**. Такого рода организации собирают заявки от работодателей. В этих заявках указывается, сколько работников и с какой квалификацией нужно той или иной организации или фирме, а также какие условия труда и оплата будут предложены этим работникам.

Эти заявки группируются сотрудниками биржи по профессиям. А потом информация сообщается претендентам на работу и каждый из них сам принимает решение, подходит ему такая работа и такая оплата или нет. Конечно, выбирать удается только тогда, когда заявок работников вообще много или когда работник обладает ценной специальностью и его готовы взять на работу сразу несколько организаций. Остальным клиентам биржи труда приходится соглашаться на любые предложения (см. рис. 4).

Кроме биржи труда (комитета по труду и занятости), получить помощь в управлении своей карьерой можно от специальных фирм по набору персонала. Обычно их называют **кадровыми агентствами,** поскольку они помогают фирмам набирать кадры сотрудников («кадрами» в России принято называть весь наемный персонал). Прижилось в нашей стране и второе название таких организаций – **рекрутерские фирмы**. Это название уходит корнями в глубокую старину (оно родилось из старого русского слова «рекрут» - «вновь растущий», так раньше называли молодых солдат).

Сотрудников этих фирм часто называют также «охотниками за головами», поскольку по заказу фирм, нуждающихся в квалифицированных работниках, они повсюду ищут подходящих специалистов, а найдя, переманивают их на новое место работы. Конечно, «охота» идет только на тех специалистов, которые обладают наиболее ценной квалификацией и потому могут быть особенно полезны для фирм – нанимателей.

Таким образом, существуют разные способы построения наемным работником своей карьеры и повышения размера заработков. Все они основаны на том, что человек строит свою профессиональную карьеру и добивается более выгодных условий оплаты в зависимости от:

1) своих наклонностей (есть люди, которые крайне неохотно меняют место работы и боятся перемен, а есть те, кому просто скучно много лет заниматься одним и тем же);

2) национальных традиций;

3) экономических условий, в которых человек принимает решения о том, где ему работать и сколько времени не переходить на другое место (есть ли свободные места, можно ли переехать ради работы в другой город и найти таи приемлемое по цене жилье);

4) того, что в данной сфере занятости считается наиболее важным условием успешной работы и прямо определяет величину зарплаты (большой стаж работы на одном месте или разнообразие предыдущих мест работы и накопленный благодаря этому опыт) (см. рис. 3).

Иными словами, как человек будет работать, сколько ему будут платить и с какой пенсией он встретит старость, во многом зависит от него самого, а точнее, от того, какой путь он выберет в начале своей карьеры. Кроме того, уровень образования во многом влияет на востребованность работника на рынке труда. О том, каков состав безработных по уровню образования можно увидеть на диаграмме №1.

Диаграмма № 1.



**Жизнь, отданная высокому труду**

Щедрый дар мудрого человека – отдавать работе свое сердце присущ не всем. Тем более это важно для руководителя. У нас в городе есть немало людей, которые своим трудолюбием и упорством многого достигли в своей жизни, в том числе и в карьере.

Я поинтересовалась судьбой трех моих земляков и хочу немного о них рассказать. Меня заинтересовал вопрос, как образование, которое они получили, помогало им строить свою карьеру.

**Константин Иванович Шумриков** – директор Перевозского государственного гуманитарно-технологического колледжа молодым специалистом приехал в Ичалковскую среднюю школу Перевозского района после окончания Горьковского педагогического института. Так началась его трудовая деятельность. Затем он работает учителем физики в Перевозской средней школе. В 1978 году в районе возникла необходимость в учебном заведении по подготовке кадров для села, его руководителем был назначен Константин Иванович. С тех пор, вот уже 28 лет, он бессменный директор ПТУ, СПТУ, агролицея, колледжа. Менялись названия учебного заведения, не останавливался на достигнутом и его директор. В 1998 году ему присуждена ученая степень кандидата экономических наук. Он имеет множество наград и званий: заслуженный учитель РФ, ветеран труда, почетный гражданин г.Перевоз. Константин Иванович проходил стажировку, изучая систему образования, за рубежом. Он побывал в Финляндии, Канаде, Швеции, Египте. Недавно стал победителем областного конкурса «Менеджер – 2005» и лауреатом Российского. Он всегда деятелен, инициативен, полон энергии и сил.

