

УДК 331.548

Хохлова Татьяна Петровна

кандидат экономических наук, Краснодарский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова, г. Краснодар
e-mail: httpkr@mail.ru

ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ НА ОСНОВЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ ПРОФОРИЕНТАЦИИ МОЛОДЕЖИ

Мақалада жастардың кәсіптік бейімделуінің өзекті мәселелері берілген. Кәсіптік бағдар беру мақсаты жас жігіттің кәсіби өзін-өзі анықтауға және оның қажеттіліктері мен мүмкіндіктерін, сондай-ақ еңбек нарығындағы әлеуметтік-экономикалық жағдайды ескере отырып, жұмыспен қамтудың оңтайлы түрін таңдауына көмектесу болып табылады. Кәсіптік бағдарлау жүйесін жетілдіру білім сапасын жақсарту және бітірушілердің кәсіби қызметінің тиімділігін арттыру факторы ретінде қарастырылуы керек. Зерттеу нәтижесі автормен жүргізіледі. Микро және макро деңгейлерде кәсіптік бағдар беру бойынша жұмысты жүйелі негізде жақсарту бойынша ұсынылатын шаралар, атап айтқанда, үш деңгейлі кәсіптік бағдарлау моделін енгізу: мектепке дейінгі - мектеп - CPS (ЖОО). Негізгі бағыттар: жалпы білім беру мекемелерінде - студенттерге ғана емес, олардың ата-аналарына да бағытталған кәсіби бағдар беру кеңселерін құру; жоғары оқу орындарында - кәсіптік бағдар беру және білім беру қызметін маркетинг орталықтарын ұйымдастыру, жасөспірімдерге арналған кәсіптік лагерьлерді өткізу. Кәсіптік бағдар беру жұмысын жетілдіру жоғары оқу орындарына жоғары деңгейлі контингентті қамтамасыз етеді - «өтініш беруші → студент → түлек» синергиясында және елеулі әлеуметтік-экономикалық нәтижеге әкеледі.

Түйін сөздер: кәсіптік бағдарлау; білім сапасы; жастардың өзін-өзі анықтауы; үш деңгейлі кәсіптік бағдарлау моделі; кеңес беру; мансапқа бағытталған маркетинг; кәсіптік лагерь.

В статье изложены современные проблемы профессиональной ориентации молодежи. Представлено, что цель профориентации – оказание содействия молодому человеку в профессиональном самоопределении и выборе оптимального вида занятости с учётом его потребностей и возможностей, а также социально-экономической ситуации на рынке труда. Обосновано, что совершенствование системы профориентации следует рассматривать как фактор повышения качества образования и эффективности профессиональной деятельности выпускников. Изложены результаты проведенного автором исследования. Предложены мероприятия по улучшению работы по профориентации на микро- и макроуровне на системной основе, в частности, реализация трехуровневой модели профессиональной ориентации: дошкольное учреждение – школа – СУЗ (ВУЗ). Выделены основные направления: в общеобразовательных учреждениях - создание кабинетов профессиональной ориентации, ориентированных не только на обучающихся, но и их родителей; в вузах – организация Центров профориентации и маркетинга образовательной деятельности, проведение профориентационных лагерей для подростков. Совершенствование профориентационной работы обеспечит вузы качественным контингентом за счет синергизма триады – «абитуриент → студент → выпускник» и приведет к значительному социально-экономическому эффекту.

Ключевые слова: профессиональная ориентация; качество образования; самоопределение молодежи; трехуровневая модель профориентации; консультанты по профориентации; профориентационный маркетинг; профориентационный лагерь.

The article presents the current problems of career guidance of youth. It is presented that the purpose of career guidance is to assist a young man in professional self-determination and a choice of an optimal type of employment, taking into account his needs and opportunities, as well as the socio-economic situation in the labor market. It has been substantiated that the improvement of the career guidance system should be considered as a factor in improving the quality of education and the effectiveness of the professional activities of graduates. The results of the study conducted by the author. The proposed measures to improve the work on career guidance at the micro and macro levels on a systematic basis, in particular, the implementation of the three-component model of career guidance: pre-school - school - CPS (HEI). The main directions are highlighted: in general education institutions - the creation of career guidance offices, aimed not only at students, but also of their parents; in universities - the organization of centers for career guidance and marketing of educational activities, conducting career guidance camps for adolescents. Improving career guidance work will provide universities with a high-quality contingent through the synergy of the triad - "applicant → student → graduate" and will lead to a significant socio-economic effect.

