

Пошук шляху самореалізації хвилює усіх, особливо учнів та студентів на етапі самовизначення. При цьому постійно виникають питання, як спланувати та реалізувати свою кар'єру з урахуванням поточного стану ринку праці. Інструменту для розв'язання цих питань і присвячена ця стаття.



Юрій Богачков,
к.т.н., директор Інституту
перепідготовки та підвищення
кваліфікації НМК ІПО НТУУ «КПІ»,
ebogun@gmail.com



Павло Ухань,
к.п.н. с.н.с. Інституту
інформаційних технологій і
засобів навчання НАПН України

<http://hucato.com>

Особистий розвиток або «Чого ти вартий?»

Рано чи пізно людина замислюється над тим, куди їй розвиватися далі. Хтось планує на день вперед, хтось на рік, а деякі можуть заглянути вперед і на декілька десятиріч. Існують етапи життєвого шляху, про них добре відомо психологам. Поговоримо про інше. Які є реальні можливості і інструменти у молодій людині для планування свого розвитку? Що для цього потрібно? Є декілька вже сталих аспектів такого планування. Вони виражаються перетином трьох множин «Хочу-Можу-Треба».

Хочу — це чим людина хотіла би займатися. Правда, не всі можуть це відразу визначити.

Можу — чим вона може займатися. Тобто у людини є певні здібності і вона вже навчена відповідній діяльності.

Треба — те, чим вона дійсно займатиметься, тому що це комусь потрібно. Точніше, за це хтось готовий платити.

Ось тут-то і виникає питання. Як ця трійка множин «Хочу-Можу-Треба» зустрінеться. Як дізнатись, чим хтось хоче займатись? Адже бажань не одне і не два. Як дізнатись, що потрібно, і де це конкретно знаходиться? А що буде потрібно через 5—10 років? Як знайти тих, ХТО уміє робити те, що вам потрібно? Подібних питань дуже багато і всі вони відносяться до категорії «людський капітал».

Продуктивний чинник розвитку суспільства

Універсального (загально визнаного) визначення, що ж таке людський капітал (ЛК), немає. Спочатку під ЛК розумілася лише сукупність інвестицій в людину, здібність, що підвищує його здатність до праці — освіта і професійні навички. Зараз це поняття істотно розширилося. Останні рекомендації експертів Всесвітнього банку включають в нього споживчі витрати — витрати сімей на харчування, одяг, житло, освіту, охорону здоров'я, культуру, а також витрати держави на цілі (<http://ru.wikipedia.org/wiki>).

В широкому сенсі людський капітал — це інтенсивний продуктивний чинник економічного розвитку, розвитку суспільства і

сім'ї, що включає освічену частину трудових ресурсів, знання, інструментарій інтелектуальної і управлінської праці, місце існування і трудової діяльності, що забезпечують ефективне і раціональне функціонування ЛК, як продуктивного чинника розвитку.

Ну а якщо коротко: людський капітал — це інтелект, здоров'я, знання, якісна і продуктивна праця і якість життя.

Спробуємо розібратися у суті цього поняття. Людина корисна суспільству через свою діяльність. Тому чим більше вона уміє робити, тим більше вона ПОТЕНЦІЙНО цінна для суспільства. Але реальна її цінність виявляється лише тоді, коли вона реально починає щось робити. А для цього потрібно відповідне робоче місце. Виходить так, що велика кількість кваліфікованих фахівців при відсутності робочих місць для них нічим не краще відсутності фахівців за наявності робочих місць. У обох випадках результат негативний. Тому так важливо підтримувати баланс у всіх аспектах управління людським капіталом.

Що таке hucato?

Зараз формується окрема область діяльності — управління людським капіталом. Сюди входять освіта, здоров'я, якість життя, можливість і умови праці, і багато чого іншого. Можна виділити особливий клас інструментів — інструменти управління людським капіталом — HUMAN CAPITAL TOOLS. Пропонуємо такий клас інструментів назвати hucato — по перших парах букв HUMAN CAPITAL TOOLS. На рис. 1 схематично показано, як інструменти hucato взаємопов'язані і взаємодіють з іншими напрямками діяльності людини.

Проблеми та як їх вирішити

Серед визначених областей управління людським капіталом важливішим інформаційним інструментом є ПОШУК. Інші інструменти відносяться до організаційно матеріальних. Ключові операції пошуку робітника або місця праці відбуваються за допомогою класичних інструментів резюме та опису вакансії відповідно. Але робота з цими інструментами досить недосконала.

