

Татьяна
Кожевникова

50

**мифов
о карьере**

как избавиться от стереотипов,
взять курс на движение вперед
и найти работу мечты

 **БОМБОРА**
ИЗДАТЕЛЬСТВО

Москва 2022

УДК 331:159.9
ББК 65.240+88.4
К58

Кожевникова, Татьяна Юрьевна.

К58 50 мифов о карьере. Как избавиться от стереотипов, взять курс на движение вперед и найти работу мечты / Татьяна Кожевникова. — Москва : Эксмо, 2022. — 256 с. — (Top expert. Практичные книги для работы над собой).

ISBN 978-5-04-160135-5

Как мы объясняем себе профессиональные неудачи чаще всего? «Пробиться можно только благодаря связям», «трудно сделать карьеру без MBA», «нужно уехать из страны», «женщин дискриминируют», «только у выпускников топовых вузов есть перспектива». На самом деле это всего лишь стереотипы. Так мы оправдываем собственные страхи и неуверенность.

Татьяна Кожевникова собрала 50 самых распространенных мифов о карьере, проанализировала каждый и составила пошаговое руководство, как их преодолеть и найти работу мечты.

Эта книга объясняет:

- почему карьера — это не только движение вверх
- зачем постоянно чему-то учиться
- как сформировать свою главную ценность и быть всегда востребованным

УДК 331:159.9
ББК 65.240+88.4

ISBN 978-5-04-160135-5

© Текст. Кожевникова Т., 2022
© Оформление. ООО «Издательство «Эксмо», 2022

СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие	9
Миф 1. «Карьерой занимаются карьеристы, а я просто хочу найти себе (своему ребенку) хорошую работу»	12
Миф 2. «Для того чтобы быть популярным и успешным блогером, необязательно получать профессиональное образование», или «Все знания, которые мы получаем в школе, в жизни никак не пригодятся»	21
Миф 3. «Я гуманитарий и ничего не понимаю в компьютерах, математике и других точных науках, поэтому мне надо выбрать профессию, где это все не понадобится»	26
Миф 4. «Нужно обязательно получить высшее образование, хотя бы ради корочки»	31
Миф 5. «Какой смысл учить иностранный язык, если у меня нет возможности использовать его на практике (или если есть Google Translate)?»	38
Миф 6. «Главное — это получить стабильную и хорошо оплачиваемую работу (например, бухгалтера), и будешь обеспечен до старости»	41
Миф 7. «Дистанционное образование менее качественное, чем очное»	47
Миф 8. «Надо уезжать из страны, чтобы сделать успешную международную карьеру»	53
Миф 9. «Молодой специалист может устроиться на хорошую работу только по знакомству»	56

Миф 10. «Девушкам лучше выбрать гуманитарную специальность, потому что точные науки и инженерные или технологичные специальности даются им хуже, чем мужчинам»	59
Миф 11. «В большой компании все сотрудники чувствуют себя винтиками, я не хочу там работать»	63
Миф 12. «Все российские компании одинаковые. Надо выбирать ту, где больше зарплата, лучше офис и привлекательнее соцпакет»	68
Миф 13. «Я выпускник хорошего вуза, мне сразу должны предложить интересную и стратегическую работу»	74
Миф 14. «Пока я учусь в вузе, у меня нет ни времени, ни желания подрабатывать. Я хочу получить максимум удовольствия от студенческой жизни»	77
Миф 15. «Ради карьеры я пашу по 14 часов в день, включая выходные. Мне некогда читать книги или ходить по театрам и выставкам, у меня нет никакого хобби»	81
Миф 16. «Для построения успешной карьеры главное — качественно выполнять свои должностные обязанности»	85
Миф 17. «Не стоит уезжать работать в регион, так как про меня забудут в штаб-квартире»	91
Миф 18. «Для того чтобы сделать карьеру, надо поддерживать неформальные отношения с начальником или быть родственником/одноклассником собственника»	94
Миф 19. «Если я работал/а в каких-то компаниях короткое время, это можно не указывать в резюме»	101
Миф 20. «Женщин не продвигают по службе и дискриминируют, предлагая должности, на которые не соглашаются мужчины (секретарь, помощник или ассистент)»	103
Миф 21. «Я отлично работаю, но меня не замечают, не продвигают, не повышают»	110
Миф 22. «Если я работал в маленьких компаниях, меня никогда не возьмут в большую»	117
Миф 23. «Мне нужно обязательно сменить текущую компанию, в этой нет перспектив»	120
Миф 24. «Работа не обязательно должна быть интересной, главное — чтобы хорошо платили, ведь моя реальная жизнь начинается после работы»	124

ОГЛАВЛЕНИЕ

Миф 25. «Получу MBA и мне сразу увеличат зарплату, повысят в должности или пригласят в крутую компанию»	130
Миф 26. «Женщины в среднем получают меньше мужчин, потому что уделяют больше времени семье и детям»	134
Миф 27. «Работая на удаленке, карьеры не сделаешь»	139
Миф 28. «Моя жена лучше меня знает, как мне делать карьеру» ..	142
Миф 29. «В наше время есть смысл работать только в госкомпаниях»	144
Миф 30. «Карьера — это индивидуальная задача каждого и ее делают в одиночку»	150
Миф 31. «Надо принять участие в каком-нибудь федеральном конкурсе лидеров, чтобы попасть в карьерный лифт»	154
Миф 32. «В один прекрасный день можно бросить нелюбимую работу и кардинально изменить жизнь»	157
Миф 33. «Карьера — это всегда движение вверх по вертикали»	162
Миф 34. «Меня нет в соцсетях и мне не нужно работать над своим личным брендом, потому что это пустая трата времени»	166
Миф 35. «Для того чтобы найти хорошую работу, надо отправить свое резюме в разные рекрутинговые агентства и ждать, пока они что-нибудь предложат, а по конференциям и бизнес-завтракам ходить смысла нет, потому что там одни бездельники»	175
Миф 36. «Если карьера буксует, надо нанять карьерного консультанта и сразу все наладится»	178
Миф 37. «Выходцу из России сложно сделать карьеру в крупной международной корпорации»	181
Миф 38. «У меня не складывается карьера из-за эмоционально нестабильного начальника, который не заинтересован в моем развитии»	185
Миф 39. «Невозможно устроиться в приличную компанию. Сначала надо пройти собеседование с девушками из отдела по подбору персонала, которые ничего не понимают в бизнесе и не смогут по достоинству оценить такого великого кандидата, как я»	192