Keywords: career orientation; quality of education; youth self-determination; three-level career guidance model; consultants for career guidance; career-oriented marketing; career guidance camp.

Успешное формирование и развитие кадрового потенциала современной организации, на наш взгляд, в значительной степени обусловлено привлечением работников соответствующей профессиональной пригодности, что в первую очередь должна обеспечивать система профессиональной ориентации. Грамотно и последовательно выстроенная профессиональная ориентация, включающая весь спектр мероприятий по информированию, консультированию, диагностике, подбору, отбору, воспитанию, адаптированию, делает возможным достижение желаемого результата – повышение

результативности трудовой деятельности работника, и соответственно, наращивание эффективности организации в целом.

Глубокие социально-экономические изменения в России в период радикальных рыночных реформ затронули не только внешнюю сферу профориентации, но и серьезно деформировали внутреннюю, глубинную составляющую профориентации молодежи. Процессы, в результате которых были разрушены семейные традиции передачи профессии из поколения в поколение, резко упал авторитет родителей и педагогов как экспертов при принятии долгосрочноориентированных решений, были развенчаны ментально присущие российскому обществу ценности и повсеместно внедрились западные модели поведения и ролевые стандарты, неизбежно привели к негативным изменениям в системе профессиональной ориентации и профессионального самоопределения.

Актуальность проблемы подтверждается результатами исследований (Гаськов В. М. и др.): при неправильном выборе профессии и отсутствии желания работать продуктивность труда составляет всего 30%. Для сравнения: если профессия выбрана неправильно, отсутствует профпригодность, но есть желание работать - продуктивность труда равна 50%; если профессия выбрана правильно, но нет желания работать – продуктивность труда составляет 65% из оптимальных 100%, когда профессия выбрана правильно и присутствует желание трудиться [1, с. 142].

Как отмечает Фурсов А.Л., с позиций междисциплинарного и системного подходов под профессиональной ориентацией понимается иницируемый и управляемый обществом многоаспектный и непрерывный процесс взаимодействия субъектов социально-трудовых отношений, направленных на осознанное профессиональное самоопределение индивида, освоение им профессии и осуществление профессионального самосовершенствования, обеспечение баланса между потребностями экономики в кадрах и собственными способностями и предпочтениями индивида, в результате чего индивид эффективно интегрируется в общественное разделение труда [2, с. 6].

Подобных взглядов придерживаются и другие исследователи (Вуоринен Р., Зелот Х., Лемпинен П. и др.), трактующие профессиональную

ориентацию как инструмент взаимосвязи образования и рынка труда [3, с. 24].

Профессиональная ориентация включает в себя комплекс различных взаимосвязанных направлений: изучение профессии, профессиональное просвещение, консультирование, диагностика, подбор и отбор, воспитание, помощь в самоопределении, адаптирование, профессиональное развитие личности и поддержка профессиональной карьеры, включая смену профессии и профессиональную переподготовку. Практическая значимость профессиональной ориентации наиболее полно раскрывается в реализуемых ею функциях: социальной, психолого-педагогической, медико-физиологической, экономической.

Таким образом, профориентация не ограничивается узкими рамками выбора конкретной профессии, а носит комплексный характер, включающий длительный и организованный способ подготовки личности к общественно-полезному труду, имеющий важные экономические и социальные последствия. В экономическом плане она позволяет обеспечить соответствие субъективного и объективного факторов рынка труда, в социальном - способствует самоутверждению личности и, следовательно, наиболее полному раскрытию и реализации личностного потенциала с учётом индивидуальных потребностей и возможностей.

