

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ МОЛОДІ В РЕГІОНІ

Ринкові відносини, ринок праці, нові форми власності, безробіття й конкуренція, своєчасний і обґрунтований вибір особистістю професії, навчального закладу, місця роботи набуває все зростаючого економічного і соціального значення, бо значною мірою впливає на результати праці, становище й авторитет у суспільстві, колективі, на рівень добробуту, сприяє найбільш ефективній реалізації особистісного потенціалу кожної молодої людини, а держава отримує максимальну віддачу. У цій ситуації актуально й гостро постає проблема конкретної допомоги молодій людині у професійному самовизначенні засобами професійної орієнтації.

Про професійну орієнтацію написано чимало цінних наукових праць, підручників, методичних рекомендацій. Назвемо тільки деяких відомих учених: Е.Ф. Зеєр, Є.О. Климов, К.К. Платонов, С.Д. Резнік, В.В. Синявський, М.М. Чистяков, С.М. Чистякова, Б.О. Федоришин та ін. Значущість проблеми об'єднала педагогів, психологів, соціологів, економістів і прискорила розробку методологічних основ формування конкурентоспроможних фахівців, де значний внесок зробили такі науковці як С.Я. Батишев, Н.І. Балацька, Д.П. Богиня, В.В. Водзинська, В.І. Журавльов, В.А. Кузьмін, Н.М. Лавриченко, І.Н. Назімов, В.А. Поляков, М.В. Семікіна, М.Н. Скаткін, В.Ю. Стрельников та ін. Ними досліджено досить широке коло теоретичних питань, але ринок праці є динамічним і відрізняється по регіонах та містах, що обумовлено їх неоднаковим економічним розвитком. Проблема формування конкурентоспроможних фахівців ускладнюється й діалектикою взаємовідносин між роботодавцями та найманими фахівцями, де об'єктивно існує протиріччя між їх особистісними інтересами. Однак визначальними є взаємовідносини

попиту і пропозиції на регіональних ринках праці.

Мета статті полягає в обґрунтуванні необхідності включення підсистеми конкурентоорієнтованості молоді в систему професійної орієнтації зі створенням на регіональному та базовому рівнях профорієнтаційних інституцій задля формування конкурентоорієнтованості особистості, яка сприяє підвищенню її конкурентоспроможності на ринку праці.

Сьогодні формування готовності молоді до усвідомленого вибору професії, до праці стало не тільки гострою необхідністю, але й багатогранним і складним процесом. Його не можна здійснювати розрізнено, хоч і за допомогою досить дієвих заходів. Тут необхідна систематична, послідовна й довготривала робота. Забезпечити ефективність цього процесу може тільки чітко організована профорієнтаційна робота, що враховує всю різноманітність впливів на вибір молодою людиною професії, вимоги ринку праці регіону і його соціально-економічний розвиток з урахуванням тенденцій на майбутнє.

Згідно з Концепцією державної системи професійної орієнтації населення (затверджена Постановою Кабінету Міністрів України від 17 вересня 2008 р. № 842) професійна орієнтація населення є науково обґрунтованою системою взаємопов'язаних економічних, соціальних, медичних, психологічних і педагогічних заходів, спрямованих на активізацію процесу професійного самовизначення та реалізації здатності до праці особи, виявлення її здібностей, інтересів, можливостей та інших чинників, що впливають на вибір професії або на зміну виду трудової діяльності.

В умовах економічного та соціального становлення держави проблеми працевлаштування молоді набувають особливого значення. Останнім часом на ринку праці особливо загострилася

проблема, яку не зможе одноосібно вирішити жодна соціальна інституція: чи то система середньої або вищої освіти, чи роботодавці, чи служба зайнятості, чи інші учасники сучасного економічного процесу. Це проблема кваліфікаційного дисбалансу між потребою та пропозицією в кадрах. Вирішити її можливо лише об'єднавши зусилля всіх зацікавлених сторін.