ОГЛАВЛЕНИЕ

Миф 40. «Я многого добился (у меня огромный опыт), поэтому я не хочу, чтобы меня оценивали с помощью каких-то тестов или ассесмент-центров» или «Я не прошу обратную связь, потому что она необъективная»	198
Миф 41. «Круто работать напрямую с собственником или советом директоров»	203
Миф 42. «Карьера — это всегда путь вверх. Никогда не надо соглашаться на меньшую зарплату и должность по сравнению с последним местом работы»	210
Миф 43. «Сотрудники в возрасте 50+ уставшие и недостаточно энергичные, им будет сложно работать в нашем молодежном коллективе»	213
Миф 44. «После 50 невозможно найти хорошую работу»	218
Миф 45. «В совете директоров ничего особо не надо делать, достаточно просто присутствовать на заседаниях»	222
Миф 46. «Я хочу работать в совете директоров, поэтому надо окончить специальные курсы, и меня сразу туда пригласят» . . .	225
Миф 47. «Если несколько лет не работать в качестве наемного сотрудника, будет очень сложно продолжить карьеру в корпорациях»	227
Миф 48. «Я такой осознанный и адаптивный, что вольюсь в любую корпоративную культуру и сработаюсь с любым акционером и советом директоров»	231
Миф 49. «Я давно работаю в компании, добрался до позиции зама CEO. Логично, чтобы меня рассмотрели на эту должность, когда она освободится»	236
Миф 50. «Невозможно планировать карьеру, когда в мире происходят кризисы, пандемии и рост неопределенности»	240
Заключение	245
Алфавитный указатель	249

ПРЕДИСЛОВИЕ

Построить успешную карьеру под силу каждому. Однако получается не у всех. Почему?

- Трудно сделать карьеру в маленьком городе.
- Сложно устроиться на хорошую работу по специальности сразу после вуза.
- Женщины чаще подвергаются дискриминации.
- Надо уезжать из страны.
- Дистанционное образование — потеря времени.
- Только выпускники топовых вузов сразу хорошо устраиваются.
- Работа в корпорации лишает времени на личную жизнь.
- Чтобы добиться успеха, нужно работать 24/7.
- Пробриться можно только благодаря связям.
- Отличные сотрудники остаются незамеченными.
- MBA — прямая дорога к успеху.
- Сделать карьеру в международной компании невозможно.
- Трудно найти хорошую работу.

Какая из этих причин ваша? Какую бы вы ни назвали, знайте: ее не существует. Она — мифическая. Я собрала 50 наиболее распространенных утверждений, объясняющих неудачи. Прочитав книгу, вы поймете, какие из них соответствуют истине (спойлер: таких совсем немного), и убедитесь в ложности остальных.

А также сможете решить:

- Остаться в прежней компании и упорным трудом пытаться заслужить продвижение по службе или переходить из одной организации в другую на более высокую должность?
- Делать карьеру в своем городе или уехать в столицу? Отправиться за границу или расти в собственной стране?
- Выбирать позиции, на которых больше платят, или те, где можно приобрести новые навыки?
- Терпеть невыносимого начальника, если очень нравится сама компания, или уходить туда, где есть шанс встретить более адекватного руководителя?
- Инвестировать крупную сумму и два года жизни в обучение по программе MBA с отрывом от производства или продолжать работать и получать необходимые компетенции внутри компании?

Вы узнаете, как лучше всего подготовиться к работе в крупных международных корпорациях и произвести впечатление на рекрутера; получите рекомендации по развитию личного бренда в соцсетях и компетенций, необходимых для успешной работы на позиции CEO. И наконец, поверите, что добиться успеха по силам каждому. Вы убедитесь, что карьера — это увлекательное приключение, где направление, маршрут и конечную точку вы выбираете самостоятельно.

Но эта книга не просто список советов, как найти работу мечты и добиться успеха.

В ней собрано много личных историй, например, о встрече с президентом США Биллом Клинтоном и подготовке Чемпионата мира по футболу FIFA 2018 в России.

Более 27 лет я работаю в сфере управления персоналом. Я формировала команды в компаниях Coca-Cola, Mars, Metro Cash&Carry, X5 Retail Group, Росатом. Проведя несколько тысяч собеседований, я могу резюмировать: карьера сама себя не делает, ее надо планировать тактически и стратегически.

В процессе написания этой книги я получила неоценимую поддержку от трех женщин, сделавших блестящую карьеру. Выражаю им огромную благодарность. Это Анна Кофф (старший партнер ведущей консалтинговой фирмы RosExpert) и Наталия Смурова (директор HR Lab Kingston-РАНХиГС), которые поделились своими инсайтами на тему карьеры, а также Ольга Лоренц (старший партнер RosExpert).



МИФ 1

«КАРЬЕРОЙ ЗАНИМАЮТСЯ КАРЬЕРИСТЫ, А Я ПРОСТО ХОЧУ НАЙТИ СЕБЕ (СВОЕМУ РЕБЕНКУ) ХОРОШУЮ РАБОТУ»

Вопросы карьеры касаются всех, особенно если под карьерой понимать род занятий и профессию в широком смысле этих слов. Сам термин *carriera* заимствован из итальянского языка и означает «бег, жизненный путь или поприще». Корень слова происходит от латинского *carrus* — «телега, повозка». Так что карьера (как поприще или траектория жизни) есть у каждого человека. Даже если он медитирует в индийском ашраме, воспитывает дома троих детей, занимается волонтерскими проектами в Африке, оказывает всем желающим бесплатную юридическую помощь, смотрит сериалы, лежа на диване, или преподает испанский язык по «Скайпу». Каждая из этих активностей может давать человеку чувство удовлетворенности своей жизнью и состояние баланса и гармонии.

Хорошую работу мы связываем с ожиданиями безопасного и стабильного настоящего и будущего. Но удачное трудоустройство не дает гарантий ни стабильности, ни безопасности. Мы видим, что в новой реальности, зависимой от политических, экологических и технологических факторов могут исчезать не только отдельные рабочие места, но и целые компании, отрасли экономики и даже профессии. Многие мужчины думают, что всегда можно будет подработать таксистом или охранником, «если жизнь даст трещину». Женщины в подобных обстоятельствах готовы идти кассиром

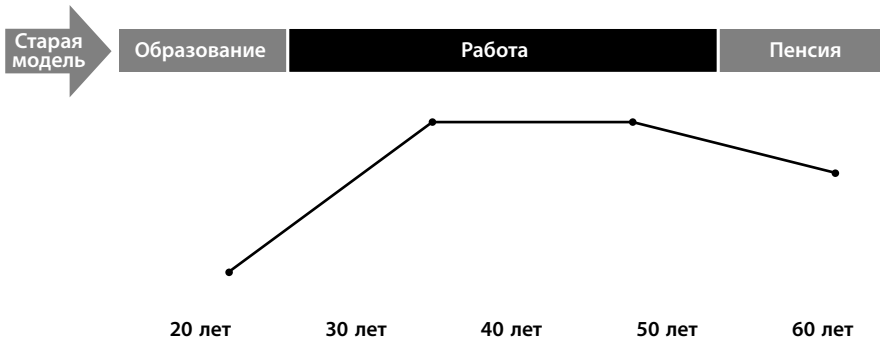


Рисунок 1. Старая модель: трехступенчатая карьера

в супермаркет. Но совсем скоро такие варианты «работы на черный день» исчезнут. Особенно это касается крупных городов. Водителей заменят роботизированные программы управления транспортом, охранников — камеры слежения с технологией распознавания лиц и пропускной режим с использованием биометрии (например, сканирование папиллярных узоров пальцев или радужной оболочки глаза). Кассиров постепенно заменят кассы самообслуживания и технологические решения на базе RFID (радиочастотная идентификация) и других способов бесконтактного сканирования и оплаты товаров. Под угрозой даже представители такой «королевской» профессии, как нотариусы. Они станут бесполезными после повсеместного распространения блокчейна и смарт-контрактов. Недавно один мой знакомый сказал, что он собирается за космическую сумму купить своей юной дочери место нотариуса в Москве и обеспечить ее таким образом на всю жизнь. Я посоветовала ему подумать о других вариантах, так как этот путь выглядит не очень надежным.

