

УДК 331.108.2

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ МОЛОДЕЖИ
КАК ИНСТРУМЕНТ ОБЕСПЕЧЕНИЯ
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ
ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ**

С.И. Сотникова

Новосибирский государственный университет
экономики и управления «НИНХ»
E-mail: sotnikova@nsuem.ru

В статье обсуждается генезис, сущность и содержание профессиональной ориентации в связи с нарастанием конкуренции за квалифицированные кадры в условиях формирования действенной национальной инновационной системы.

Ключевые слова: профессиональная ориентация, карьера, конкурентоспособность работника.

**OCCUPATION GUIDANCE OF YOUTH
AS A TOOL OF PROVISION OF COMPETITIVENESS
OF INDUSTRIAL ENTERPRISES**

S.I. Sotnikova

Novosibirsk State University of Economics and Management
E-mail: sotnikova@nsuem.ru

The article discusses genesis, essence and content of occupation guidance in the context of increase of competitiveness for qualified personnel in conditions of forming of efficient national innovation system.

Key words: occupation guidance, career, competitiveness of worker.

Усиление конкуренции на рынке за квалифицированные кадры в условиях нарастающей убыли трудоспособного населения России приводит к необходимости поиска новых подходов к преодолению дисбаланса между профессиональными устремлениями трудоспособных индивидов и реальными рыночными возможностями их реализации. От правильного решения этих вопросов зависит эффективность реализации каждым своих возможностей на благо общественного прогресса, исходя из реальных условий социально-экономического развития страны (региона), что, в свою очередь, напрямую влияет на мощность создаваемой инновационной системы, стратегические позиции России в процессах глобальной кооперации и конкуренции. Профориентация начинает превращаться в экономическую потребность, осознаваемую обществом. Профессиональная ориентация представляет необходимый процесс целенаправленного ограничения сферы профессиональной деятельности работника сообразно природной уникальности его рабочей силы и рыночной потребности в труде.

История развития профессиональной ориентации в нашей стране – достаточно длительный и неоднозначный процесс, в котором условно можно выделить несколько этапов.

На *первом этапе* (1918–1930 гг.) были предприняты попытки решения проблемы профориентации. Считалось необходимым «... каждого приставить к своей работе» [3, с. 598]. Основной акцент делался на ознакомление трудоспособных индивидов со многими профессиями, которое совмещалось с трудовым обучением. В целях выявления и развития раннего профессионального призвания у молодежи при крупных начальных школах и школах повышенного типа создавались опытно-показательные огороды, образовывались школы крестьянской (колхозной) молодежи, разворачивалось движение юных техников, натуралистов и т.п. Важным моментом в решении проблемы профессиональной ориентации послужила II Всесоюзная конференция по научной организации труда (1924 г.). Результатом ее работы стало создание в стране сети бюро профконсультаций, подчиненных органам просвещения и Наркомата труда. В 1929 г. был создан Межведомственный совет по координации профориентационной работы.

Второй этап (1930–1935 гг.) связан с активизацией профориентационной работы среди трудоспособных в ущерб развитию ее теоретико-методологических основ. Это привело к тому, что весь накопленный материал в области профориентации носил эмпирический характер, был научно бесполезен и примитивен. Большинство психологических классификаций профессий были взяты «из головы» и носили субъективный характер.

К середине 30-х годов профориентационная работа все больше приобретала педологический характер. Помимо психологических данных профориентация предполагала проведение исследований физической жизни индивида, зависимости ее от внешних, особенно социальных условий, воспитания. Распределение трудоспособных в системе разделения труда согласно психическим, физическим и социальным качествам вошло в противоречие с линией коммунистической партии на равноправие всех представителей рабочего класса в получении образования и работы, с идеологией всеобщего равенства.

Третий этап (1936–1958 гг.) связан с запрещением профориентационной деятельности в стране Постановлением Коммунистической партии и правительства Советского государства (1936 г.).