**Виктор Александрович Грязнов** вырос в селе Дубское Перевозского района. Увлечение спортом предопределило его дальнейшую судьбу. После окончания техникума и последующей службы в армии он поступил на работу в строительный техникум им. И.И.Чугунова руководителем физвоспитания. Одновременно он учился на заочном отделении Ленинградского института физкультуры. Организаторские способности Виктора Александровича не остались незамеченными. Ему предлагали пост третьего секретаря райкома по идеологии, на что он решительно не дал своего согласия. «Надо сначала самому поработать руководителем на хозяйственной работе, прежде чем что-то подсказывать и учить других», - решил он.

В мае 1985 года Виктор Александрович возглавил Перевозское дорожное ремонтно-строительное подразделение. В процессе работы начальником ДРСП он явно ощущал недостаток юридических знаний. Поэтому, долго не раздумывая, он поступает на заочное отделение в Нижегородский государственный университет на юридический факультет и успешно заканчивает его в 1995 году. В.А.Грязнову неоднократно предлагали перейти на работу в «Нижегородавтодор», но он остается верен Перевозу. В.А.Грязнов бессменный депутат Земского собрания. К нему идут люди со своими проблемами, заботами и обидами. Виктор Александрович член ЦК профсоюзов работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства. Совсем недавно он награжден медалью ордена «За заслуги перед Отечеством» II степени. После ухода на пенсию В.А.Грязнов создает свое крестьянско-фермерское хозяйство. Грандиозных успехов в этом новом для него деле пока нет, но он уверен, что все впереди.

**Вера Александровна Коробова** возглавляет в настоящее время Перевозскую налоговую инспекцию МРИ МНС России №11. А начинала она свою карьеру с простого экономиста в Сельхозуправлении Перевозского района. После окончания Перевозской средней школы Вера поступила на экономическое отделение в Перевозский строительный техникум. Потом замужество, маленькие дети, но она не оставила мысль о высшем образовании и поступила на заочное отделение экономического факультета в Горьковский сельскохозяйственный институт. Успешно его закончив, Вера Александровна переходит на работу в райфинотдел Перевозской администрации. Когда же у нас в районе открыли отделение МРИ МН России №, ей предложили его возглавить, и она дала согласие. С тех пор Вера Александровна руководит налоговой инспекцией, которая контролирует три района: Перевозский, Бутурлинский и Вадский. В.А.Коробова – советник налоговой службы РФ второго ранга ИМНС России. Она очень целеустремленный человек и ей предстоит достигнуть еще много, ведь до пенсии ей еще далеко.

**Служба занятости Перевозского района информирует**

Федеральная государственная служба занятости населения по Нижегородской области реорганизована недавно в управление государственной службы занятости населения Нижегородской области. Для того чтобы проанализировать рынок труда в нашем районе, я обратилась за разъяснениями к директору ГУ ЦЗН Перевозского района Н.К.Паниной. Я задала ей несколько вопросов.

**Как реорганизация отразилась на работе ЦЗ Перевозского района?**

Коренных изменений у нас не произошло. Изменился график работы сотрудников, и то это связано с внедрением административного регламента по предоставлению государственной услуги содействия гражданам в поисках новой работы, а работодателям в подборе необходимых работников.

**Надежда Константиновна, сколько жителей района в прошлом году воспользовались услугами центра?**

В прошлом году за помощью к нам обратились 528 человек ( на 248 меньше, чем в предыдущем году), в том числе 270 женщин, 217 юношей и девушек в возрасте с 16 до 20 лет, 188 подростков.

**Сколько человек было трудоустроено?**

Всего было трудоустроено 455 человек, из них 182 участвовали в общественных работах, 18 граждан, обратившихся за помощью, прошли профессиональное обучение. Кроме того, работодателям и учащимся учебных заведений работниками ЦЗН было оказано 928 профориентационных услуг.

