

## ИНОСТРАННЫЙ ЯЗЫК

**Задание: Составьте конспект по теме: Виды условных предложений. Выполните упражнения после конспекта.**

### Тема: Виды условных предложений.

В английском языке существует 3 типа условных предложений. Давайте рассмотрим каждый тип подробнее.

#### 1) Условные предложения первого типа (First Conditional sentences)

Данные предложения используются для выражения реального действия в настоящем или будущем времени, то действие которое, может реально произойти.

Пример: If it's a sunny day I will go to the park. - Если будет солнечный день, я пойду в парк. В данном примере действие состоится (I will go to the park), при условии, если (it's a sunny day).

Рассмотрим схему:

Придаточное предложение (условия)	Главное предложение
If + Present Simple/Present Continuous	Will +infinitive

If it is snowing I won't go out- Если будет идти снег, я не пойду гулять.

#### 2) Условные предложения второго типа (Second Conditional sentences)

Используются для выражения действия, которые в данный момент является нереальным.

Пример: If I had a lot of money I would go toParis- Если бы у меня было много денег (сегодня или завтра), я бы поехал в Париж. (Но у меня нет много денег). Так как сейчас у меня нет много денег, я не могу поехать в Париж.

Рассмотрим схему:

Придаточное предложение (условия)	Главное предложение
If + Past Simple/Past Continuous	Would/could/might+ infinitive

If I called him we could go to the park together- Если бы я позвонил ему, мы бы могли пойти в парк вместе.

#### 3) Условные предложения третьего типа (Third Conditional sentences)

Используется для выражения действия, которое было нереальным в прошлом.

Пример: If I had had a lot of money I would have gone toParis-Если бы у меня было много денег (тогда в прошлом), Я бы поехал в Париж. Но так как в прошлом у меня не было много денег, я не поехал в Париж.

Рассмотрим схему:

Придаточное предложение (условия)	Главное предложение
If + Past Perfect	Would/could/might+ have+3 форма глагола

If I had called him we could have gone to the park together. - Ели бы я ему позвонила (тогда), мы бы могли пойти в парк вместе.

**\*Запомните! Существуют смешанные типы условных предложений.**

1. Когда условное предложение относится к прошедшему времени, а главное- к настоящему.

Пример: If you had passed exam yesterday you would be free today- Если бы ты сдал экзамен вчера, ты был бы сегодня свободен.

2. Когда условное предложение, не относится ни к какому времени, а главное предложение относится к прошедшему.

Пример: If I were wiser I would not have made such a stupid mistake- Если бы я была немного мудрее (вообще), я бы не совершила такую глупую ошибку.

- **Запомните! Глагол to be в условных предложениях 2 типа, всегда употребляется в форме were.**

If I were you I would tell him- Если бы я была на твоём месте, я бы рассказала ему.

**Конструкция I wish- жаль, что...**

1). Если выражается действие в настоящем или будущем, то употребляем в прошлом.

Пример: I wish I spoke to him- Жаль, что я не разговариваю с ним.

2). Если выражает действие в прошедшем, то употребляем в Past Perfect

Пример: I wish I had spoken to him yesterday-Жаль, что я не разговаривал с ним вчера.

В косвенной речи условные предложения первого типа меняют форму по правилу согласования времён.

Пример: If I call him I will tell him about everything- Если я позвоню ему, я расскажу ему обо всём.

I said if I called him I would tell him about everything. (1 тип условных предложений)

Условные предложения 2 и 3 типа не меняют форму.

If I called him I would tell him about everything. (2 тип условных предложений)

I said if I called him I would tell him about everything.

If I had called him I would have told him about everything. (3 тип условных предложений)

I said if I had called him I would have told him about everything.

**Упражнение №1. Выберите правильный вариант ответа и переведите предложения на русский язык.**

1. If Rita *opens /will open* a boutique in the High Street, she'll make lots of money.
2. If the economy doesn't improve, lots of businesses *will close / would close* down.
3. This burglar alarm is so sensitive: it goes off if a mouse *runs / will run* across the floor.
4. George may go to prison unless he *won't pay / pays* his taxes.
5. The company *was / would be* more successful if it spent more money on advertising.
6. If the employees of a company *are/were* happy, they work harder.
7. We might sell our business if it *makes / would make* another loss this year.
8. It looks like Molly'll be okay, unless something new *will happen / happens*.
9. Unless Shelly had read him wrong, Jack *would find /would have found* her unorthodox approach irresistible.
10. Mat *would not trust/ didn't trust* that unless he had to.

