



Ольга Глинкина,
к.п.н., психолог

Нужна ли сегодня профориентация? И какой она должна стать в современных условиях? Одни считают, что следует сохранить опыт прежних лет. Другие доказывают, что профориентация себя изжила, поскольку рынок труда сам неплохо «отбирает» трудоспособное население. По мнению третьих, профориентация актуальна как никогда, поскольку рынок – это стихия, и для выживания в нем требуются особые личные и профессиональные качества

«ПРАВИЛЬНАЯ» ПРОФОРИЕНТАЦИЯ

Кто поможет найти место под солнцем

Когда-то профориентационная работа была направлена строго на общественно значимые профессии в соответствии с потребностями рынка в кадрах. Такая установка практически лишала будущих выпускников права на свободу выбора. Ситуация резко изменилась с переходом к рыночной экономике. Однако в условиях доминирующего ныне стихийного рынка в системе труда и занятости населения преобладает нестабильность, изменениям подвергаются профессиональные качества и квалификация. Сегодня от людей требуется мобильность, способность быстро приспосабливаться к новым ситуациям, постоянное совершенствование своих знаний и умений.

Часть молодых людей быстро включаются в профессиональные отношения без достаточной экономической и правовой подготовки, занимаясь бизнесом или посреднической деятельностью. Большинство же выпускников школ пребывают в неопределенном положении и испытывают затруднения в решении вопросов трудоустройства или дальнейшей учебы. У многих повысились притязания на определенное положение в обще-

стве, причем не всегда адекватное способностям и личностным качествам. Отсюда – настоятельная необходимость в организации систематической профориентационной деятельности самих учебных заведений в новых социально-экономических условиях.

Профориентация означает процесс, способствующий своевременному формированию психологических установок и практической готовности личности к сознательному выбору профессии с учетом состояния здоровья, интересов и способностей. Задача всей системы профориентации заключается в том, чтобы добиваться максимального совпадения субъективных желаний человека с потребностями общества. Крайне важно как можно раньше начинать формирование у молодых людей личностного отношения к профессии. Ошибочное планирование подростком своего будущего профессионального пути сказывается уже на этапе обучения в профессиональных учебных заведениях, отсев из которого убедительно свидетельствует о неудачном выборе профессии.



Работа в малочисленных группах (по 4–7 человек). Время – 20 минут. Затем в течение 5–7 минут каждая группа выносит на общее обсуждение

обнаруженные «плюсы» и «минусы». На дополнения и обмен мнениями в большом круге дается 3 минуты.

В заключение следует отметить, что, несмотря на определенные положительные результаты, профориентация в современных условиях все еще не достигает своей главной цели: формирования у учащихся профессионального самоопределения, соответствующего индивидуальным особенностям каждой личности и потребностям общества в кадрах конкретной квалификации. Развитию профориентации существенно препятствует тот факт, что она, как правило, рассчитана на некоего усредненного ученика, в ней отсутствует индивидуальный, дифференцированный подход к личности выбирающего профессию и используются в основном словесные, декларативные методы. Во многих городах нет оперативной информации о кадровых потребностях и слабо осуществляется подготовка квалифицированных специалистов – профориентаторов. Система профориентации является подсистемой общего блока трудовой подготовки школьников, непрерывного образования и воспитания. Здесь главная цель – всестороннее развитие личности, гармоничное раскрытие всех творческих сил и формирование духовной культуры подрастающего поколения. Она реализуется только решением всего комплекса выше-названных задач, обеспечивающих профессиональное самоопределение учащихся **ЛП**

КОГДА УЙДЕМ СО ШКОЛЬНОГО ДВОРА

В большинстве случаев к последнему звонку современные старшеклассники подходят с точным ответом на вопрос: что делать дальше? Характерно то, что при выборе учебного заведения решающим фактором являются перспективы дальнейшего трудоустройства. Причем нередко имеются в виду не столько знания, полученные в вузе, сколько ценность диплома для работодателей, возможность прохождения практики и стажировок в ведущих компаниях. То есть – исходя из ситуации на рынке труда.

Выбирая вуз и специальность, старшеклассники и их родители во многом руководствуются опреде-

ленным общественным мнением относительно популярности и престижности тех или иных специальностей. Результаты опроса, проведенного в 10–11 классах одного московского лицея, показали следующее.

Около 30% респондентов выбрали творческие специальности (дизайнер, журналист, архитектор, музыкант и пр.), 14% – планируют реализовать себя в области рекламных технологий. Десятая часть опрошенных избрала экономические специальности. Меньшей популярностью пользовались профессии менеджера, программиста, юриста, врача. Двое ребят хотели бы попробовать свои силы в политике.

Опрос оказался вполне показательным. По мнению специалистов, в последнее время абитуриентам стали менее интересны общие широкие бизнес-специальности, такие как «экономист» или универсальный «менеджер». Растет интерес к творческим профессиям. Возвращается популярность к техническим специальностям, связанным с информационными технологиями.

Московские вузы, хотя и с некоторым запозданием, стараются соответствовать требованиям времени. Если когда-то каждый институт или университет открывал юридический факультет, то сейчас предпочтение отдается дизайну или журналистике.