Четвертый период (1958–1991 гг.) ознаменовался бурным развитием теории и методологии профориентации на основе критической переоценки опыта становления теории и практики профориентации в 1918–1936 гг. Новое направление в профориентации возглавил сибирский ученый В.Н. Шубкин. В этот период профессиональная ориентация молодежи была определена как один из важнейших и незаменимых факторов формирования личности человека. Начались исследования по социальным проблемам молодежи: «Проект-17», «Двадцать лет спустя», «Проект 17–25», а также компаративное исследование проблем социального развития и профориентации молодежи в шести социалистических странах (1969–1978 г.). Особенностью программ профориентации в социалистический период являлось то, что в основном они были представлены с позиций соединения обучения и воспитания с производительным трудом, слияния общеобразовательной и профессиональной школы. В стране проводилась политика по созданию общегосударственной системы профориентации.

Пятый период в развитии профориентации (1991–2000 гг.) связан с распадом общегосударственной системы профориентации, формированием разрозненной сети государственных и частных организаций по оказанию профориентационных услуг трудоспособному населению, прежде всего молодежи и безработным гражданам. Проблемы поиска рабочего места в меняющихся условиях жизни и профессиональной деятельности актуализировали потребность в развитии теории и методики профориентации в условиях децентрализации управления профессиональной ориентацией в трудоизбыточной экономике.

Современный этап развития теории, методологии и методики профориентации (с 2001 г. по настоящее время) обусловлен особой ролью профессиональной ориентации в создании и удержании конкурентного преимущества бизнес-структурами. Профориентация призвана для каждого трудоспособного человека найти такое рабочее место в системе общественного разделения труда, которое позволит ему не только действовать в соответствии с необходимостью, но и, выявляя и развивая свои созидательные способности, достигать более высоких результатов деятельности по сравнению с рыночными, т.е. обладать конкурентными преимуществами в профессиональном труде в меняющихся условиях жизни и профессиональной деятельности. Выявляя и используя конкурентные преимущества индивида, профориентация становится средством достижения организационной цели – повышения корпоративной конкурентоспособности персонала, что, в конечном счете, способствует повышению конкурентоспособности бизнеса, обеспечению жизнеспособности организации, росту прибыли и т.д.

В зависимости от способа активизации конкурентных преимуществ работника можно выделить два основных подхода к профориентации: диагностический и воспитательный. *Диагностический подход* ориентирован на выявление конкурентной потенции индивида к профессиональной деятельности. Данный подход исходит из положения, что биологическая и социальная наследственность работника создает характерные структуры способностей, навыки восприятия, взгляды, цели жизни, ценности и т.п. Спектр этих качеств создает предпочтения индивидом некоторых профессий, потенциалы для определенных профессиональных стремлений и достижений, предпосылки его личностной конкурентоспособности¹. *Воспитательный подход* предполагает реализацию комплекса мероприятий по приведению личностной конкурентоспособности в функционирующее состояние, т.е. формирование корпоративной конкурентоспособности² работника путем приспособления способностей и потребностей трудоспособного индивида к изменяющейся рыночной ситуации в труде. Этот подход предусматривает реализацию этапов: когнитивного (цель которого формирование наиболее полного представления о мире труда и профессий), стимулирующего (цель – активизация устойчивого познавательного и профессионального интереса), оценочного (цель – выбор наиболее подходящего варианта карьеры).

¹ Корпоративная конкурентоспособность работника, выступая как сложное интеллектуально-практическое и социально обусловленное образование, обеспечивающее эффективную практическую деятельность работника, не только определяет результат его профессиональной деятельности, но и сам ход его мышления и деятельности.

² По результатам исследования 2005–2006 и 2009–2010 гг. [5, 8].