Для того чтобы обеспечить себе или своим детям относительную уверенность в завтрашнем дне, надо осознанно планировать траекторию своей жизни и разобраться в том, как может выглядеть эта траектория с точки зрения формата занятости.

В XXI веке, благодаря развитию технологий и увеличению продолжительности жизни, карьера перестает быть линейной и превращается из трехступенчатой в многоступенчатую. В XX веке жизненный путь большинства людей состоял из трех частей: образование, работа, пенсия (Рисунок 1). Продолжительность жизни ненамного превышала пенсионный возраст, пенсия была достаточно короткой, особенно в случае с российскими мужчинами. Работа часто была

связана с одной-единственной компанией. Подобная практика существовала не только в СССР, где люди ожидали от своего работодателя помощи в получении жилья, организации летнего отдыха, медицинского обслуживания и других социальных льгот, но и в развитых капиталистических странах. В Германии, Франции и Японии в обмен на пожизненную лояльность сотрудники получали высокие корпоративные пенсии и защиту от увольнений.

В современном мире развитие технологий идет по экспоненте, а продолжительность жизни приближается к 100 годам. Старая карьерная модель перестает работать. Человеку уже недостаточно одного высшего образования, полученного в молодости и нерегулярных курсов повышения квалификации потом. Знания устаревают через 3–5 лет, а в некоторых областях — еще быстрее. Обучение становится непрерывным. Приведу простой пример. Некоторое время назад люди, которым нужен простой веб-сайт, заказывали его разработку за деньги. Сейчас с помощью конструкторов сайтов (например, Tilda) каждый непродвинутый пользователь может это сделать самостоятельно и бесплатно. У меня на разработку landing page (посадочной страницы) ушло всего пара часов, в процессе создания я приобрела новые навыки. Но для специалистов по разработке сайтов это означает потерю части дохода и необходимость развития новых уникальных компетенций, с помощью которых они могли бы зарабатывать.

Пожизненная карьера у одного работодателя и выход на пенсию в 60 лет также уходит в прошлое. Как отмечают Линда Граттон и Эндрю Скотт в своей книге «Эпоха долголетия. Активная и счастливая жизнь в любом возрасте», системы социального обеспечения всех государств не рассчитаны на то, что люди будут жить на пенсию в течение 40 лет (с 60 до 100). Им не хватит ни своих личных накоплений, ни тех отчислений, которые будут делать в пенсионные фонды более молодые работающие специалисты. Поэтому большинству из нас, скорее всего, придется работать до 70–80 лет, а возможно и дольше. Никто не спорит, что многие профессии, особенно связанные с физическими нагрузками или работой в сложных климатических или вредных условиях, не подходят для пожилых людей. Им придется обучиться новым навыкам и поменять сферу деятельности, тем более что цифровые технологии позволяют работать из дома.

Авторы сформулировали четыре формата занятости, которые придется попробовать многим из тех, кто сейчас начинает свою трудовую жизнь (Рисунок 2):

В XXI веке, благодаря
развитию технологий
и увеличению
продолжительности жизни,
карьера перестает быть
линейной и превращается
из трехступенчатой
в многоступенчатую.



Рисунок 2. Новая модель: многоступенчатая карьера

- наемный работник;
- индивидуальный производитель (independent producer) — фрилансер, занимающийся продажей своих услуг или самостоятельно произведенных товаров, у которого нет наемных работников. Важно отметить, что фрилансер отличается от предпринимателя тем, что у первого практически нет капитальных инвестиций (например, в аренду помещения или в закупку дорогостоящего оборудования). Это означает низкий порог для входа и минимальный риск при выходе из своего дела и возврате к карьере наемного работника;
- исследователь (explorer);
- специалист с «портфельной» карьерой.

В этот список можно добавить и пятый формат — крупный предприниматель, у которого есть своя компания, капитал и штат наемных работников. Подробно останавливаться на карьере предпринимателя в данной книге я не буду.

Лучше порекомендую почитать истории жизни великих людей, добившихся в этой области значительных успехов:

- Владислав Мусеев «Бизнес из ничего, или Как построить интернет-компанию и не сойти с ума»;
- Олег Тиньков «Революция. Как построить крупнейший онлайн-банк в мире»;
- Дункан Кларк «Alibaba. История мирового Восхождения от первого лица»;

- Ли Галлахер «Airbnb. Как три простых парня создали новую модель бизнеса»;
- Рид Хастингс, Эрин Мейер «Никаких правил: уникальная культура Netflix»;
- Уолтер Айзексон «Стив Джобс».

С *наемным работником* все понятно: вы присоединяетесь к компании и обмениваете свое время, компетенции, энергию и мотивацию на заработную плату и жизненный и профессиональный опыт. Если сотрудничество с работодателем взаимовыгодно, то оно может продолжаться очень долго. Когда одна из сторон чувствует себя некомфортно, человек переходит в другую компанию, но продолжает оставаться на карьерном этапе работы по найму.

Индивидуальный производитель ремонтирует автомобили, печет торты, читает лекции, обучает иностранному языку или декорирует квартиры. То есть зарабатывает на жизнь тем, что умеет делать очень хорошо, и за услуги или продукты которого люди готовы платить.

Исследователь — наименее денежный, но один из самых интересных форматов карьеры. Человек попадает на эту ступень, когда не знает, что делать дальше. Например, хочет переехать в другой город или страну, но не решил куда. Или собирается уйти из компании, чтобы стать предпринимателем, но пока нет никаких бизнес-идей. Или задумался о том, чтобы кардинально поменять сферу деятельности, но не понимает, что именно ему будет интересно. На данном этапе человек исследует окружающий мир, чтобы определить, куда двигаться дальше. Одна читает книги или изучает иностранные языки, другой отправляется в одиночное морское путешествие на лодке под парусом, третий записывается волонтером на спортивные соревнования, четвертый занимается живописью или играет в театральной студии, а пятая идет пешком по паломнической тропе Camino de Santiago, ведущей в Сантьяго-де-Компостела.