**Упражнение №2. Раскройте скобки, употребляя глаголы в требуемой форме условного наклонения. Переведите предложения на русский язык.**

1. If Felix (to be) \_\_\_\_\_ here I would have seen him.
2. Michael would not agree even if you (to ask) \_\_\_\_\_ him.

3. If they (mention) \_\_\_\_\_ this yesterday, everything would have been done.
4. If I (to find) \_\_\_\_\_ that letter, I'll show it to you.
5. If I meet him, I (to invite) \_\_\_\_\_ him.
6. Would they come if we (to invite) \_\_\_\_\_ them?
7. The boss (be) \_\_\_\_\_ very disappointed if you aren't at the meeting tomorrow.
8. The teacher said, "I'll begin the lesson as soon as Jack \_\_\_\_\_ (stop) talking."
9. The old gentleman doesn't go out in winter. He \_\_\_\_\_ (go) out if the weather gets warmer.
10. She's flying to Cairo tomorrow. She'll send her family a telegram providing she \_\_\_\_\_ (arrive) with a delay.
11. If the plane had left on time, they \_\_\_\_\_ (be) in Minsk now.
12. If they hadn't walked 40 km, they \_\_\_\_\_ (not / be) exhausted now.
13. What would have become of us, if I \_\_\_\_\_ (come) to you then!'
14. He would have been scrupulous — if he (can) \_\_\_\_\_ !
15. What is the answer if you (add) \_\_\_\_\_ 17 to 75?

## ПРОЕКТИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ТРАЕКТОРИИ

### Тема Анализ современного рынка труда

#### Типология и структура рынка труда

**Рынок труда** — экономическая среда, на которой в результате конкуренции между экономическими агентами через механизм спроса и предложения устанавливается определенный объем занятости и уровень оплаты труда.

#### **Функции рынка труда**

Функции рынка труда определяются ролью труда в жизни общества.

С экономической точки зрения труд — важнейший производственный ресурс.

В соответствии с этим выделяют две главные функции рынка труда:

**Социальная функция** — заключается в обеспечении нормального уровня доходов и благосостояния людей, нормального уровня воспроизводства производственных способностей работников.

**Экономическая функция** — рынка труда заключается в рациональном вовлечении, распределении, регулировании и использовании труда.

#### **Спрос и предложение труда**

**Спрос на рабочую силу** определяется потребностями работодателей в найме определенного количества работников необходимой квалификации для производства товаров и услуг.

Спрос на рабочую силу находится в обратной зависимости от ставки реальной заработной платы, которая определяется как отношение номинальной зарплаты к уровню цен. На конкурентном рынке труда кривая спроса на труд имеет отрицательный угол наклона: с ростом общего уровня заработной платы спрос на труд падает.

**Предложение труда** определяется численностью населения, долей в нем трудоспособного населения, средним числом часов, отработанных рабочим за год, качеством труда и квалификацией рабочих.

Предложение труда зависит от величины заработной платы. Кривая предложения труда имеет положительный угол наклона: с ростом общего уровня заработной платы предложение труда увеличивается.

### **Сущность рынка труда**

**Рынок труда** (рабочей силы) — важная многоплановая сфера экономической и экономико-политической жизни общества. На рынке труда получает оценку стоимость рабочей силы, определяются условия ее найма, в том числе величина заработной платы, условия труда, гарантия занятости, возможность получения образования, профессионального роста и т.д.

Существует также рынок труда отдельных профессий. Здесь речь идет о колебаниях спроса и предложения отдельных профессий, что связано с научно-техническим прогрессом и структурой экономики.

**Западные специалисты выделяют 5 групп работников, имеющих различные гарантии занятости и материальной обеспеченности:**

➤ высокопрофессиональные работники с высоким социальным статусом и стабильной занятостью. Уровень оплаты и условия труда соответствуют мировым стандартам. Таких работников меньшинство, и рост их доходов, как правило, выше, чем рост общего экономического уровня и уровня инфляции.