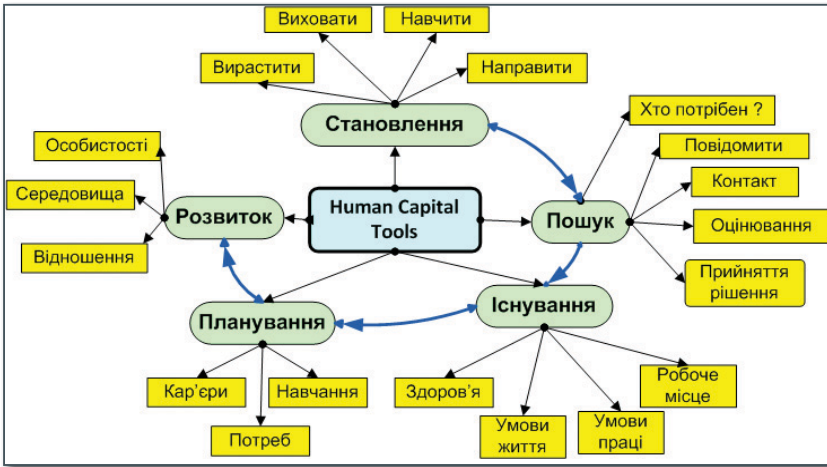


Рис. 1. Взаємодія інструментів управління людським капіталом з іншими областями існування та діяльності людини

По-перше. Резюме потрібно читати. А це трудомістко. Тому прагнуть написати його як найкоротше. А раз коротко, то неможливо повноцінно і детально дати інформацію про себе.

По-друге. Резюме — це «картинка на сьогодні» і під конкретне завдання (конкретну роботу). А було б добре поглянути на людину в «динаміці» його розвитку. Причому з різних сторін. Його здібності, психологічні властивості, реальні досягнення, знання, досвід, цілі, плани, його вчителів, його учнів, його послідовників...

По-третє. З опису вакансій практично неможливо дізнатись про реальні вимоги і потреби ринку праці. Вам ніхто не скаже, чи можете ви претендувати на якесь конкретне місце. Що вам треба ще освоїти, щоб туди потрапити? Максимум, про що можна дізнатись, це загальні тенденції ринку праці на кшталт «потрібно більше електрозварювальників і будівельників».

Як бачимо, проблем багато, але існує підхід і система, яка допоможе вирішити деякі з перерахованих проблем і надає інструменти управління людським капіталом. Вона доступна за адресою <http://hucato.com>

Спершу розглянемо загальну структуру інструментів, що

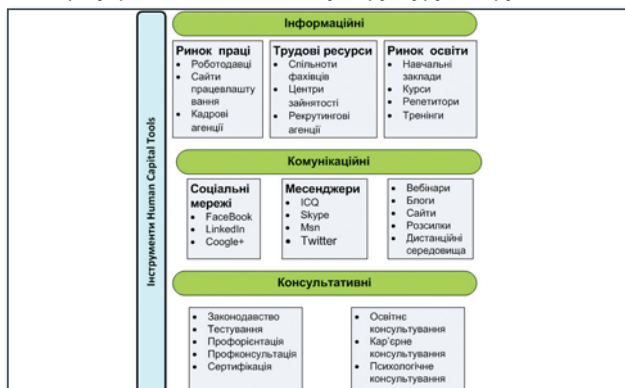


Рис. 2. Складові інструментів управління людськи капіталом

можуть бути застосовані для управління людським капіталом. Можна виділити три основні складові таких інструментів: інформаційну, комунікаційну та консультативну (рис. 2).

Інформаційна складова. Для прийняття адекватних рішень потрібно мати відповідну достовірну інформацію. Це не зовсім просто. Адже навіть за наявності Інтернету досить складно достовірно дізнатись про попит на конкретних фахівців у тому чи іншому регіоні. Існує величезна кількість сайтів пошуку роботи і пошуку працівників. Начебто все просто — написав резюме і тебе знайдуть ті, КОМУ ти потрібний. Або описав вакансію і до тебе відразу потягнулися потрібні працівники. Але на різних сайтах дані можуть суттєво відрізнатися і не завжди бути достатньо

достовірними для прийняття рішень. Тому для управління людським капіталом є потреба саме у достовірній спеціалізованій інформації.

Комунікаційна складова. Мабуть усі зтикалися із проблемою: в тебе є інформація, що потрібна іншим, але ти не можеш її донести до них. Або немає відповідних засобів, або тебе чують, але не сприймають. Для того щоб комунікація відбулася, потрібні не тільки технічні, але й «ментальні» умови. Усі учасники повинні мати певну готовність для спілкування та певний рівень довіри. Тому необхідно напрацювати дієві комунікаційні канали управління людським капіталом. Дуже ефективними є такі канали спілкування, як «соціальні мережі». Вони виконують різні функції. Зокрема в деяких з них (наприклад LinkedIn) спеціально реалізуються функції пошуку фахівців та формування груп професіоналів. Але цих функцій все одно недостатньо для ефективного управління людським капіталом.

Консультаційна складова. На різних етапах життя кожна людина потребує консультацій щодо свого самовизначення. Перевага консультанта у тому, що він концентрує усю необхідну інформацію і досвід багатьох людей. Тому цілком зрозуміло, що на етапах становлення, планування та розвитку консультаційна допомога може бути дуже корисною та ефективною.

Система на <http://hucato.com>, спеціально розробляється як інструмент управління людським капіталом (рис. 3). Принцип її функціонування класичний. Основою всього є опис людини (фахівця) та вакансії (робоче місце та діяльність). Але на відміну від існуючих систем тут немає обмежень на детальність подання інформації і, у той же час, реалізовані спеціалізовані пошукові механізми. Все це забезпечує можливість ефективного використання системи для управління людським капіталом.