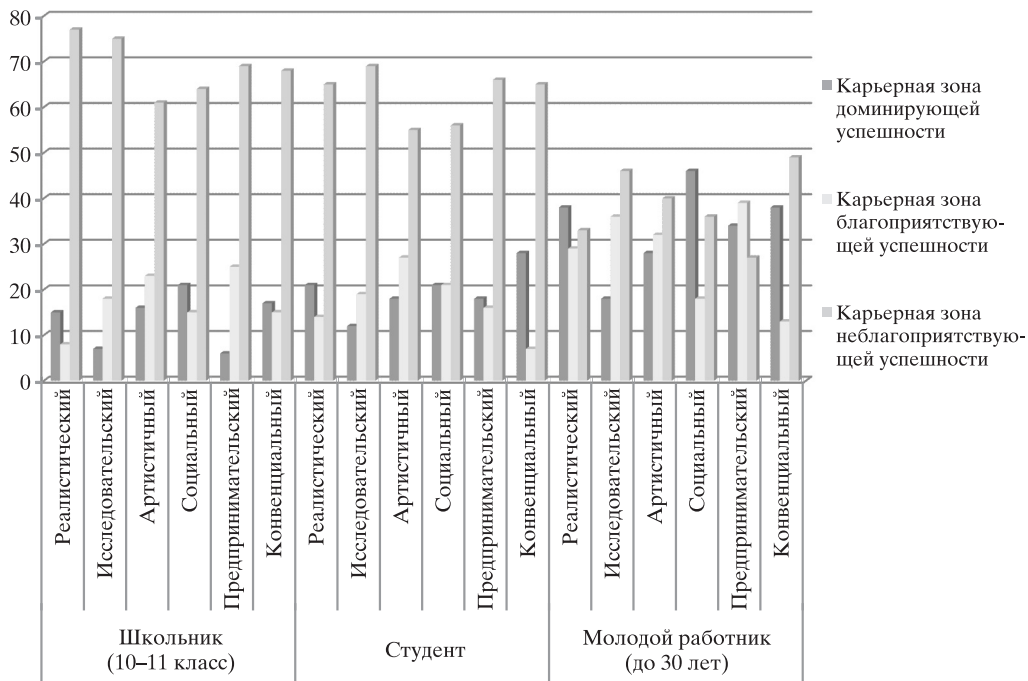


Рис. 1. Распределение трудоспособных индивидов по карьерным зонам успешности в зависимости от профессионального типа личности³ (типология Голанда), %

Анализ эмпирической информации, характеризующей эффективность реализации диагностического и воспитательного подходов к профориентации, свидетельствует о том, что нельзя противопоставлять эти подходы друг другу и говорить о возможности реализации того или иного подхода в чистом виде.

Несомненно, профессиональное становление работника (рис. 1) увязывается с его социально-профессиональными возможностями: если только четверть школьников выбрали и треть студентов осваивали профессию, благоприятствующую их карьерному развитию, то каждый третий молодой работник из четырех имеет возможность на работе делать то, что у них получается лучше всего, к чему у них есть призвание. Иначе говоря, по мере освоения профессиональной деятельности индивид постоянно приспособляет свои возможности к условиям профессионального труда, а условия труда – к своим возможностям. В этом процессе взаимоприспособления совершенствуются профессионально важные качества, приобретаются недостающие свойства, вступают в действие компенсаторные механизмы трудоспособного индивида. Таким образом, следует признать, что «пригодность к профессии не следует считать чем-то раз и навсегда установленным, но, скорее, надо представлять как процесс, требующий длительного и последовательного наблюдения... К огромному большинству профессий по своим природным данным все люди более или менее пригодны» [2, с. 87].

³ По результатам исследования 2005–2006 и 2009–2010 гг. [5, 8].

Индивид, выявляя и активизируя свои сильные стороны, стремится наиболее полно использовать свой потенциал для обладания конкурентным преимуществом. «Заложенные в каждом человеке потенциальные ресурсы в виде индивидуальных предпочтений к той или иной профессии – один из методов построения новой дисциплины труда, устойчивого повышения его производительности» [2, с. 60], т.е. возрастает значение воспитательного подхода к профориентации.