➤ работники, конкурирующие между собой на рынке труда, но все же имеющие гарантии занятости и не подверженные массовой безработице. В их число входит большинство квалифицированных работников, и рост их доходов равен росту уровня инфляции.

➤ работники, занятые физическим трудом, преимущественно в обрабатывающих и добывающих отраслях промышленности. Их профессии исчезают вместе с сокращением самих отраслей. Уровень зарплаты

поддерживается профсоюзными организациями, а занятость защищена коллективными договорами.

➤ работники тех профессий, которые имеются в избытке на рынке труда. Это сфера услуг с низкой производительностью труда. Уровень зарплаты у них низок, и их занятость не гарантирована.

➤ контингент населения, более или менее отстраненный от рынка труда. Это молодежь и те, кто долгое время являлся безработным.

Наряду с международным рынком товаров, услуг и капиталов все большую силу приобретает теперь и международный рынок рабочей силы, который не просто является системой национальных рынков, а представляет собой новое качественное развитие рынка рабочей силы в условиях усиливающихся процессов интернационализации производства, роста интеграции между нациями.

Национальные рынки труда все больше утрачивают свою обособленность и замкнутость. Между ними возникают транснациональные потоки и перемещения рабочей силы, которые приобретают постоянный и систематический характер. Такие трансграничные перемещения рабочей силы наряду с движением капитала образует верхний международный уровень рынка рабочей силы.

Международный рынок труда можно определить как наднациональное образование, где на постоянной основе выступают покупатели и продавцы рабочей силы в рамках межгосударственного регулирования спроса и предложение рабочей силы.

**Образование международного рынка труда осуществляется двояко:**

- через миграцию труда и капитала;
- путем постепенного слияния национальных рынков труда, когда окончательно устраняются юридические, национально-этнические, культурные и иные преграды между ними.

**Таким образом, рынок труда как социально-экономическая категория** – это сложное и динамичное явление, связанное как с макроэкономическим развитием страны, так и с мотивацией действий самого работника.

Это понятие не сводится только к понятиям «занятость» и «незанятость», которые характеризуют лишь состояние элементов рынка труда на данный период.

**Рынок труда имеет свою специфику, особенности:**

- 1) Большая продолжительность взаимоотношений продавца и покупателя;

2) Большая роль не ценовых факторов (престижность, сложность, безопасность труда, климат в коллективе);

3) Рынок труда является объектом государственного регулирования. Оно разрабатывает трудовое законодательство, регулирует безработицу, выплачивает пособия, осуществляет переподготовку кадров;

Рынок труда имеет сложное строение. Прежде всего, из общей численности населения нужно выделить ту его часть, которая способна работать по найму. Но способность работать по найму не совпадает с понятием «трудоспособное население», к которому статистика относит лиц определенного возраста (мужчины в возрасте от 16 до 60 лет и женщины в возрасте от 16 до 55).

**Тем не менее, в общей численности населения можно выделить 2 крупные группы: люди способные и неспособные работать по найму.**

При всей схожести развития экономики и социальных сфер развитых стран политика занятости в каждой из этих стран привела к формированию разных моделей рынка труда. Это разнообразие моделей можно свести к 2-м основным типам: внешний (или профессиональный) и внутренний рынки труда.

Внешний рынок труда предполагает мобильность рабочей силы между фирмами. Внутренний основан на движении кадров внутри предприятия, либо, когда работник перемещается на новое рабочее место, сходное по выполняемым функциям и характеру работы с прежним местом, либо на более высокие должности и разряды.

Внешний рынок труда предполагает наличие у работников профессий, которые могут быть использованы разными фирмами.

Профессию и квалификацию работников, сосредоточенных на внутреннем рынке труда, сложнее использовать на других предприятиях, т.к. они носят специфический характер, обусловленный работой на данной фирме. Кроме того, особенности производственных отношений на внутреннем рынке труда препятствуют переходу работников на другие предприятия.

Таким образом, внешний рынок труда характеризуется большей текучестью кадров по сравнению с внутренним рынком труда, где движение кадров осуществляется преимущественно внутри предприятия.

Тенденции в экономическом развитии, которые приводят к сокращению продолжительности рабочего времени, вызывают новую форму функционирования рынка труда – гибкий рынок труда.