В современных условиях перед системой профессиональной ориентации ставятся новые задачи, обусловленные динамичными изменениями рынка труда и профессий, необходимостью профессиональной и социальной ориентации и адаптации с учетом личностных качеств индивидуума. Правильный выбор вида занятости означает обоснованный учет интересов, способностей, состояния здоровья, особенностей выбирающего профессию и потребности общества в специалистах данного профиля [4, с. 826].

Соответствие этих аспектов позволяет выявить область оптимального профессионального выбора, что представляется особенно актуальным для молодёжи, впервые вступающей в трудовую деятельность.

Эффективность работы по профессиональной ориентации молодежи проявляется как в социальной сфере - ускорение процесса социализации молодых людей, активизация их творческого и делового потенциала, так и в

экономической - повышение производительности труда, динамика экономических отношений на основе присущего им духа творчества и инициативы.

В развитых странах профессиональная ориентация является неотъемлемой компонентой системы обучения, начиная с самых ранних ее ступеней. Именно такой подход позволяет уменьшить проблемы, связанные с выбором профессии, повышает уровень и качество подготовки специалистов, помогает планировать и оптимизировать структуру занятости населения [5, с. 152].

В России, по данным лаборатории социально-профессионального самоопределения молодежи ИСМО РАО, 50% старшеклассников не соотносят выбор профессии со своими реальными возможностями, 46% ориентированы при выборе профессии на мнение родителей, родственников, друзей; 67% не имеют представления о сущности выбранной профессии [6, с. 19].

Вполне очевидно, что проблема профессиональной ориентации молодежи тесно связана с качеством подготовки студентов всех направлений и, соответственно, эффективностью вложений в образование.

Расходы бюджета РФ по разделу «Образование» в 2018 году составили более 663 млрд. руб., в 2019 году предусмотрено 653 млрд. руб. и в 2020 году – почти 669 млрд. руб. Доля в общем объеме расходов федерального бюджета по разделу «Образование» в 2018 – 2020 годах по сравнению с 2017 годом (3,7%) увеличится и составит 4,0% ежегодно.

Однако, устойчивого роста качества образования, увеличения числа выпускников, обладающих глубокими и разносторонними компетенциями, не происходит. Одной из причин сложившейся ситуации, по нашему мнению, является некачественная профессиональная ориентация подростков, а зачастую - ее полное отсутствие.

Проведенные исследования в данной области позволили выявить ряд проблем:

– непроработанность государственной политики профориентации как составной части

молодежной политики и механизма ее реализации,

– отсутствие координационного центра, нормативно-правовых регламентов в сфере профессиональной ориентации на государственном уровне,

– недооценка данной работы, выражающаяся в недостатке внимания, времени, ресурсов, уделяемых данному направлению со стороны органов регионального управления, в частности, по делам молодежи,

– фрагментарность и односторонность системы профессионального самоопределения молодежи,

– дилетантизм в сфере профессиональной ориентации, слабая подготовка специалистов-профконсультантов,

– преимущественно манипулятивная профконсультационная помощь, нередко организованная без активизации самих консультируемых,

– низкая результативность «на выходе», поскольку, согласно официальным данным, более половины выпускников вузов не работают по специальности.

В последние годы высшее образование стало «обязательным» в глазах значительной части населения, хотя объективно оно необходимо далеко не всем. При принятии решения о выборе вуза и профессии зачастую преобладают соображения престижа, подражательности, доступности и др. Это приводит к тому, что в высшие учебные заведения поступают молодые люди, за которых выбор сделали родители (родственники), либо они поступили «за компанию», у которых не хватило баллов по ЕГЭ на интересующее их направление подготовки, которым нужно жить именно в «этом» городе и др.

В условиях коммерциализации образования и роста конкуренции на рынке образовательных услуг вузы вынуждены вести борьбу за абитуриентов без учета критериев профессиональной пригодности. К примеру, рассмотрим результаты приемных кампаний в Краснодарском филиале РЭУ им. Г.В. Плеханова на программу бакалавриата за последние 5 лет на основе базисных темпов роста (табл.1).

Таблица 1

Результаты приемных кампаний в КФ РЭУ им. Г.В. Плеханова

Год приема	2014	2015	2016	2017	2018
Темпы роста, %	100	80,4	74,9	67,8	78,6

Видно, что количество студентов в целом уменьшается, и учебные заведения наращивают усилия в борьбе за наборы, однако это не всегда идет на пользу качества обучения. Средством решения данной проблемы могла бы стать четко проработанная система профессиональной ориентации.