Структура профориентационного воздействия на школьников не претерпела существенных изменений за период с 1986 г. по настоящее время: доминирующим каналом и источником профориентационного воздействия остается ближайшее социальное окружение – родители, родственники, учителя, представители профессии (рис. 2). Применительно к молодым работникам следует заметить, что по мере включения и освоения ими профессиональной деятельности ослабевает влияние ближайшего социального окружения на ценностное сознание и возрастает соответственно роль организационно-управленческих воздействий (таких, как оценка и аттестация работника, внутрифирменное обучение, программы дополнительного профессионального образования, система вознаграждения и профессионально-квалификационного продвижения), что способствует активному формированию представлений о профессии и позитивно сказывается на отношении к профессиональному труду (рис. 3).

Необходимо признать повышение в последнее время роли вузов как субъекта профориентации в эпоху серьезных демографических изменений, связанных с низким уровнем рождаемости в 1990-е годы. Высшие учебные заведения выполняют работу по профориентации и отбору учащихся в рамках системы довузовской подготовки на основе договоров с общеобразовательными заведениями, осуществляя организацию подготовительных курсов для абитуриентов, малых факультетов (или академий, лабораторий), заочных профильных школ или секций по типу физико-математических школ при классических университетах, а также учебно-методическое сопровождение образовательного процесса в профильных классах, распространение информационной, справочной, учебно-методической литературы. Целью этих организационных форм служит отбор учебным заведением для своих нужд более одаренных молодых людей, оказание помощи в совершенствовании соответствующего комплекса знаний, способностей. Все активнее организуют курсы по подготовке к сдаче Единого государственного экзамена (ЕГЭ), проводят различные предметно-ориентированные и профессионально-ориентированные олимпиады [6, 7], профильные конференции, семинары, школы юных профессионалов и т.д. К сожалению, следует признать, что профориентационный потенциал вуза используется недостаточно. Учебные программы, формы и методы подготовительных курсов, малого факультета, профильных классов создаются эмпирическим путем, равнение происходит на господствующие профессионально-агитационные формы, поправка на развитие вносится стихийно каждым вузом в меру его компетентности и приоритетов развития соответствующей отрасли знания.

В этой связи эффективность профориентации в большей мере зависит от способов взаимодействия диагностического и воспитательного подхо-