Но когда придет время возвращаться после поисков новых смыслов к обычным трудовым будням, хорошо бы иметь объяснение для потенциальных работодателей (особенно тем, кто

не читал ни произведения Линды Граттон и Эндрю Скотта, ни мою книгу), чем вы занимались во время длительного перерыва. Для них будет важно узнать, что вы не просто путешествовали, а приобретали какие-то дополнительные знания и навыки, необходимые в работе.

Если вы были за рубежом, то подчеркните, что вы улучшили уровень знания иностранных языков, познакомились с особенностями культуры разных стран (это может пригодиться в компаниях, ведущих международную экономическую деятельность), изучили специфику различных систем общественного питания, гостиничного бизнеса, розничной торговли и транспорта (данные знания могут быть полезны в сфере ритейла, индустрии гостеприимства, туризме).

Если вы путешествовали по России (или если ваша работа не связана ни с одной из вышеперечисленных отраслей), то важно подчеркнуть, что все это время вы продолжали читать специальную литературу по своей профессии, книги по бизнесу, следили за деловыми новостями. Возможно, обучались новым навыкам дистанционно на онлайн-курсах. Таким образом, вы покажете работодателю, что на этапе исследователя вы инвестировали в себя, а не просто отдыхали.

«Портфельная» карьера, с моей точки зрения, это оптимальный вариант для тех, кто не гонится за большими деньгами. Она сочетает в себе многие преимущества исследовательского этапа, но позволяет и немного заработать. Суть этого формата заключается в том, что человек занимается несколькими видами деятельности, которые в совокупности дают ему достаточный для комфортной жизни уровень дохода. Например, работает два дня в неделю в государственной клинике в качестве психолога на полставки, два дня в неделю посвящает своему бизнесу, занимаясь приемом пациентов в частном кабинете, а все остальное время (иногда включая выходные) читает лекции для начинающих психологов и ведет профессиональный видеоблог. Последний вид активности не приносит больших денег, но позволяет развивать свой личный бренд и накапливать социальный капитал.

Каждый человек проходит эти этапы в разной очередности или не проходит вообще. Например, один из моих однокурсников в течение всей своей жизни находится на ступени индивидуального производителя. Он организует вечеринки, презентации и фестивали, ведет трэвел-блоги в глянцевых журналах, издает книги, возит

небольшие группы ценителей в гастрономические туры и тестирует отели, путешествуя по всему миру. Он ни разу в жизни не работал по найму, и у него никогда не было трудовой книжки. В такой карьере есть немаловажные плюсы: независимость и возможность заниматься только тем, что нравится. Но существуют и очевидные минусы: нестабильность и, что, например, имеет значение для меня, отсутствие команды и коллег по работе, с которыми можно потом дружить всю жизнь.

Среди моих знакомых есть и обратные примеры. Мой бывший коллега из крупной транснациональной корпорации проделал интересный путь. Начал работать там в начале девяностых торговым представителем в Новосибирске, а потом перешел в отдел персонала, где отвечал за сотрудников небольшой фабрики. В конце девяностых он уехал на два года в Америку получить степень MBA. После обучения вернулся в ту же корпорацию, но уже в финансовый департамент, где вырос до позиции CFO (главного финансового директора). Далее в его карьере была работа в Китае, также в качестве CFO. Сейчас он генеральный директор по Центральной Азии, Белоруссии и Турции. Этот пример показывает, что можно всю жизнь трудиться наемным работником, причем в одной и той же компании, но при этом постоянно развиваться, получать новые компетенции и жить в разных странах. Безусловно, это возможно только в крупных корпорациях. Мы обязательно поговорим о том, как попасть на работу в такие компании.

Достаточно часто молодой специалист сразу после окончания учебного заведения выбирает этап работы по найму, а после срока «устает» от необходимости приспосабливаться к начальникам и порядкам в компании и переходит на этап исследователя или индивидуального производителя. Еще один из моих однокурсников сделал успешную карьеру в бизнесе как наемный менеджер. После сорока лет он решил заниматься собственными проектами, посвящая большую часть времени исследованию мира: попробовал аяуаску в Перу, послушал в нью-йоркской Metropolitan Opera многочасовой цикл эпических опер «Кольцо Нибелунгов» в постановке Робера Лепажя, объехал всю Африку к югу от Сахары и поднялся на Эверест. Безусловно, исследовательский этап развития карьеры более комфортно проходить в зрелом возрасте, когда есть финансовые сбережения. Но молодые люди очень часто используют его, чтобы определиться с направлением движения.

Сын одной моей коллеги окончил ВГИК и на год уехал Волонтером в небольшую восточноевропейскую страну заниматься какими-то проектами в сфере культуры. Ему ничего не платят, но обеспечивают едой и жильем. Обладая небольшими накоплениями, он может позволить себе целый год путешествовать по Европе и погружаться в другую культуру. Другой пример исследователя – мой коллега из оргкомитета ЧМ по футболу. До чемпионата он работал на зимних олимпийских играх в Сочи, а до них трудился клерком в банковском секторе. Уволившись из оргкомитета в августе 2018 года, он уехал в длительное путешествие по Юго-Восточной Азии и вернулся в Россию одним из последних рейсов весной 2020 года, когда в мире разразилась пандемия COVID-19. Мы с восхищением следили за его фоторепортажами и путевыми заметками в социальных сетях и ждали, когда наш коллега вернется на Родину, чтобы определиться со следующим этапом карьеры.

#carriera #futureofwork #100yearlife #lindagratton #найдисвой-формат

МИФ 2

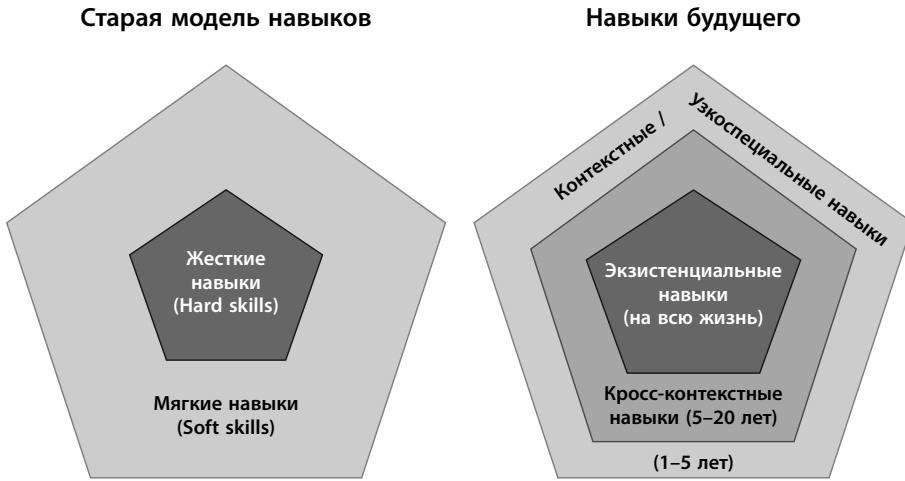
«ДЛЯ ТОГО ЧТОБЫ БЫТЬ ПОПУЛЯРНЫМ И УСПЕШНЫМ БЛОГЕРОМ, НЕОБЯЗАТЕЛЬНО ПОЛУЧАТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ», ИЛИ «ВСЕ ЗНАНИЯ, КОТОРЫЕ МЫ ПОЛУЧАЕМ В ШКОЛЕ, В ЖИЗНИ НИКАК НЕ ПРИГОДЯТСЯ»