обучением молодых людей, не имеющих нужной предпринимательской профессии;

– отсутствием привычки работать в соответствии с правилами внутреннего распорядка, устанавливаемыми работодателями;

– увольнением молодых рабочих-юношей с предприятия в связи с призывом в Вооруженные силы и уходом молодых женщин в длительный отпуск в связи с рождением и воспитанием ребенка;

– совмещением частью молодежи работы с учебой.

Составляя значительную часть безработного населения, молодежь является одной из наиболее уязвимых категорий, требующей специальной помощи в трудовой и социально-психологической адаптации к рынку труда. Проблему повышения конкурентоспособности молодежи на рынке труда можно решить следующим образом:

Во-первых, необходим комплекс мер для обеспечения требуемого уровня социально-психологической адаптации и повышения конкурентоспособности молодежи на рынке труда, с привлечением учреждений и организаций, занимающихся решением данных проблем.

Во-вторых, новая модель использования человеческих ресурсов будет эффективной только в том случае, если она опирается на гибкий механизм трудовой мотивации, который учитывает изменившийся характер ценностных ориентаций молодежи, включая материальные и моральные стимулы, индивидуальные и коллективные формы.

В-третьих, изменения в социально-экономической структуре общества требуют инициативного, высококвалифицированного работника, глубоко вовлеченного в процесс принятия решений. Такая вовлеченность способствует мобилизации творческого потенциала участников трудовой деятельности.

Столь важная социально-педагогическая задача, как формирование конкурентоспособной личности, включает комплекс элементов, каждый из которых обеспечивает формирование готовности человека к системе социальных отношений в условиях рынка труда.



ТЕХНОЛОГИИ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДЕЖИ К РЫНКУ ТРУДА

Проблема успешной адаптации молодежи к рынку труда осложняется психологической неготовностью юношей и девушек активно включиться в новые виды деятельности, получить соответствующую своим индивидуальным качествам профессиональную подготовку и квалификацию и начать трудовую деятельность.

Для оказания помощи молодежи в социально-психологической адаптации на рынке труда разработана и апробирована программа планирования жизненного пути и карьеры. Ее цель – способствовать социально-профессиональному самоопределению молодых людей, повышению конкурентоспособности на рынке труда и адаптации к условиям реализации собственной профессиональной карьеры. Цель определяется следующими задачами:

– владение информацией о происходящих на рынке труда процессах, о возможностях обучения и трудоустройства, осознание себя как субъекта рыночных отношений;

– помощь в овладении элементарными навыками поиска работы и общения с работодателем;

– помощь в планировании жизненного пути и карьеры.

Реализовывать программу могут классные руководители старших классов или профориентаторы.



Выходящая на рынок труда молодежь неоднородна и по возрасту, и по образовательному уровню, и по качественному составу своих целей и потребностей. В.Е. Гимпельсон и В.С. Магун разделяют молодежь с учетом биологических, образовательных и иных характеристик на четыре подгруппы, которым присущи специфические (с точки зрения занятости) проблемы: 14–16-летние; 16–18-летние; 18–23-летние; старше 23 лет.

В возрасте 14–16 лет у молодых людей авторитет учителей и родителей уходит на второй план, и главным становится стремление найти себя в новой среде общения. В нормальных условиях это трудовая сфера. Общество должно затратить определенные средства и силы, чтобы у молодого человека сложился устойчивый стереотип в оценке и ранжировании потребностей как в трудовой, так и в общественной сферах жизнедеятельности. Возраст 14–16 лет – период социализации личности. Обществу выгоднее в стратегическом и тактическом плане расходовать средства на подготовку и социальную адаптацию молодого человека, иначе ему же придется потом потратить значительно больше усилий на защиту своих устоев от людей, становящихся к нему в оппозицию.

Для 16–18-летних необходима последовательность и преемственность между школой и другими учреждениями и организациями, работающими с молодежью. В условиях современной России для данного возраста характерно стремление

адаптироваться к рыночным условиям жизни и хозяйствования. Однако на пути молодых людей попадают представители других поколений, которые могут использовать стремления молодых людей против них же самих.

18–23-летние, как правило, имеют среднее образование и профессию (если не гражданскую, то военную). В большинстве случаев первая оказывается невостребованной, и тогда остро встает вопрос профессионального переобучения, а возможно, и профессиональной реабилитации. Опасной для общества тенденцией может стать востребованность второй, военной профессии,

причем не только со стороны законопослушной части общества. Требуется целый комплекс мер по адаптации этой части молодежи к самостоятельной жизни в новых условиях, обеспечению нормального включения в процесс общественного производства, недопущению вовлечения в криминальную и околокриминальную деятельность.

Среди молодежи старше 23 лет, впервые выходящей на рынок труда, велика доля выпускников высших учебных заведений. Проблема трудоустройства выпускников профессиональной (высшей и средней специальной) школы приобретает все большую остроту и выделяется на фоне трудоустройства представителей других групп молодежи. Во-первых, это связано с экономическим состоянием общественной системы; во-вторых, со специфическим положением, в которое объективно попадает обучающаяся молодежь в любом обществе.

Сравнительно низкая конкурентоспособность молодежи на рынке труда обусловлена следующими факторами:

– недостатком профессиональных знаний, отсутствием необходимой квалификации и трудовых навыков, вызывающих у работодателей сомнения относительно производительности труда молодого человека, претендующего на получение работы;

– нежеланием работодателей нести дополнительные финансовые и организационные издержки, связанные с профессиональным