**Назовите, пожалуйста, профессии, пользующиеся наибольшим спросом у нас в районе?**

В районе не хватает стоматологов, ветеринарных врачей, механизаторов, продавцов, токарей, столяров, швей, электриков и других рабочих профессий высокой квалификации.

**Заключение**

В своей работе я рассмотрела влияние образования на карьеру, а также важность правильного выбора профессии в жизни выпускника школы. В процессе работы над рефератом я глубже изучила теоретический и фактический материал по заданной теме. Так как целью моего реферата явилось стремление доказать, что карьера и уровень образования тесно связаны между собой и, что выбор профессии должен быть не случайным, а осознанным и важным шагом в жизни человека, то я постаралась не просто обобщить теоретический материал по данной теме, но и провести свои исследования в этой области.

Задачи, которые я ставила перед собой во время работы над рефератом, были следующие: сформировать системное представление о профессии, карьере и образовании, как едином целом и уяснить круг проблем, которые возникают при выборе профессии. Я считаю, что я их достигла, т.к. в данный момент имею полное представление о связи профессии, карьеры и образования. Что касается выбора профессии, то я проверила у себя наличие преобладающих видов интеллекта и поняла над, чем мне предстоит работать в дальнейшем. У меня впереди еще один год учебы в школе. Свои сомнения по поводу выбора профессии я постараюсь развеять окончательно и идти к своей цели построения дальнейшей карьеры целеустремленно. Одно я знаю точно, я буду поступать в высшее учебное заведение, т.к. высшее образование определяет дальнейшее трудоустройство, а значит и карьеру.

**Литература**

1. Автономов В.С. Введение в экономику. М., Вита- пресс, 2004.

2. Антонова Л. С. Методическое пособие по курсу «Основы выбора профессии: В помощь работникам образовательных учреждений и учреждений начального образования. Н. Новгород: Нижегородский гуманитарный центр, 1998..

3. Белоусов Р.С., Докучаев Д.С. Я познаю мир. Экономика. М: АСТ, 2002.

4. Липсиц И.В. Экономика в 2-х книгах. М., Вита-пресс, 2000.

5. Липсиц И.В. Экономика. Поурочные планы. Волгоград: Учитель, 2006.

6. Липсиц И.В. История и организация хозяйственной деятельности. М., Вита-пресс,1999.

7. Прикладная экономика. М., Поли-экспресс, 2003. Пряжников Н. С. Карточные профконсультационные методики. Учебное пособие. М.: Ассоциация «Профцентр», 1993.

8. Смирнова Е. Е. На пути к выбору профессии. – СПб.: КАРО, 2003 г. (Материалы для специалиста образовательного учреждения).

9. Хлебунова С. Ф., Тараненко Н. Д. Управление современной школой. Выпуск VI. Практическое пособие для руководителей системы образования, слушателей ИПК. – Ростов – на Дону: издательство «Учитель», 2004.

10. Шелли Шот, Марк Герман. Учимся с Intel. Программа. Руководство для преподавателей. 2004-2005.

**Приложение № 1**

**Востребованность в профессиях и уровне образования в среднем по стране**

Чтобы лучше разобраться в востребованности профессий и уровне образования в России, я приведу примеры в таблице и диаграмме. В них показано, как обстоит дело с общей грамотностью и какова отраслевая структура занятости населения в нашей стране.

**Табл. № 1 Общая грамотность населения России**

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели | Количественное выражение в % |
| 1 | 2 |
| Показатель общей грамотности по стране | 98% |
| Показатель общей грамотности среди мужчин и женщин  Мужчины  Женщины | 99,5%  96,8% |
| Государственные расходы на образование (в процентах к ВВП) | 4,1% |

**Приложение № 2**

**Тест «Как выбрать профессию»**

Как выбрать профессию в жизни?

Это один из самых трудных жизненных вопросов, особенно для выпускников школы. От правильного его решения этого вопроса зависит очень многое. Предложенный мной тест поможет правильно сориентироваться в решении данной проблемы.

Существует пять типов профессий.