Сокращение удельного веса занятости в промышленности и увеличение сферы услуг с ее возможной организацией нестандартных форм занятости,

непрерывное обновление материальной базы производства, постоянное изменение объема и структуры спроса на товары и услуги изменили потребности предприятий в количестве и качестве рабочей силы. Жесткая регламентация условий труда у работников на стандартных режимах занятости, направленная на максимизацию занятости, стала препятствием гибкости производства, ведет к снижению конкурентоспособности предприятия. Становлению гибкого рынка труда способствовали и социальные факторы: меняющиеся потребности работников в условиях труда на протяжении трудовой жизни, необходимость в периодическом обновлении знаний, расширение профессионального профиля, возможность выбора подходящего режима рабочего времени.

Сфера, где формируется этот труд, изначально предназначенный на продажу, является фактически составной частью рынка труда. Это потенциальный рынок труда, без которого другие элементы рынка труда не могут существовать. Экономическая функция этой части рынка труда заключается в том, что здесь лишь формируется наемный труд.

Существует множество факторов, вследствие которых происходит непрерывное увольнение наемных работников с огромного числа предприятий в любой стране с развитой рыночной экономикой. Происходит массовое перемещение наемных работников с одних рабочих мест, предприятий, отраслей на другие. В ходе такого перемещения, а также при выходе из сферы потенциального рынка труда образуются перерывы в работе по найму разной продолжительности. Следовательно, в каждый данный момент времени какая-то часть наемных работников находится между выходом из одних и включением в другие части рынка труда. Это состояние как раз и есть состояние, когда работники предлагают свой труд, перемещаясь между предприятиями. Здесь труд, как и любой другой товар, циркулирует в качестве объекта торговли. А сфера торговли есть сфера обращения товаров и денег, которая находится за пределами сферы производства товара. В сфере обращения продавец этого товара постоянно перемещается между предприятиями в поисках покупателей, как бы циркулируя между ними. Эта сфера и называется циркулирующим рынком труда, где начинается его купля-продажа.

## **ОСОБЕННОСТИ РЫНКА ТРУДА**

Особенность национального рынка заключается в том, что в нем не может быть достигнуто состояние полной занятости населения. Это связано с тем, что для развития национальной экономики необходимо наличие

незадействованных или еще не освоенных ресурсов, к числу которых относятся трудовые ресурсы. Наличие свободных трудовых ресурсов, не задействованных в экономике, позволяет ей развиваться. При тотальной занятости развитие либо полностью прекращается, либо происходит медленными темпами.

**По отношению к рынку труда выделяются следующие категории населения:**

- **экономически неактивная часть населения.** Это население, которое не выполняет никаких экономических функций либо по причине нахождения в нетрудоспособном возрасте, либо в силу неспособности к ней по физическим причинам — инвалиды. Оно не участвует в функционировании экономики, а поэтому не рассматривается как часть рынка труда;

- **экономически активная часть населения.** Это население, которое принимает активное участие в экономической деятельности, находится в трудоспособном возрасте и обладает физическими возможностями к осуществлению экономической деятельности. Его делят на население занятое и не занятое в национальной экономике. Рынок труда состоит именно из этой второй группы населения, которая и определяет его функционирование.

**На особенности функционирования рынка труда оказывают влияние:**

- динамика оплаты труда;
- состояние национальной экономики. Рынок труда является одним из наиболее подверженных влиянию других рынков. Например, изменение стоимости потребительских товаров неизбежно повлечет изменение уровня оплаты труда;

- динамика доходов, не формирующихся под влиянием рынка труда. Например, рост объемов пособий на ребенка приведет к изменению состояния рынка труда;

- динамика досуговых предпочтений населения;
- изменение психологического восприятия определенных профессий. Например, снижение престижа определенной профессии приведет к трансформации рынка труда;

- динамика демографической ситуации.

Таким образом, рынок труда является основополагающим элементом национальной экономики. От его динамики и состояния зависит



функционирование национальной экономики. В процессе своего функционирования он подвержен влиянию множества факторов.

### **СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА**

Функционирование рынка труда основано на том, что население, для того чтобы вести нормальную жизнедеятельность, вынуждено продавать свой труд за вознаграждение, которое представлено в форме оплаты труда. Здесь специфическим товаром является **труд** — определенная совокупность интеллектуальных, духовных, физических способностей человека, которые, в общем, представляют собой индивидуальный трудовой потенциал. С другой стороны, другая часть населения согласна оплачивать труд наемных работников. На рынке труда они являются работодателями.