Каждый год в январе Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (РАНХиГС) проводит Гайдаровский форум, на котором обсуждаются главные тенденции социально-экономического и политического развития страны. Очень символично, что на последнем форуме одна из самых интересных дискуссий была посвящена профессии блогера. Присутствующие там представители профессии (супруги, которые ведут блоги про автомобили и воспитание детей и имеют миллионы подписчиков) рассказали, что вместе с ними работает целая команда из десяти человек. В эту команду входят, например, люди, отвечающие на все сообщения в директ, а таких сообщений насчитывается в день несколько сотен. Есть специалист под названием «сторисмейкер» — это человек, отвечающий за ежедневную подготовку материалов для сторис: формирование контента, отбор и монтаж фотографий и видео, подбор музыки, создание интерактивов (игр, опросов или голосований).

Во время круглого стола блогеры поделились своей самой большой головной болью: на рынке отсутствуют специалисты с релевантными компетенциями для этих новых цифровых профессий. Поэтому им пришлось создать собственную онлайн-школу для подготовки необходимых кадров. В школе обучают не только техническим навыкам, но и развивают коммуникативные способности, в том числе и умение вести переговоры, чтобы взаимодействовать с рекламодателями. В программе обучения есть управление временем и основы проектной деятельности. Самим блогерам необходимы навыки работы с командой. Например, способность оценить потенциальных сотрудников, замотивировать их на качественную работу (в большинстве случаев надо уметь делать это дистанционно) и базовое понимание финансовых аспектов монетизации своей широкой аудитории.

Приведенный пример демонстрирует, что даже самые «стильные, модные и молодежные» профессии, несмотря на внешнюю легкость, предполагают наличие общего уровня культуры, который дает школа, а также требуют набора знаний и умений, приобретенных на курсах или в учебных заведениях. К этому культурному уровню относятся, например, сведения по истории и географии (пригодятся в профессии трэвел-блогера) или грамотная письменная речь (необходима для написания продающих текстов в социальных сетях).

Один мой коллега рассказал историю своего сына. Он отказался поступать в вуз, потому что решил стать саунд-продюсером, то есть писать электронную музыку и продавать свои треки и ремиксы через iTunes Store. Однако через какое-то время молодой человек понял, что ему не хватает знаний о том, как устроены алгоритмы Apple, и как там все работает. Поэтому, к радости родителей, он поступил в IThub college (колледж информационных технологий), где обучают востребованным на рынке цифровым специальностям, например, аддитивным технологиям или GameDev (разработке компьютерных игр); преподают эксперты из ведущих компаний, а студенты осуществляют на практике реальные бизнес-проекты.



По материалам доклада «Навыки будущего» https://futuref.org/futureskills_ru

Рисунок 3

Но главная причина, по которой есть смысл очно учиться в школе (а не заканчивать ее экстерном) и потом поступать в колледж или вуз (вместо того чтобы получать образование дистанционно на онлайн-курсах), заключается в том, что в будущем другой возможности приобрести экзистенциальные компетенции, скорее всего, не будет. Экзистенциальные (или мета-компетенции) вместе с кросс-контекстными и контекстными (или техническими) компетенциями представляют собой модель навыков XXI века, так называемые «Навыки будущего»¹. Контекстные компетенции необходимы для конкретной профессии и отрасли (например, умение ремонтировать двигатели внутреннего сгорания в автомобилях). Кросс-контекстные компетенции актуальны практически для всех профессий и индустрий (например, управление проектами с помощью программного обеспечения MS Project). Чем же новая модель навыков отличается от той, которая была в XX веке? (Рисунок 3.)

В прошлом веке люди получали профессию один раз и на всю жизнь. Поэтому при обучении в вузах акцент был на конкретных практических навыках, например, как вести бухгалтерский учет на промышленном предприятии или организовать процесс выплавки

¹ https://futuref.org/futureskills_ru

стали. Когда в 80-е годы я училась в университете на экономиста, мы проходили математическую статистику, теорию вероятностей и линейную алгебру. У нас не было ни одного предмета, направленного на развитие «мягких навыков», например, умения общаться, вести переговоры, управлять людьми или делать презентации. То есть ядром старой модели навыков были технические компетенции (или *hard skills*), а всему остальному человек должен был учиться самостоятельно где придется.

В XXI веке ситуация меняется кардинально: технические (или контекстные) навыки устаревают так быстро, что их значение для построения карьеры снижается, а на первую роль в достижении успеха выходят стиль мышления и поведения. Ядром новой модели становятся *экзистенциальные компетенции*, которые необходимы человеку на протяжении всей жизни. К ним относятся, в частности, способность ставить цели и достигать их (или сила воли), самосознание (или способность к саморефлексии), способность учиться (или саморазвитие), а также гибкость, адаптируемость и управление объектами в нашем разуме или в физическом мире — такие виды интеллекта, как IQ (когнитивные, логические и аналитические способности человека) и EQ (эмоциональные и социальные навыки).

Экзистенциальные компетенции формируются в детстве человека (в семье и школе), в юности во время обучения в вузе или колледже и остаются на всю жизнь. Эти компетенции нельзя приобрести на краткосрочных онлайн-курсах. Они образуются, когда ребенок или молодой человек взаимодействует с товарищами в коллективе, добивается сложных целей, сталкивается с препятствиями и занимается активностями, развивающими силу воли и стремление к успеху. Поэтому при учебе в школе очень важны не только уроки, но и занятия спортом, особенно в командных видах: походы, конкурсы, соревнования, олимпиады, кружки и другие виды деятельности, связанные с коммуникацией и конкуренцией. По этой же причине полезна учеба в колледже или университете: она не только помогает развить навыки поиска и анализа информации, когнитивные способности и умение управлять своим временем в рамках жестких дедлайнов, но и дает человеку возможность начать формировать свой социальный капитал в кругу преподавателей и сокурсников, что обязательно принесет дивиденды в будущем.

Помимо экзистенциальных компетенций профессиональное образование может помочь студентам развить *кросс-контекстные компетенции*. «Срок службы» кросс-контекстных компетенций составляет несколько десятилетий в отличие от контекстных, которые устаревают в среднем за 3–5 лет в связи с появлением экспоненциальных технологий и тотального диджитализма. Подробно мы рассмотрим виды кросс-контекстных компетенций и их влияние на карьеру в мифе 18.