1. Если главный, ведущий предмет труда – это растения, животные или микроорганизмы, то перед вами тип «П» - «человек–природа».
2. Если главный, ведущий предмет труда – технические системы, вещественные объекты, материалы, виды энергии – это будет тип «Т» -«человек-техника».
3. Тип «З» - «человек-знак» характеризуется такими ведущими предметами труда, как условные знаки, цифры, коды, естественные или искусственные языки.
4. Тип «Х» - «человек – художественный образ» связан с условиями построения художественного образа.
5. «Ч» - «человек-человек». Для этого типа профессий главным предметом труда являются люди, группы, коллективы, общность людей.

Заполните таблицу. Если вы соглашаетесь с пунктами программы самооценки, то ставите знак «+», если не соглашаетесь, то знак «- «.

**Программа самооценки**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | **Тип специальности**  **(по признаку предмета труда)** | **«П»** | **«Т»** | **«З»** | **«Х»** | **«Ч»** |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1 | Легко вступаю в общение с новыми людьми | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 2 | Охотно и подолгу могу что-нибудь мастерить | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 3 | Стараюсь придать окружающей меня среде черты красоты | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| 4 | Охотно и постоянно ухаживаю за растениями | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 5 | Охотно и подолгу могу что-нибудь подсчитывать, вычислять или чертить | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| 6 | Охотно провожу время со сверстниками или младшими, когда их нужно чем-то занять, увлечь делом или помочь. | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 7 | Охотно и часто помогаю старшим по уходу за животными | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 8 | Делаю мало ошибок в письменных работах | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| 9 | Мои изделия обычно вызывают интерес у товарищей, старших | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| 10 | Взрослые считают, что у меня есть интерес к определенному виду искусства | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 |
| 11 | Охотно читаю о растительном или животном мире | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 12 | Активно участвую в художественной самодеятельности | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| 13 | Охотно читаю об устройстве машин, механизмов, приборов | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 14 | Подолгу могу разгадывать головоломки или сидеть над трудными задачами | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 |
| 15 | Легко улавливаю разногласия между сверстниками или младшими | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| 16 | Взрослые считают, что у меня есть способности к работе с техникой | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| 17 | Результаты моего творчества одобряют и незнакомые мне люди | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 |
| 18 | Старшие считают, что у меня есть способности к работе с биологическими объектами | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 19 | Мне удается подробно и ясно для других излагать мысль в письменной форме | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 |
| 20 | Почти никогда ни с кем не ссорюсь | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 21 | Результаты моего технического творчества одобряют незнакомые люди | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 22 | Без особого труда усваиваю иностранные слова | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| 23 | Я часто помогаю незнакомым людям | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| 24 | Подолгу, не уставая, могу заниматься любимым занятием | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| 25 | Стараюсь повлиять на ход развития растений, улучшить, изменить их | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 26 | Люблю разбираться в устройстве механизмов, машин, приборов | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 27 | Мне обычно удается убедить сверстников и младших в целесообразности того или иного плана действий | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 28 | Охотно наблюдаю за животными или растениями | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 29 | Люблю читать литературу, которую многие считают скучной | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| 30 | Стараюсь понять секреты мастерства работников искусства и воспроизводить их действия | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |

Пройдя все 30 пунктов, подсчитайте сумму очков в каждом из столбцов. Самое большое число будет в столбцах, соответствующих наиболее подходящим для вас типам профессий.

**Приложение №3**

**Множественность интеллекта**

Известная в мире теория множественности интеллекта Говарда Гарднера утверждает, что существует как минимум восемь различных видов интеллекта. Эта теория базируется на следующих положениях:

1. все люди (взрослые и дети) обладают всеми из восьми перечисленных ниже интеллектов;
2. из-за наследственности и влияния окружающей среды не существует двух людей с одинаковым набором интеллектов;
3. нет людей, которые одинаково учатся;
4. обычно люди бывают сильны в трех или четырех областях.

Отсюда можно сделать вывод, что человеку необходимо знать, какой вид интеллекта у него преобладает, чтобы развивать в себе другие виды, а в дальнейшем правильно выбрать для себя вид профессиональной деятельности.