**Спрос на рынке труда** — представляет собой совокупность спроса на ресурсы труда страны при любой цене на них.

**Предложение на рынке труда** — это совокупное предложение ресурсов труда работников в стране при всех возможных ценах на труд.

#### **Факторы, влияющие на спрос и предложение на рынке труда**

Основным показателем **рынка труда** является **оплата труда**, которая определяется в том числе исходя из совокупной стоимости благ, необходимых для обеспечения нормальной жизнедеятельности человека. Эта точка является отправной, ниже которой невозможно установление заработной платы. Конечный уровень оплаты труда определяется под воздействием множества факторов, к основным из которых относится спрос и предложение на рынке труда.

**Основными факторами, под влиянием которых формируется размер оплаты труда, относятся:**

- возрастная и половая структура рынка труда. Большое влияние на рынок труда оказывает количество на нем людей различных возрастных и половых групп;
- уровень жизни населения;
- характер интенсивности общественного труда;
- производительность общественного труда;
- уровень социально-экономического развития национальной экономики;
- уровень научно-технического развития национальной экономики;
- географическое, природное и климатическое размещение трудовых ресурсов.

Изменение уровня и размера оплаты труда находится в прямом взаимодействии с изменением спроса и предложения на рынке труда. Другим важным фактором, который оказывает определяющее воздействие на функционирование рынка труда, является спрос — потребность работодателя в сотрудниках, отличающихся определенной квалификационной и профессиональной характеристикой.

**Спрос на рынке труда формируется под влиянием следующих факторов:**

1. структуры общественного производства;
2. уровня развития и масштабов структуры общественного производства;
3. доминирующих форм общественного производства;
4. объемов общественного производства;
5. уровня научно-технического развития и оснащенности национальной экономики;
6. темпов роста и развития национальной экономики.

**Предложение на рынке труда формируется под влиянием следующих основных факторов:**

1. среднего уровня оплаты труда;
2. количества населения и в целом демографической ситуации;
3. профессиональной структуры рынка труда (заключается в переизбытке или недостатке определенных профессий);
4. мобильности населения;
5. этнических, религиозных, культурных, психологических особенностей населения;

**Субъектами спроса на рынке труда** выступают бизнес и государство, а субъектами предложения — домашние хозяйства.

На рынке совершенной конкуренции количество нанимаемых предпринимателем работников определяется двумя показателями - **размером заработной платы и предельным продуктом труда в денежном выражении.**

**Если взять на примере Рынок труда города Нижневартовска,** то он имеет свои особенности в силу экономического и географического положения, разветвленной промышленной сетки и развитой транспортной системы.

Несмотря на все преимущества, Нижневартовский рынок труда имеет множество проблем. Одна из самых значительных — огромное количество

незаконных мигрантов – участников рынка труда. Последнее время число вакансий по отношению к числу резюме увеличилось.

Поэтому поиск работы в Нижневартовске через интернет стал единственно правильным решением для тех, кто хочет трудоустроиться в короткие сроки в этом городе.

### **Наиболее востребованные профессии**

В настоящее время в Нижневартовске прослеживается отчетливая тенденция к увеличению доли рабочих профессий по отношению к специальностям интеллектуального труда. В силу того, что в городе имеются определенные проблемы в транспортной системе, то самыми востребованными являются строители для ремонта, реконструкции и расширения дорожных покрытий.

Промышленность города представлена крупнейшими зарубежными и отечественными нефтедобывающими и нефтеперерабатывающими предприятиями. Они обеспечивают около 40% от количества всех рабочих вакансий в регионе.

Также в городе функционируют несколько предприятий пищевой промышленности - 2 мясокомбината, пивной завод, рыбный завод, 4 хлебных комбината. Они обеспечивают работой еще около 20 % представителей рабочих профессий.

На местном рынке труда открыто множество вакансий для людей без высшего образования. В основном это сфера услуг – парикмахерские, химчистки, заведения общественного питания.

Представители интеллектуальных специальностей трудятся на местных полиграфических и рекламных предприятиях.

Большое количество работников медицинской сферы задействовано в местных больницах, поликлиниках и частных кабинетах.