Для эмпирической апробации результатов исследования нами проведено тестирование студентов направления подготовки «Менеджмент» Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова с целью диагностики способностей к управленческой деятельности.

Методология исследования включала последовательную совокупность общепринятых в мировой практике методик, позволяющих выявить основные профессионально значимые качества менеджера: тип темперамента, готовность к риску, способность к работе в команде, уровень стрессоустойчивости, тип поведения в конфликтах, уровень коммуникабельности, кросскультурную адаптивность [7, с. 19].

По результатам опросника (EPI) Г. Айзенка установлено, что подавляющая часть респондентов (90%) обладает благоприятными для управленческой деятельности типами темперамента – сангвиник и холерик.

Тест «Готовность к риску» (PSK) А.М. Шуберта показал среднюю степень готовности к риску, что является наиболее благоприятным для деятельности менеджера в условиях высокой изменчивости рыночных факторов.

Тест Р.М. Белбина «Командные роли» выявил, что большинство респондентов ориентированы на первичные (ведущие) роли в команде, что должно способствовать продуктивному командному взаимодействию в будущей профессиональной деятельности.

Из теста «Стратегия поведения в конфликте» К. Томаса и Р. Килменна, позволяющего определить различные типы поведения в конфликтных ситуациях по аналогии с особенностями поведения животных, установлено: 78% опрошенных – «совы», ведущие открытую и честную конфронтацию, ценящие цели и взаимоотношения; 11% – «лисы», придерживающиеся стратегии компромисса и еще 11% – «медвежата», предпочитающие стратегию сдерживания острых углов. В целом все респонденты обнаружили потенциальные возможности к конструктивному поведению в конфликтных ситуациях.

По результатам теста на коммуникабельность В.Ф. Ряховского обнаружено, что испытуемые – будущие менеджеры – обладают благоприятными коммуникативными способностями для успешной профессиональной деятельности.

Тест «Кросскультурная адаптивность и восприимчивость» С.П. Мясоедова, направленный на выявление скорости приспособления респондента к различным ситуациям в процессе межкультурного взаимодействия, показал, что только 10% респондентов будет сложно в неспецифичных для них ситуациях, а остальные готовы к общению и деловому взаимодействию с партнерами из других культур.

Совокупные результаты проведенного исследования позволили установить, что почти весь опрошенный контингент по своим личным качествам и способностям соответствует выбранному направлению подготовки «Менеджмент». Также установлена тесная корреляция с показателями успеваемости респондентов: по результатам промежуточной аттестации 38% обучаются на «отлично», 53% – на «хорошо» и «отлично». Это характеризует данных студентов как весьма заинтересованных в обучении, высокомотивированных к получению знаний и приобретению компетенций.

Рекомендуется проводить аналогичное тестирование на этапе поступления с целью выявления соответствия личных качеств абитуриентов требованиям профессиональной сферы. Целесообразно при прочих равных условиях отдавать предпочтение при зачислении тем из них, кто обладает более благоприятными психоэмоциональными характеристиками, либо рекомендовать абитуриентам выбор другого направления (профиля) подготовки, в большей степени соответствующего их способностям и возможностям.

В дальнейшем с целью оптимизации процесса обучения и управления его качеством предлагается регулярно проводить тестирование студентов для установления динамики, а также развивать профессионально значимые качества путем проведения тренингов, деловых игр, решения ситуационных задач, выполнения творческих, проектных заданий.

Материалы подобных мероприятий целесообразно использовать в практических целях – для внесения корректив в организацию

учебного процесса таким образом, чтобы обеспечить создание более благоприятных условий для усвоения обучающимися профильных знаний.