Далее приводятся таблицы восьми видов интеллектов, по которым каждый может выбрать то, что ближе ему по видам деятельности.

Вербально – лингвистический интеллект

|  |  |
| --- | --- |
| Характеристика | Эффективно пользуются словами; сильны во всем, что связано с языком; умеют слушать, говорить, читать и писать |
| Им нравится | Читать, рассказывать истории, решать кроссворды, участвовать в дискуссиях и дебатах, писать отчеты, делать презентации, давать и брать интервью, придумывать девизы, вести дневник, играть в слова, писать письма, сочинять стихи и рассказы |
| Подходящие виды профессиональной деятельности | Библиотекарь, архивист, переводчик, политик, куратор, писатель, ведущий на радио или телевидении, журналист, юрист, продавец, секретарь, редактор, преподаватель английского языка, логопед |
| Известные люди  данного типа | Вильям Шекспир, Анна Франк, Лев Толстой |

Логически – математический интеллект

|  |  |
| --- | --- |
| Характеристика | Любят работать с числами, осмысливать и решать задачи, им легко дается выявление причинно-следственных связей |
| Им нравится | Модели, категории и взаимосвязи; шахматы и компьютерные игры; проводить эксперименты, систематизировать факты; использовать дедукцию и формулы; решать логические задачи; думать над головоломками; анализировать данные, используя графики |
| Подходящие виды профессиональной деятельности | Бухгалтер, аудитор, работник торговли, математик, ученый, изобретатель, статистик, исследователь, программист, экономист, инженер, преподаватель естественных наук. |
| Известные люди данного типа | Эйнштейн, Архимед, Исаак Ньютон, Дмитрий Менделеев |

Визуально – пространственный интеллект

|  |  |
| --- | --- |
| Характеристика | Способны к визуализации, мыслят зрительными образами, хорошо воспринимают мельчайшие детали, любят использовать диаграммы, таблицы, рисунки |
| Им нравится | Лабиринты и паззлы, рисовать, создавать диаграммы, делать видеозаписи и фильмы, фотоальбомы, коллажи, скульптуры, работать с графикой, оперировать цветами и формой, рисовать карты, чертежи, таблицы, иллюстрации |
| Подходящие виды профессиональной деятельности | Инженер, топограф, архитектор, градостроитель, графический дизайнер, фотограф, дизайне интерьеров, преподаватель искусства, скульптор, изобретатель, картограф, навигатор, пилот |
| Известные люди данного типа | Пабло Пикассо, Микеланджело, Никита Михалков |

Моторно-двигательный интеллект

|  |  |
| --- | --- |
| Характеристика | Телодвижения, мимика, жесты очень выразительны. Успешны в деятельности и играх, у них хорошо развиты осязательные ощущения |
| Им нравится | Играть, танцевать, просто двигаться, участвовать в спектаклях, создавать модели, придумывать настольные игры, складывать головоломки, участвовать в состязаниях |
| Подходящие виды профессиональной деятельности | Спортсмен, строитель, скульптор, танцор, акробат, фокусник, хореограф, актер, тренер |
| Известные люди данного типа | Дэвид Бэкхэм, Рудольф Нуриев, Амояк Акопян |

Музыкально – ритмический интеллект

|  |  |
| --- | --- |
| Характеристика | Могут воспроизводить мелодии, петь по нотам, держать темп, чувствуют звуки и ритмы, лучше всего обучаются через песни и музыкальные упражнения |
| Им нравится | Петь, барабанить пальцами, чувствовать ритм, слушать, как звучат музыкальные инструменты; сочинять мелодии, превращать стихи в песни, придумывать музыкальные игры, участвовать в создании музыкальных инструментов |
| Подходящие виды профессиональной деятельности | Диск-жокей, дирижер, мастер музыкальных инструментов, настройщик, автор песен, инженер студии, преподаватель музыки, исполнитель |
| Известные люди данного типа | Моцарт, Бетховен, Джон Леннон, Алла Пугачева |