### **Зарплатные ожидания и реальность**

На 2016 год средняя зарплата в Нижневартовске составляет 28 тысяч рублей, что является довольно высоким показателем по России. Если говорить о средних ожиданиях соискателей по зарплате, то это примерно 30-32 тысячи рублей. Как видим, разница в предложенной зарплате и реальной составляет всего 10 %.

Дороже всего в Нижневартовске оценивают работу топ-менеджеров (около 60 тысяч) и специалистам в сфере добывания природных ресурсов, в том числе нефти (45 тысяч).

Хуже всего в Нижневартовске оплачивается труд административного персонала (менее 18 тысяч), молодых специалистов в разных

профессиональных сферах (15 тысяч) и, к сожалению, работникам сферы образования (в среднем 20 тысяч рублей).

### **Заключение**

В заключении необходимо отметить, что именно занятость создает необходимые предпосылки эффективного использования трудового потенциала общества, определяет уровень жизни и благосостояния людей. Поэтому при разработке конкретных мер по управлению занятостью населения и регулированию регионального рынка труда следует учитывать не только количественные различия в уровне социально - экономического развития, но и качественные характеристики, обусловившие эти различия, а также наличие у региона внутренних резервов для перелома экономической динамики, зависимость решения внутренних проблем от поддержки на федеральном уровне и от политики местных властей.

Лишь осуществление комплекса мероприятий на каждом вышеназванном уровне при условии их согласования может привести к эффективной занятости, что в итоге будет способствовать росту производительности труда, конкурентоспособности отечественной продукции и предприятий.

Ориентация государственной политики в области регулирования рынка труда, отслеживание процессов в сфере труда, прогноз их развития должны быть направлены, прежде всего, на предупреждение возникновения кризисных ситуаций, смягчение напряженности на рынке труда.

**Каждая из реализуемых программ занятости должна быть результативна в трех ракурсах.**

➤ Во-первых, программы должны быть полезны на индивидуальном уровне, возвращая конкретного безработного к занятости или сохраняя его контакт с рынком труда.

➤ Во-вторых, эффект от программ должен сказываться на целевой группе и на рабочей силе в целом.

➤ В-третьих, любые действия должны быть оправданы с точки зрения общественных затрат на них.

Предварительная оценка эффективности программ подтверждает, что программы оказывают различное воздействие на индивидуальном, групповом уровне, а также на рынок труда в целом. Один и тот же результат действительно может быть достигнут за счет привлечения разных объемов ресурсов.

Необходима более тщательная ориентация программ на целевые группы работников или проблемы рынка труда.

Эти группы должны быть максимально четко выделены, а программы ориентированы на те проблемы целевой группы, которые можно решить с помощью реализуемых мер.

Повышение и поддержание “высокой способности к занятости” рабочей силы, а также поддержка благоприятной “рабочей среды”, позволяющей реализовать эту способность и сохранить уже имеющуюся занятость, в целом должно составлять ключевую задачу трудовой политики и политики занятости населения.

### **Библиографический список:**

1. Журавлева Г.П. Экономика: учебник/Г.П. Журавлева.- М.: Экономистъ, 2005.-С.201
2. Занятость и рынок труда: новые реалии, национальные приоритеты, перспективы.- М.: Наука, 1998г
3. Заславский И.Е Труд, занятость безработица - М.: Наука, 1992.
4. Капелюшников Р.И., Аукуционек С.П. Придерживание рабочей силы: свидетельства « Российского экономического барометра»// К вопросу теории и практики экономики переходного периода. М., 1996.
5. Кодекс Законов о труде 1971г
6. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 года
7. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. 2-е изд. Т. 23. М., 1960
8. Российская экономика: прогнозы и тенденции. 1999 №72-74
9. Федеральный закон «О занятости населения РФ» от 19.04.1991 №1032-1 с изм. и доп.
10. Яковлева И. Класс, который мы потеряли// Экономика и жизнь. 1998. №49 С.

### **Тема 1.2 Тенденции развития мира профессий**

**Понятия "профессия" "специальность" "квалификация" "должность"**

Профессия - вид трудовой деятельности человека, который владеет комплексом теоретических знаний и практических навыков, приобретенных в результате специальной подготовки и опыта работы.

Наименование профессии определяется содержанием и характером работы или служебных функций, применяемыми орудиями или средствами труда. Многие профессии подразделяются на специальности.