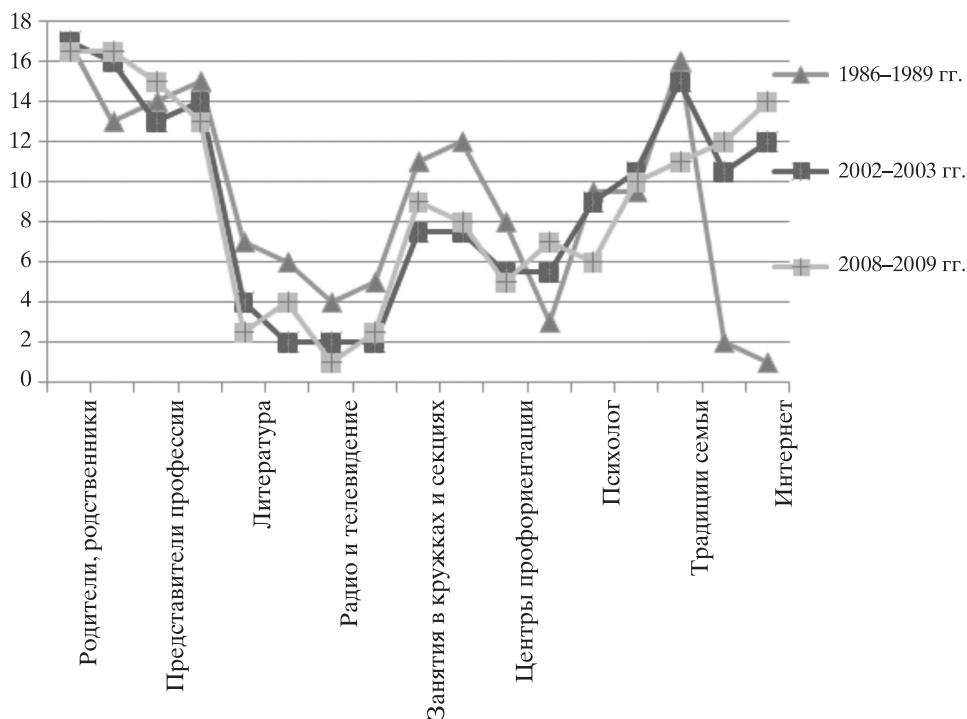


Рис. 2. Влияние социального окружения на профессиональную ориентацию школьников выпускных классов г. Новосибирска (ранг значимости по возрастанию) [5, 6]

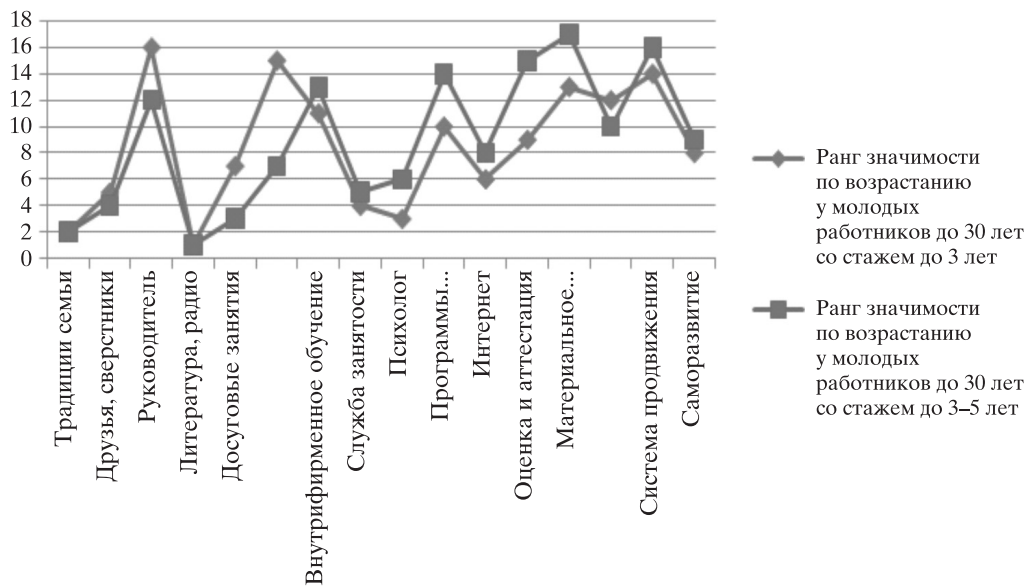


Рис. 3. Влияние социального окружения на профессиональную ориентацию молодых работников г. Новосибирска (ранг значимости по возрастанию)⁴

⁴ По результатам исследования 2005–2006 и 2009–2010 гг. [5, 8].

дов, чем от уровня развития каждого из них. В этом процессе взаимоприспособления совершенствуются профессионально важные качества, приобретаются недостающие свойства, вступают в действие компенсаторные механизмы трудоспособного индивида. Синергия взаимодействия диагностического и воспитательного подходов к профориентации предполагает проведение профессиональной информации, карьерного сопровождения, психологической поддержки. Все эти профориентационные услуги могут осуществляться в индивидуально-дифференцированной или групповой формах. В качестве профориентатора могут выступать педагоги, школьные психологи, представители учебных заведений и работодателей и др. Кроме того, работодатели, образовательные учреждения высшего, среднего и начального профессионального образования могут формировать специальную организационную структуру, осуществляющую руководство по обеспечению единой организационной политики в области профориентации.