Полагаем, что совершенствование системы профессиональной ориентации в первую очередь необходимо осуществлять на уровне государственного регулирования на системной основе. В частности, целесообразно создать структуру, интегрированную в Министерство просвещения РФ, реализующую трехкомпонентную модель, как это эффективно осуществляется в развитых странах: профессиональная ориентация в дошкольном учреждении – школе – СУЗе (ВУЗе). В условиях данной системы личность с раннего возраста направляется на определенный вид деятельности, который максимально соответствует индивидуальным способностям, возможностям и желаниям. И как следствие, государство получает специалистов, которые предрасположены к определенному роду занятий, соответственно, имеют наиболее продуктивный профессиональный потенциал и мотивированы к повышению результативности труда.

Представляется целесообразным в дошкольных учреждениях проводить психологическую диагностику и выявлять наклонности с помощью игровых методик, тестирования, творческих заданий, ролевых игр.

В общеобразовательных учреждениях целесообразно развивать систему профориентации путем организации встреч с интересными людьми – представителями различных профессий и династий, просмотра документальных и художественных фильмов определенной направленности, создания специализированных профильных классов, организации работы секций, кружков, проведения тематических выставок («Куда пойти учиться», «Узнай как поступить», «Навигатор поступления»), олимпиад, конкурсов, викторин и др. Проводить экскурсии на предприятия различных отраслей и сфер деятельности для знакомства «изнутри» с условиями и процессами организации труда. В каникулярный период организовывать практику для старшеклассников, чтобы они могли попробовать себя в реальной трудовой жизни. Приглашать преподавателей вузов в школы для преподавания специальных дисциплин, а также проводить экскурсии в разные ВУЗы в рамках Дней открытых дверей,

Дней факультетов и др. для знакомства с вузом, аудиторией, атмосферой заведения.

Для планирования, реализации и координации данной работы в школах целесообразно создавать кабинеты профессиональной ориентации с введением в штат соответствующего специалиста. Основная цель деятельности - подготовить обучающихся к выбору профессии и помочь сделать осознанный выбор с учетом особенностей личности и социально-экономической ситуации на рынке труда. Важно, чтобы эта работа ориентировалась не только на обучающихся, но и родителей, которые зачастую также нуждаются в расширении представлений о современных профессиях и возможностях профессиональной подготовки.

Весьма перспективным направлением решения выявленных проблем является профориентационный маркетинг как составная часть вузовской профориентационной и воспитательной работы, организованный в форме, например, Центров профориентации и маркетинга образовательной деятельности, реализующих широкий спектр задач социального и профессионального самоопределения будущих специалистов по примеру ряда российских вузов [8].

Помимо прочих положительных результатов налаживание такой работы обеспечит вузы качественным контингентом обучающихся за счет синергизма триады – «абитуриент → студент → выпускник».

Новой, но уже доказавшей свою эффективность формой работы является организация профориентационных лагерей для подростков «ПРОканикулы», которые обеспечивают не только получение информации об определенной профессии, но и погружение в нее, а также пробу себя в ней. Положительный пример - Центр тестирования и развития «Гуманитарные технологии» на базе факультета психологии МГУ им. М.В. Ломоносова [9]. Участники таких лагерей проходят тренинги, решают реальные кейсы и защищают собственные проекты под руководством профессионалов. Каждая смена, как правило, посвящается одному или нескольким профессиональным направлениям, например, биосмена – раскрывает биологические и медицинские профессии, есосмена – финансово-экономические, ITсмена - информационно-технические и т.д. Такие лагеря могут проводиться как в городской, так и в выездной

форме в каникулярное время. Подобные мероприятия значительно углубляют диапазон профессиональных представлений подростков и расширяют возможности обоснованного выбора. Однако серьезным сдерживающим фактором является нередко высокий уровень оплаты подобных услуг, что делает их труднодоступными для всех желающих.

В этой связи представляется целесообразным увеличить количество центров профессиональной ориентации по всей стране, обеспечивающих оказание социальноориентированных услуг с максимальной доступностью для всех нуждающихся, в первую очередь, для учащейся молодежи.

Необходимо развивать такую профессию, как профориентолог – квалифицированный специалист, помогающий людям определить профессию или сменить ее. К сожалению, в настоящее время целенаправленной подготовки по данному направлению не ведется, равно как и подготовки профконсультантов, специалистов по профориентации, требуемые навыки человек приобретает эмпирически на основе личного опыта и желания.