Межличностный интеллект

|  |  |
| --- | --- |
| Характеристика | Ориентированы на общение с людьми, очень общительны, дружелюбны, хорошо работают с другими, легко определяют настроение людей, их отношение к себе, их желания |
| Им нравится | Взаимодействовать с преподавателем и одноклассниками, распределять работу, участвовать в групповых проектах, обучать других новому, учиться у других, иметь различные точки зрения на вопросы, расспрашивать других |
| Подходящие виды профессиональной деятельности | Бухгалтер, аудитор, продавец, математик, изобретатель, администратор, социолог, директор, социальный работник, психолог, няня, представитель по связям с общественностью, менеджер по туризму, политик, советник |
| Известные люди данного типа | Уинстон Черчилль, Леонид Якубович |

Внутри – личностный интеллект

|  |  |
| --- | --- |
| Характеристика | Имеют четкое представление о себе, в согласии с собственными чувствами, ценностями и взглядами, обычно предпочитают работать самостоятельно |
| Им нравится | Вести журнал или дневник, описывать что-либо, заниматься независимыми проектами, создавать личную историю работы, выполнять работу в классе, проводить время в одиночестве |
| Подходящие виды профессиональной деятельности | Психиатр, офисный работник, социальный работник, психолог, терапевт, предприниматель, оратор, преподаватель |
| Известные люди данного типа | Зигмунд Фрейд, Александр Солженицын |

Натуралистический интеллект

|  |  |
| --- | --- |
| Характеристика | Живут в гармонии с миром растений и животных, хорошо обучаются, участвуя в экскурсиях, легко воспринимают даже слабые оттенки значений |
| Им нравится | Быть на открытом воздухе, классифицировать растения и животных, коллекционировать природный материал, защищать окружающую среду и животных, предсказывать последствия воздействия человека на природу, заниматься астрономическими наблюдениями |
| Подходящие виды профессиональной деятельности | Морской биолог, метеоролог, астроном, лесничий, фермер, работник зоопарка, ветеринар, садовник, ландшафтный дизайнер, зоолог, лесовод |
| Известные люди данного типа | Чарльз Дарвин, Жак Кусто, Николай Вавилов |

**Приложение №4**

**Результаты моих исследований**

Выбор профессии – это один из самых трудных жизненных вопросов, поэтому я решила помочь определиться своим одноклассникам и друзьям в правильном выборе своей будущей профессии. Сначала я предложила им определить преобладающие у них виды интеллекта из восьми предложенных., что дало возможность познакомиться с подходящими для них видами деятельности (см. выше таблицы интеллектов). Кроме того, мои друзья узнали какие виды интеллектов им следует у себя развивать.

Результаты своих исследований я представила в виде диаграммы в процентном соотношении.

По результатам исследования я сделала вывод, что преобладающими видами интеллектов, среди моих одноклассников, являются – межличностный и моторно-двигательный, на втором месте – вербально-лингвистический и визуально-пространственный интеллекты. Отсюда я поняла, что мои одноклассники все очень разные, и увлечения у них тоже самые различные, а значит, выбор профессий тоже будет самым различным.



Условные обозначения видов интеллектов:

В – Л – вербально-лингвистический

В – П – визуально – пространственный

М – Р – музыкально-ритмический

В – Л – внутри-личностный

Л – М – логическо-математический

М – Д – моторно-двигательный интеллект

М – Л – межличностный интеллект

Н – натуралистический интеллект

Затем я провела анкетирование «Как выбрать профессию». Каждый опрашиваемый должен был выявить для себя, какой тип профессии ему более предпочтителен по признаку предмета труда, а затем результат соотнести со своими особенностями интеллекта.

Существует пять типов профессий: «человек – природа», «человек – техника», «человек – знак», «человек – художественный образ» и «человек – человек».

Результаты моего опроса представлены в диаграмме. Из диаграммы видно, что большинство, скорее всего, выберут профессии связанные с работой в коллективе и другими людьми, а также с техникой, цифрами и иностранными языками.



Условные обозначения типов профессий:

Ч – П – человек-природа

Ч – Т – человек-техника

Ч – З – человек-знак

Ч – ХО – человек художественный образ

Ч – Ч – человек-человек