*#disruption #ithubmoscow #iq #eq #блогерытожеучатся #уче-
ньесветанеученьетма*

МИФ 3

«Я ГУМАНИТАРИЙ И НИЧЕГО НЕ ПОНИМАЮ В КОМПЬЮТЕРАХ, МАТЕМАТИКЕ И ДРУГИХ ТОЧНЫХ НАУКАХ, ПОЭТОМУ МНЕ НАДО ВЫБРАТЬ ПРОФЕССИЮ, ГДЕ ЭТО ВСЕ НЕ ПОНАДОБИТСЯ»

Я начинала свою карьеру в компании Coca-Cola, когда соискатели еще присылали резюме, в которых указывали «Умею обращаться с оргтехникой: факсом, ксероксом, принтером» или «Продвинутый пользователь Word, Excel, PowerPoint». Во времена, когда еще не появились Интернет и мобильные телефоны, а персональный компьютер дома был редкостью, владение базовыми информационными технологиями считалось отдельным навыком. Сейчас, когда пенсионеры записываются в поликлинику через сайт Госуслуг и покупают продукты онлайн, а все школьники и их родители ежедневно используют Zoom и Microsoft Teams, никому в голову не придет указывать эти способности в резюме.

Владение «цифрой» становится таким же базовым навыком, как умение писать и читать. **Исчезает разделение на «технарей» и «гуманитариев», которые много лет назад еще назывались «физиками» и «лириками».** Представителям любых профессий, даже таких «гуманитарных», как журналист, экскурсовод или музыкант, надо в той или иной степени владеть цифровыми компетенциями. Они

становятся обязательными для всех должностей наравне с такими кросс-контекстными навыками, как управление проектами, тайм-менеджмент и работа в команде. К цифровым компетенциям относится все, что связано с разработкой и использованием больших данных, алгоритмов, блокчейна, искусственного интеллекта, робототехники, виртуальной и дополненной реальности, нейросетей, машинного обучения, облачных технологий и платформенных решений с использованием мобильных устройств и компьютерных сетей.

Несмотря на то что термины из списка выглядят достаточно сложно, многие специалисты из сфер деятельности, далеких от IT, используют эти технологии практически каждый день. Курьерам нужны облачные платформы для доставки заказов. Рекрутеры поручают алгоритмам, синтезирующим речь, обзванивать потенциальных кандидатов; обучают нейросети анализировать, как производительность труда коррелирует с результатами оценки соискателей при приеме на работу. Сотрудники на производственных предприятиях с помощью очков дополненной реальности повышают качество и скорость сборки узлов и агрегатов.

Если внимательно изучить Атлас новых профессий¹, а это очень рекомендуется выпускникам школ и их родителям, можно увидеть, что навыки, связанные с программированием, робототехникой или искусственным интеллектом, через 5–10 лет понадобятся даже в таких гуманитарных областях, как культура, искусство, медиа, социальная сфера, индустрия моды и туризм. Это связано с появлением новых профессий, намного более интересных, чем те, которые существуют сейчас, но требующих владения современными технологиями или, как минимум, понимания, как они устроены.

В индустрии моды, например, это проектировщик умной одежды и умных тканей. Умные ткани обладают определенными заданными свойствами, в частности, адаптируются к колебаниям температуры, защищают от бактерий и ультрафиолета, отталкивают воду или даже меняют цвет в зависимости от настроения владельца. Для создания таких тканей используют оптоволокно, металлы, проводящие полимеры и другие высокотехнологичные материалы, встраивают в нее гаджеты, например, анализирующие психофизиологическое состояние человека. Очевидно, что для выполнения подобной работы надо уметь строить математические модели, обрабатывать статистические

¹ <https://new.atlas100.ru/>

данные и владеть специализированными компьютерными программами, например, графическими редакторами.

Многие молодые люди хотели бы участвовать в производстве фильмов для мобильных платформ, компьютерных игр или другого контента, пользующегося спросом. В будущем появится профессия «сценарист интерактивного сериала или игры», в которых зрители смогут влиять на развитие сюжета. Помимо навыков работы с текстами и креативности, человеку на этой работе понадобится понимание основ статистики и управления большими данными. Аналогичные компетенции нужны и дизайнеру умной рекламы, которая адаптируется под интересы конкретного потребителя на основании его цифрового следа, и инфостилисту, чья работа заключается в том, чтобы подбирать каждому индивидуальному пользователю контент, который он хочет видеть «у себя в ленте», а не тот, который автоматически формируется соцсетями на базе поисковых запросов, геотаргетинга и других стандартных алгоритмов.

Тем, кто хочет посвятить себя благотворительности и социальной сфере, также придется погрузиться в точные науки: процесс фандрайзинга и связь между нуждающимися и благотворителями полностью перейдут на цифровые платформы и в блокчейн. Умение ими пользоваться станет необходимым для специальности «модератор платформы персональных благотворительных программ». Социальные работники будут не только лично посещать на дому людей с ограниченной мобильностью, но и работать с ними удаленно через Интернет: обучать навыкам дистанционной занятости, подбирать образовательные онлайн-курсы, помогать находить в сети сообщества по интересам для общения и регистрироваться на мобильных платформах для поиска работы.

Даже в индустрии туризма, которая долгое время считалась абсолютно «гуманитарной» и предполагала, в основном, знание истории и иностранных языков, вместо традиционных экскурсоводов (которых заменяют аудио- и виртуальные гиды) появляются новые профессии — игрофикатор туристического опыта и дизайнер дополненной реальности территорий. Эти специалисты будут превращать экскурсию в увлекательную игру с использованием смартфонов, или разрабатывать различные варианты дополненной реальности вокруг определенной местности. Например, покажут московский Китай-город времен Дмитрия Донского, Ивана Грозного, в XIX веке, а также те изменения, которые произошли с районом за последние 30 лет.

С появлением цифровых объектов культуры, невзаимозаменяемых токенов¹ и виртуальных музеев информационные технологии проникают и в консервативную музейную отрасль. Музеи становятся привлекательным местом работы не столько для пенсионеров, сколько для продвинутых молодых людей, интересующихся современным искусством. Профессия куратора виртуального музея связана с оцифровкой артефактов культуры, созданием виртуальных экскурсий и запуском мультимедийных проектов, с тесной работой в команде с дизайнерами и программистами.

Таким образом, цифровые навыки придется приобретать всем без исключения. Единственное отличие будет заключаться в уровне развития конкретного навыка, требуемого для эффективного выполнения работы.

Стандартный уровень подразумевает способность использовать цифровые алгоритмы, приложения и онлайн-сервисы (например, пользоваться очками виртуальной реальности или вести аккаунт в социальных сетях). Этот уровень в ближайшем будущем понадобится абсолютно всем гражданам, включая безработных и пенсионеров. Без использования приложений будет невозможно провести банковскую операцию, оплатить счет за услугу или заказать билет.