Для кого ця система?

В першу чергу для учнів (студентів) і їх вчителів.

Учень може поступово створювати своє повноцінне портфоліо. Причому практично нічого не потрібно описувати словами — все вибирається з вже готових довідників. Можна не просто вказати, що ви щось знаєте, а й на скільки добре. Окрім

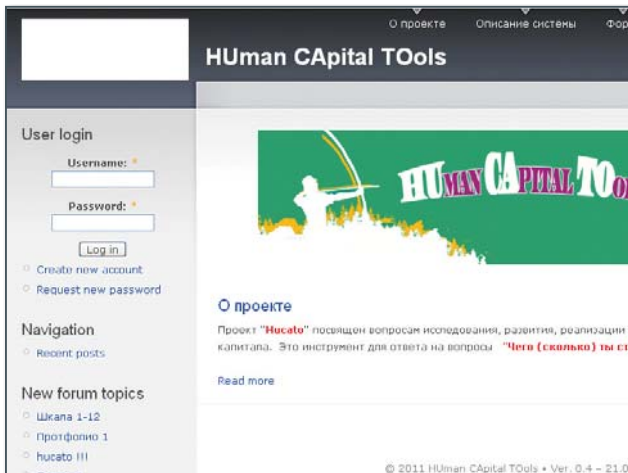


Рис. 3. Сайт системи керування людським капіталом <http://hucato.com>

власної самооцінки ви можете попросити оцінити ваші знання однокласників, вчителів, батьків і або друзів. Додатково туди можна внести і дані офіційних оцінок або сертифікатів, занести опис або посилання на ваші реальні роботи (виконані проекти), які показують ваш досвід та вклад в справу. Таким чином поступово формується досить повне уявлення про вас, як фахівця з різних точок зору. В процесі створення порт-фоліо, поступово формується і група людей, які знають вас більш глибоко.

До речі, коли вчитель дає вам оцінки у вашому портфоліо, він насправді одночасно вже формує і своє. Через якийсь час він зможе сказати «дивіться, скільки хороших учнів я підготував». І показати реальні успіхи цих учнів. То хіба це погано?

В своєму портфоліо можна фіксувати не лише суб'єктивні дані, але і об'єктивні. Наприклад, результати сертифікації комп'ютерної грамотності або сертифікатів ІТ-професіоналів EUCIP Professional. В системі можна зафіксувати довільні дані. Особливість її в тому, що такі дані відразу структуровані і готові до комп'ютерного аналізу. Наприклад, EUCIP Professional описує 21 ІТ-спеціальність, кожна з яких представляється декількома стандартизованими модулями з приблизно 150 наявних. На сайті <http://hucato.com> ви можете вибрати будь-які модулі або окремі позиції з них і вказати, наскільки ви добре володієте певними знаннями чи навичками, приєднати туди і результа-

ти офіційної сертифікації. Після цього дуже просто оцінити, наскільки ви відповідаєте вимогам зазначених спеціальностей.

Для системи освіти. Фактично це універсальний механізм планування, накопичення і представлення досягнень та успіхів людини. Зараз при наявності Інтернету важливо не стільки розповісти про себе, скільки донести цю інформацію до цільової аудиторії. Причому тоді, коли вона потрібна.

Учні, студенти та і їх викладачі насправді виконують дуже багато цікавих робіт і проектів. Але системно побачити ці досягнення зазвичай ніде. Потрібні великі зусилля, щоб зібрати і проаналізувати необхідну інформацію. Наприклад, учень взяв участь в конкурсі «Екософт» в категорії «навчальні програми». Реально ця інформація доступна лише членом журі і найближчому оточенню організаторів та учасників.

У системі hucato.com розповсюдження такої інформації виконується автоматично. Адже кожен фіксує всі свої напрацювання, і по ним автоматично можна знайти потрібну людину. Це набагато ефективніше, ніж випадкові зустрічі на виставках і конференціях.

На перший погляд здається, що детальна інформація не потрібна. Але оцінити цінність людини можна по його «минулих справах», а потенціал — по його існуючих здібностях і намірах. І ніколи точно не знаєш, яка з цих здібностей може більше знадобитись.

Як зараз використовувати систему?

Дуже просто.

- Реєструєтесь на сайті і створюєте своє портфоліо.
- Поповнюєте його свіжою актуальною інформацією.
- Пропонуєте доповнити своє портфоліо вашим друзям, однокласникам, колегам, вчителям.
- Формуєте запити і дивитесь, ХТО (з якими здібностями і уміннями) потрібен.
- Вибираєте, яка діяльність вас цікавить.
- Визначаєте, наскільки ви до неї готові.
- Отримуєте рекомендації.

Виконуючи пошукові запити, можна отримати багато корисної інформації: хто і яким попитом користується на ринку праці, чим саме ви не задовольняєте певну посаду, де можна навчитись цьому. Можна також отримати рекомендації про якість навчання та умови праці.