Профессия как группа родственных специальностей (профессия — врач, специальность — врач-терапевт, хирург, окулист; профессия — учитель, специальность — учитель географии, истории, математики) может быть представлена в шести основных аспектах социальных отношений, шести ее основных компонентах:

1) область приложения сил человека как субъекта труда, ограниченный вид трудовой деятельности;

2) общность людей, выполняющих определенные трудовые функции, имеющих общественно-полезный характер;

3) подготовленность (знания, умения, навыки, квалификация) человека, благодаря которой он способен выполнять соответствующие трудовые функции;

4) деятельность профессионала как процесс реализации трудовых функций, выполняемых профессионально;

5) деятельность, выполняемая за определенное вознаграждение;

6) деятельность, дающая человеку определенный социальный и общественный статус.

**Специальность** — вид занятий в рамках одной профессии, опирающийся на родственный вид дисциплин (например, профессия — врач, специальность — терапевт, педиатр; профессия — учитель, специальность — математика, физика); необходимая для общества и ограниченная вследствие разделения труда область приложения сил человека, позволяющая ему, с одной стороны, воплощать свой профессиональный потенциал, с другой — получать необходимые средства существования и возможности развития.

**Квалификация** — уровень развития специальных способностей субъекта (работника), позволяющий ему выполнять трудовые функции определенной

степени сложности в определенном профессиональном труде. Квалификация определяется объемом теоретических знаний, практических знаний, навыков, умений, которыми владеет работник и которые являются его важнейшей социально-экономической характеристикой. Квалификация есть отражение уровня профессионального мастерства субъекта. Различают формальную квалификацию, выраженную в официально фиксированных разрядах, классах, званиях, категориях и т. п., и реальную квалификацию — уровень мастерства, который человек действительно может проявлять.

**Должность** — наименее объективно и документально фиксируемое проявление профессии. Должность может отождествляться с квалификацией ("младший научный сотрудник"), с временными обязанностями (п. о. заведующего, руководитель проекта), с профессией в целом (психолог в организации).

### **Самые высокооплачиваемые профессии в России 2016**

Самые высокооплачиваемые профессии в России в 2016 году не содержат таких общемировых лидеров как хирург или анестезиолог. Рейтинг ТОП-10 направлений трудовой деятельности, которые принесут в России наибольший доход.

1. Менеджер высшего звена
2. Работник нефтегазовой отрасли
3. IT-специалист
4. Бизнес консультант
5. Аудитор
6. Программист
7. Главный бухгалтер
8. Стоматолог
9. Логист
10. Шеф-повар

---

### **Самые востребованные профессии в России 2016**

Самые востребованные профессии в России в 2016 году. Ознакомьтесь с рейтингом Топ 10 направлений на рынке труда, пользовавшихся наибольшим спросом со стороны работодателей.

1. IT-специалист
  2. Инженер-проектировщик
  3. Педагог
  4. Юрист
  5. Медик
  6. Маркетолог
  7. Специалист по персоналу
  8. Профессиональный рабочий
  9. Специалист индустрии красоты
  10. Эколог
- 

### **Самые востребованные профессии в мире 2016**

Самые востребованные профессии в мире интересны тем, кто еще не определился с окончательным выбором или подумывает о сфере деятельности.

Если ваша цель – получить перспективную специальность, а не абонемент на биржу труда, внимательно ознакомьтесь со списком профессий, которые будут востребованы как в нашей стране, так и за рубежом.

1. Специалисты по инжинирингу
  2. IT-специалисты
  3. Врачи
  4. Специалисты в сфере туризма
  5. Логист
  6. Экологи
  7. Химики и энергетики
  8. Нанотехнологи
  9. Сервис - специалисты
  10. Журналист, имиджмейкер
- 

### **Самые высокооплачиваемые профессии в мире 2016**

Самые высокооплачиваемые профессии в мире довольно существенно отличаются от российских. Ознакомьтесь с рейтингом ТОП-10 наиболее доходных и престижных направлений на глобальном рынке труда.



1. Хирург
  2. Анестезиолог
  3. Управленец высшего звена
  4. Пилот
  5. Стоматолог
  6. Аналитик рынка
  7. Юрист
  8. IT-специалист
  9. Менеджер по рекламе
  10. Селекционер и генный инженер
- 
-