Опытный уровень предполагает осознанное применение цифровых технологий на рабочем месте, способность создавать цифровой контент и работать с информацией – собирать, структурировать, проверять и хранить данные (например, самостоятельно разработать веб-сайт или landing page (посадочную страницу), управлять дроном, создать чат-бота в мессенджерах или использовать язык программирования Python для анализа данных). Этот уровень потребуется практически всем работающим специалистам, вне зависимости от отрасли и уровня должности.

¹ NFT — non-fungible token, цифровой криптографический сертификат, который подтверждает право на владение цифровым активом.

Экспертный уровень позволяет решать сложные профессиональные задачи в цифровой среде, которые требуют наличия специального образования. Этот уровень потребуется узкому кругу профессионалов и будет являться аналогом той роли, которую сегодня играют IT-специалисты.

#atlas100 #инфостилист #игрофикатор #nft #bedigitaldodigital

МИФ 4

«НУЖНО ОБЯЗАТЕЛЬНО ПОЛУЧИТЬ ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ, ХОТЯ БЫ РАДИ КОРОЧКИ»

Если миф о необязательности образования для достижения успеха мы чаще всего слышим от детей и внуков, то этот стереотип наиболее распространен среди родителей, бабушек и дедушек. Любопытно, что сам термин «корочки» вряд ли скоро будет понятен миллениалам, которые предпочитают цифровые сертификаты после прохождения онлайн-курсов. Корочки у них ассоциируются не с картонной обложкой диплома, а с пищей или очищенным апельсином.

Прежде всего, признаем, что есть огромное количество профессий, где надо получить и высшее образование, и корочку. Никто не захочет иметь квартиру в высотном здании, построенном необразованными строителями, лечиться у врача-самоучки или жить рядом с атомной станцией, на которой работают неквалифицированные инженеры. Государство прекрасно осознает, что без хорошо подготовленных специалистов экономика не обойдется, поэтому высшее образование по ряду профессий остается бесплатным. Это важный фактор для принятия решения, куда пойти учиться. Доля государственного финансирования образования будет и дальше неуклонно снижаться, а вклад работодателей и самих работников в расходы на обучение вырастет (Рисунок 4).

Если 30 лет назад государство считало, что оно несет ответственность за образование своих граждан по всем направлениям,

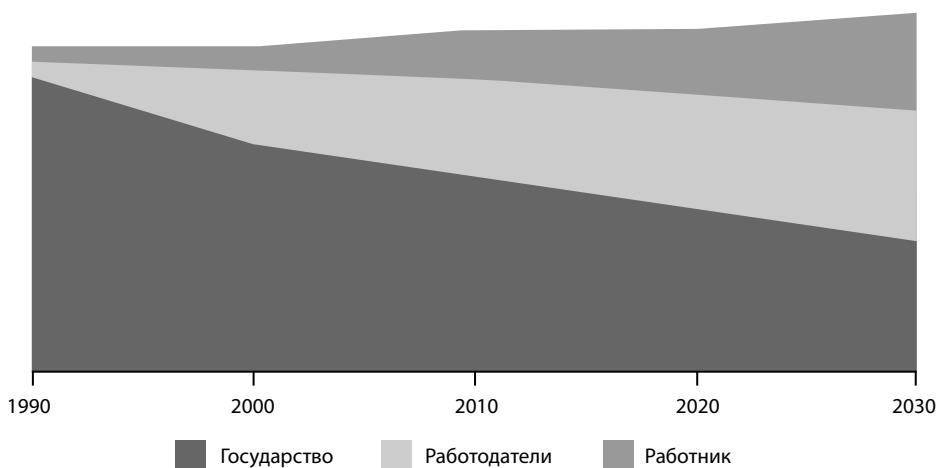


Рисунок 4. Кто отвечает за образование и оплачивает его?

то сейчас оно концентрируется только на ключевых для экономики специальностях. В том числе, на тех, где в ближайшие годы будут происходить самые интересные изменения. Поэтому в данном случае не действует правило, что «хорошее не бывает бесплатным». На бюджетных местах в вузах можно получить профессии, которые станут «хитами» в следующие десятилетия. Благодаря пандемии все поняли, насколько важны специалисты в области медицины, фармацевтики и биотехнологий. Свой ренессанс переживает и профессия инженера: Интернет вещей, роботы, искусственный интеллект, 3D-печать и дополненная реальность делают ее похожей на работу, описанную в научно-фантастических фильмах. Даже металлурги теперь не варят сталь в мрачных доменных печах, а сидят за экраном мониторов в белой униформе и наблюдают за процессом, управляемым машинами. Конечно, обучение по этим направлениям будет сложным и долгим. Но оно точно окупится высоким уровнем дохода и более успешной карьерой, в том числе, международной, потому что естественные и технические специальности не имеют государственных границ (в отличие, например, от юристов и кадровиков).

С другой стороны, есть масса интеллектуальных профессий, для овладения которыми достаточно нескольких месяцев. Финансировать такое обучение будут либо работодатели, либо сами люди. В эту категорию попадут многие должности в сфере IT, маркетинга, торговли (в том числе, электронной), в креативных отраслях, в индустрии

развлечений и гостеприимства, а также в административной или социальной сфере. Сегодня во многих организациях еще требуют диплом о высшем образовании (те самые «корочки»!) при приеме на подобную работу. Примечательно, что этот диплом необязательно должен быть профильным. Продвинутые цифровые компании уже отказались от формального условия иметь высшее образование и перешли к анализу цифрового следа, тестированию конкретных навыков или к обучению этим навыкам, если речь идет про выпускников школ. Это стало возможным благодаря цифровым платформам и мобильным приложениям, позволяющим обучаться либо дистанционно, либо непосредственно в процессе работы с использованием геймификации, коротких видеороликов и немедленной обратной связи от наставника.

Обучение в процессе работы отличается от традиционного тем, что человек получает необходимые знания и навыки не «впрок», а непосредственно перед тем, как эти навыки понадобятся. В традиционной системе человек участвует, например, в тренинге по эффективным выступлениям с презентациями или по тому, как работать с новыми клиентами. Потом проходит несколько недель или месяцев до того момента, когда эти навыки понадобятся. К моменту практического использования большая часть информации забудется. Система обучения в процессе работы организована иначе: виртуальный интеллектуальный помощник из специального приложения видит в календаре сотрудника, что на завтра назначено совещание проектной команды, и предлагает ему посмотреть короткое видео или несколько слайдов на тему подготовки эффективной презентации.

Если же в календаре стоит встреча с новым клиентом, система предложит небольшой онлайн-тренинг по эффективной презентации своих продуктов или услуг человеку, который ничего про них не знает. Обучение в процессе работы позволяет сотруднику развивать свои компетенции непосредственно перед тем, как они потребуются в практической работе, и получать новые знания и навыки «без отрыва от производства». Особенно это актуально для людей, которые работают дистанционно и не имеют возможности лично обратиться за помощью к наставнику. Все, что нужно для обучения в процессе работы, это смартфон или планшет и доступ к Интернету.