Анализируя опыт, практику и результаты работы по профориентации, можно сделать заключение, что целенаправленно проводимые профориентационные мероприятия приносят очевидную пользу не только молодым людям, но и экономике, обществу в целом, так как при этом оптимизируется структура занятости населения,

повышается эффективность использования трудовых ресурсов.

Дальнейшее совершенствование системы профориентации, а также создание эффективной, действенной системы профессионального образования в совокупности с профориентацией позволит повысить качество подготовки выпускников и решить проблему занятости молодежи на рынке труда.

Помимо экономических аспектов, реализация этой задачи будет способствовать также решению насущных социальных проблем общества, т.е. способствовать росту культурного уровня молодежи, приобщению к созидательному труду, отказу от лени и праздности, избавлению от неоправданных ожиданий или иллюзорных представлений, повышению уровня профессиональной компетентности.

Таким образом, целенаправленная и последовательная система профессиональной ориентации выступает как объективная потребность современного общества и важный элемент системы научного управления мотивами выбора профессии, эффективное средство социализации молодого поколения. Совершенствование системы профориентации позволит повысить успеваемость студентов, результативность системы образования, следовательно, и эффективность профессиональной деятельности выпускников.

Список использованной литературы

1. Гаськов В. М. Управление профессиональным обучением и подготовкой. - Женева-Москва. 2000. – 386 с.
2. Фурсов А. Л. Система профессиональной ориентации населения с позиций междисциплинарного и системного подходов: Монография / А. Л. Фурсов. - Саратов: АНО «Пресс-Лицей», 2015. – 170 с.
3. Вуоринен Р., Зелот Х., Лемпинен П. Профессиональная ориентация как инструмент взаимосвязи образования и рынка труда в России // Вестник ТГУ, 2016. - Вып. 3. - С. 24–33.
4. Рахматуллаева Д. Р. Содержание профессиональной ориентации учащихся на предпринимательские виды деятельности // Молодой ученый. - 2015. - №21. - С. 825-828. - URL <https://moluch.ru/archive/101/22800/> (дата обращения: 27.02.2019).
5. Толстогузов С. Н. Образование за рубежом // Образование и наука. - 2015. - № 1.- С. 120.
6. Митюрникова Л.А. Концептуальные подходы к профессиональной ориентации молодежи в России (социологические исследования): монография. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко », 2016. – 348 с.
7. Хохлова Т.П. Инновационные технологии современного персонал-менеджмента // Сфера услуг: инновации и качество. - 2012. - № 6. – С. 16 – 21.
8. http://www.nngasu.ru/dovuz_podgot/prof_centrf/ - Центр профориентации и маркетинга образовательной деятельности Нижегородского государственного архитектурно-строительного университета.
9. <https://proforientator.ru/events/proflager/> - Центр тестирования и развития «Гуманитарные технологии» МГУ им. М.В. Ломоносова.

Хохлова Татьяна Петровна

Лауазымы: экономика ғылымдарының кандидаты экономика және менеджмент кафедрасының доценті, Г.В. Плеханов атындағы Краснодар филиалы

Пошталық мекен-жайы: 650002, Ресей, Краснодар қ., Садовая көш., 17

Ұялы тел: +7 918 486 27 18

Жастардың кәсіптік бағдарлау жүйесін жетілдіру негізінде кәсіптік даярлау сапасын арттыру

Хохлова Татьяна Петровна

Должность: кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и управления, Краснодарский филиал ФГБОУ ВО «Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова»

Почтовый адрес: 350002, Россия, г. Краснодар, ул. Садовая, 17

Сот. тел: +7 918 486 27 18

Повышение качества профессиональной подготовки на основе совершенствования системы профориентации молодежи

Khokhlova Tatyana Petrovna

Position: candidate of economic sciences, associate professor of department of economics and management, Krasnodar branch of FSBEI HE «Russian Economic University. G.V. Plekhanov»

Mailing address: 650002, Russia, Krasnodar, Sadovaya street, 17

Mob.phone: +7 9832526923

Improving the quality of vocational training on the basis of improving the system of vocational guidance for young people