Целью *профессиональной информации* является ознакомление трудоспособных индивидов с состоянием рынка труда и рынка образовательных услуг, потребностями регионального хозяйственного комплекса в квалифицированных кадрах, содержанием и перспективами развития профессий, формами и условиями их освоения, возможностями трудовой карьеры. В ходе профинформации могут быть использованы беседы, простейшие профориентационные тесты, помогающие молодежи лучше ориентироваться в мире профессий и определить наиболее подходящую для себя сферу деятельности. К данному виду услуг следует относить и психопрофилактические беседы, способствующие социализации и интеграции в трудовую деятельность отдельных категорий трудоспособного населения: воспитанников школ-интернатов, подростков с девиантным поведением, инвалидов, безработных и т.д. Трудоспособный индивид должен определиться со своими профессиональными устремлениями и рыночными возможностями.

Цель *карьерного сопровождения* состоит в оказании помощи индивидам в формировании программы карьеры, т.е. индивидуально осознанной позиции и поведения, обеспечивающих устойчивость в потоке социальной жизни. Конечным результатом карьерного сопровождения является выявление конструктивного способа преодоления проблем карьеры для конкретного индивида и разработка карьерограммы, т.е. индивидуального плана профессионального становления работника с учетом как его психофизиологических и мотивационных возможностей, так и рыночных потребностей в кадрах. Формы карьерного сопровождения различны. Это – консультирование, использование различных форм самооценки, перспективная профессиональная поддержка.

Консультирование включает применение тестов, интервьюирования, а затем последовательную проработку консультантом и заинтересованным лицом отдельных вариантов карьеры. Групповые сессии проводятся в том случае, если в консультировании заинтересованы несколько индивидов со сходными проблемами. Оно строится в ряд этапов. На первом этапе проводится ознакомительная беседа, цель которой установить рабочие отношения между профориентатором и индивидом на уровне, позволяющем строить рабочие гипотезы об индивидуальных потребностях в карьере.

Второй этап предполагает приоритетное упорядочение потребностей индивида. Третий этап позволяет получить комплексную оценку социально-деятельностных характеристик трудоспособного индивида, имеющих наиболее тесное отношение к выбору профессии, места учебы или места работы. Для проведения оценки могут использоваться интервью, психологические тесты, опросники, методы моделирования и выборочного анализа работы. При групповой сессии возможны любые методы карьерного сопровождения: бизнес-мастерская (проигрывание трудных случаев из практики), решение кейса по построению карьеры, тренинг личностного роста, тестирование с последующим обсуждением результатов, презентация и обсуждение индивидуального плана профессионального становления (карьерограммы), карьер-симуляции и т.п. На этапе обратной связи профориентатор доводит до сведения индивида результаты и их скрытое значение. Целью заключительного этапа является принятие индивидом решения относительно выбора способа моделирования карьеры.

В целях карьерного сопровождения могут быть использованы различные формы самооценки. Этот подход включает в себя использование широкого спектра социально-психологических методов взаимодействия с конкретным индивидом, направленных на нормализацию его эмоционального состояния, усиление мотивации к самопознанию и профессиональному труду. Он включает применение тестов, интервьюирование, а затем последовательную проработку профориентатором и индивидом отдельных вариантов карьеры. В ходе занятий при необходимости могут быть использованы методики психологической, психофизиологической и физиологической диагностики.

Метод перспективной профессиональной поддержки сочетает в себе индивидуальное и групповое консультирование. На первом этапе профориентатор проводит семинар с целью ознакомления группы с сущностью и содержанием карьерного планирования, выяснением роли работника в построении собственной карьеры. Затем проводится тестирование, тесты самооценки личных и деловых качеств для выявления положительных и отрицательных сторон в плане построения карьеры, преодоления стрессов, в сфере определения сильных и слабых сторон, связанных с лидерством, творчеством и т.п. После чего профориентатор дает рекомендации по карьере каждому индивиду: излагается характеристика профессиональных знаний, умений, мотивации человека, его интерес к сфере работы и служебного роста и соответствие этого интереса деловым качествам, прорабатываются возможные варианты карьеры.