Таблица 1 демонстрирует, какие формы обучения соответствуют различным типам навыков и видам задач, которые предстоит решать в будущей работе, и какой формат документа подтверждает пройденное обучение.

Таблица 1

Типы навыков	Виды задач	
	Операционные	Стратегические
Специализированные	Наставничество, коучинг Корпоративные образовательные платформы – внутренний сертификат или отметка в корпоративной ИТ-системе	ДПО (дополнительное профессиональное образование) в университетах Бизнес-школы Корпоративные университеты – сертификат (в том числе, государственного образца)
Универсальные	Обучение в процессе работы МООК (массовые открытые онлайн-курсы) – сертификат	Вузы, университеты – диплом

Для развития у своих сотрудников специализированных навыков для решения операционных задач (например, способности работать в корпоративной финансовой системе) будут использоваться наставники или коучи (в роли которых могут выступать более опытные коллеги или непосредственный руководитель), а также корпоративные образовательные платформы. Соответственно, никакой формальный документ, который можно показать на внешнем рынке труда, выдаваться не будет.

Как мы уже выяснили выше, для развития *универсальных навыков*, помогающих выполнять операционные задачи (например, умения делать презентации, управлять временем или разбираться в финансовой отчетности по международным стандартам), может использоваться формат «обучения в процессе работы» с помощью цифровых приложений или массовые открытые онлайн-курсы (МООК). Их предлагают образовательные платформы Нетология, Skillbox, GeekBrains, EdX и множество других российских и международных проектов. Такие виды обучения обычно являются дистанционными и по завершению некоторых из них выдаются сертификаты, которые можно предъявлять другим работодателям. Но это, возможно, будут не сертификаты государственного образца, так как для их выдачи у образовательного проекта должна быть государственная лицензия,

а сам курс должен продолжаться не менее 72 часов. Если курс предлагается международной платформой, российской государственной лицензии у него, скорее всего, не будет. Также многие курсы длятся менее 72 часов, поэтому не соответствуют требованиям, предъявляемым к сертификатам государственного образца.

В правом верхнем углу таблицы отмечены *специализированные навыки* для решения стратегических задач. К ним относятся, например, формирование и реализация программы цифровой трансформации компании, стратегическое управление персоналом или разработка стратегии слияний и поглощений в сфере розничной торговли. Перечисленные навыки понадобятся человеку на определенном этапе карьеры. Обычно подобное обучение проходят не выпускники школ, а сотрудники с определенным багажом опыта. Крупные компании могут позволить себе иметь полноценный корпоративный университет, где и организуется обучение. Альтернатива внутрикорпоративному образованию — бизнес-школы или программы ДПО в университетах, где можно приобрести необходимые навыки как за счет работодателя, так и за собственный, если компания не готова платить. Так как подобное обучение достаточно длительное, то во многих случаях выдается сертификат государственного образца.

И наконец, мы добрались до тех самых «корочек»! В вузах, выдающих дипломы, обучают, в основном, универсальным навыкам для решения стратегических задач. Конечно, медицинские и театральные вузы сюда не относятся. В большей степени это касается гуманитарных и технических университетов.

Когда я училась на экономическом факультете МГУ им. Ломоносова, мы изучали теорию вероятностей, методы оптимальных решений, историю экономических учений и другие предметы, помогающие взглянуть на экономику «с высоты птичьего полета» и понять глобальные законы, по которым она развивается. Но эти знания после окончания университета и трудоустройства я достаточно долго не использовала на практике. Только когда я стала занимать должности в правлении крупных компаний и участвовать в разработке стратегии, они пригодились мне.

Вывод из этого следующий: для приобретения многих профессий не обязательно получать диплом о высшем образовании сразу после школы. Можно закончить краткосрочные курсы, начать работать, а высшее образование (в случае необходимости) получить потом параллельно с работой или сделав перерыв в карьере. В эпоху столетней жизни и непрерывного образования обучение в университете перестает быть прерогативой только молодежи. В ближайшем будущем мы увидим на студенческой скамье людей самых разных возрастов, включая пенсионеров, которые придут в кампус не только для приобретения новых знаний, но и для социализации.

Еще один важный комментарий связан с тем, что большинство форм обучения не предполагают выдачу диплома или сертификата установленного образца. Возникает вопрос: как же потенциальный работодатель убедится, что человек действительно прошел обучение и приобрел необходимые знания и навыки? Если перефразировать известную русскую поговорку, то можно сказать, что в цифровую эпоху «не так интересен кандидат, как его цифровой след». Этот след, оставляемый каждым человеком, намного надежнее, чем бумажный диплом, его нельзя подделать или купить в Интернете. Цифровой след представляет собой информацию о пройденных онлайн-курсах (включая результаты тестов и экзаменов), об участии в конкурсах и олимпиадах, о работе в кружках и проектных командах, записи выступлений на семинарах и хакатонах, логи активности в соцсетях. В ближайшем будущем все это будет храниться на блокчейне и будет доступно потенциальным работодателям. Естественно, с согласия кандидата, так как речь идет о персональных данных. Вместо ксерокопии диплома и резюме, напечатанного на листе бумаги, при приеме на работу будет изучаться цифровая биография. Нужно начинать формировать ее со школы.

*#цифровойслед #learningintheflowofwork #mooc #netology
#coursera #EdX #skillbox #geekbrains*

В цифровую эпоху
«не так интересен кандидат,
как его цифровой след».

МИФ 5

«КАКОЙ СМЫСЛ УЧИТЬ ИНОСТРАННЫЙ ЯЗЫК, ЕСЛИ У МЕНЯ НЕТ ВОЗМОЖНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАТЬ ЕГО НА ПРАКТИКЕ (ИЛИ ЕСЛИ ЕСТЬ GOOGLE TRANSLATE)?»

Учить иностранный язык, безусловно, надо не для того, чтобы делать переводы технической документации (это прекрасно сделают компьютерные сервисы), и даже не для того, чтобы понять своего китайского делового партнера на переговорах в Zoom или Skype (скоро это будет делать искусственный интеллект в режиме реального времени). Изучение иностранного языка, прежде всего, тренирует память и логическое мышление, повышает эффективность социальных контактов, открывает перед нами огромный мир культуры народов, которые на нем говорят.

Я учила в школе испанский язык, который является официальным более чем в 20 странах и занимает второе место в мире по распространенности после группы китайских диалектов. Благодаря этому знанию я с особым трепетом отношусь к испанской живописи, латиноамериканской литературе и кухне Страны Басков. В 90-е годы мне было очень приятно, что я смотрела без перевода мексиканские сериалы и понимала, о чем поется в песне, завершающей каждую серию. Я до сих пор помню, как в 4 классе мы проходили испанскую корриду и детально разбирали всех действующих лиц этого ритуала. Оказалось, что человек, которого у нас принято