Сравнивая подходы к карьерному сопровождению, следует заметить, что метод перспективной профессиональной поддержки целесообразен в профориентации тех молодых людей, для которых характерен выбор области профессионального развития в соответствии с типом их профессиональной личности, т.е. «доминирующей области развития». Индивидуальный подход, как правило, применяется в работе с теми, кто нуждается в дополнительной помощи при решении проблем карьеры в «неблагоприятствующей области развития». Групповой подход ориентирован на профориентацию тех, кто испытывает разного рода трудности относительно карьеры в «благоприятствующей области развития».

Итак, профориентация представляет общую идеологию карьеры молодежи, призванную постоянно готовить ее к меняющимся условиям жизни и профессиональной деятельности.

Литература

1. *Веревкин Л.П.* Социально-профессиональная ориентация молодежи. Ашхабад: Ылим, 1988. 76 с.
2. *Кекчиев К.К.* О профессиональной ориентации. М., 1925. 138 с.
3. *Крупская Н.К.* Выбор профессии // Сочинения. Т. 4. М.: Изд-во АПН РСФСР, 1959. С. 498–630.
4. *Левитов Н.Д.* Профессиональный отбор. М., 1926. 165 с.
5. *Саруханов Э.Р., Сотникова С.И.* Проблемы управления профессиональной ориентацией молодежи на профессии высшей квалификации. Л., 1991. 164 с.
6. *Сотникова С.И.* Достойные кадры для решения амбициозных задач: IV Сибирский кадровый форум // Кадровик. 2012. № 1. С. 107–114.
7. *Сотникова С.И., Маслов Е.В.* III Сибирский кадровый форум: витки инновационной спирали // Кадровик: Кадровый менеджмент. 2010. № 11. С. 61–67.
8. *Сотникова С.И., Немцева Ю.В., Козлова О.П.* Управление профориентацией кадров в инновационной экономике. Новосибирск, 2011. 380 с.
9. *Сотникова С.И.* Индивидуальность не помешает конкурентоспособности // Кадровик: Кадровый менеджмент. 2006. № 11. С. 8–14.

Bibliography

1. *Verevkin L.P.* Social'no-professional'naja orientacija molodezhi. Ashhabad: Ylim, 1988. 76 p.
2. *Kekcheev K.K.* O professional'noj orientacii. M., 1925. 138 p.
3. *Krupskaja N.K.* Vybor professii // Sochinenija. T. 4. M.: Izd-vo APN RSFSR, 1959. P. 498–630.
4. *Levitov N.D.* Professional'nyj otbor. M., 1926. 165 p.
5. *Saruhanov Je.R., Sotnikova S.I.* Problemy upravlenija professional'noj orientaciej molodezhi na professii vysshej kvalifikacii. L., 1991. 164 p.
6. *Sotnikova S.I.* Dostojnye kadry dlja reshenija ambicioznyh zadach: IV Sibirskij kadrovyy forum // Kadrovik. 2012. № 1. P. 107–114.
7. *Sotnikova S.I., Maslov E.V.* III Sibirskij kadrovyy forum: vitki innovacionnoj spirali // Kadrovik: Kadrovyy menedzhment. 2010. № 11. P. 61–67.
8. *Sotnikova S.I., Nemceva Ju.V., Kozlova O.P.* Upravlenie proforientaciej kadrov v innovacionnoj jekonomike. Novosibirsk, 2011. 380 p.
9. *Sotnikova S.I.* Individual'nost' ne pomешaet konkurentosposobnosti // Kadrovik: Kadrovyy menedzhment. 2006. № 11. P. 8–14.