Молоді люди стикаються з великими труднощами при пошуку роботи або при влаштуванні на практику. Це зайвий раз підтверджує той факт, що сучасний ринок молодих фахівців гостро потребує детального вивчення, виявлення й розвитку в молоді чинників забезпечення своєї конкурентоспроможності. У зв'язку із цим актуальними стають дві проблеми:

по-перше, конкурентоорієнтованість молодих людей;

по-друге, уміння особистими можливостями сприяти забезпеченню майбутньої конкурентоспроможності на ринку праці.

Основні чинники, що гальмують професійне зростання й підвищення конкурентоспроможності молоді, – відсутність життєвого досвіду, неготовність проявляти ініціативу, приймати самостійні рішення, брати на себе відповідальність, психологічні проблеми у спілкуванні з колективом, неготовність до інтенсивної праці. Тому на сьогодні ми можемо говорити про те, що необхідно формувати конкурентоорієнтованість молоді, яка б сприяла підвищенню її конкурентоспроможності на ринку праці.

Конкурентоорієнтованість, за визначенням С.Д. Резніка, є особливою направленістю мислення молодої людини на необхідність постійної боротьби за особисте виживання, успіх і просування в сучасному світі, опанування технологій такої боротьби [1].

Тому для підготовки конкурентоспроможного фахівця система профорієнтації молоді має бути доповнена підсистемою конкурентоорієнтованості (рис. 1).

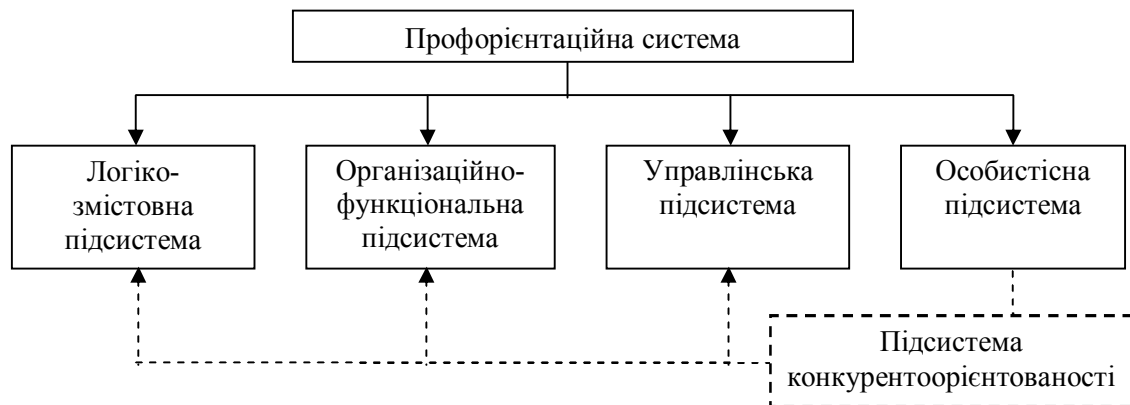


Рис. 1. Профорієнтаційна система з урахуванням конкурентоорієнтованості

Як видно з рис. 1, із введенням конкурентоорієнтованості всі складові системи профорієнтації, взаємодіючи між собою, підпорядковують свою діяльність новій складовій. Формування конкурентоорієнтованості молоді можна розглядати поетапно, з рахуванням суб'єктів, які активно впливають на цей процес, а саме: сім'я, освітні установи, підприємства-роботодавці, профорієнтаційні інституції (рис. 2).

Розглянемо цей вплив детальніше. На формування конкурентоорієнтованості

молоді активно впливає сім'я, у якій майбутній фахівець живе, виховується, і головну роль тут відіграють батьки та рідні, які повинні розвивати в дитини якості, які зорієнтують її на конкурентну боротьбу: розуміння необхідності навчання, формування лідерських якостей, оволодіння базовими навичками спілкування, навчання грамотному мовленню та ін. Головним методом тут виступає передача власного досвіду праці та життя.

Освітні навчальні заклади мають на своїх рівнях активно знайомити молодь із

різними професіями за допомогою екскурсій, зустрічей, фільмів, літератури й інших профорієнтаційних методів. Дуже важливо, щоб у цих закладах працювали підготовлені психологи, які б мали можливість допомогти

дитині визначитися з вибором професії з урахуванням особистих схильностей, підготовки, моральних та фізичних можливостей.

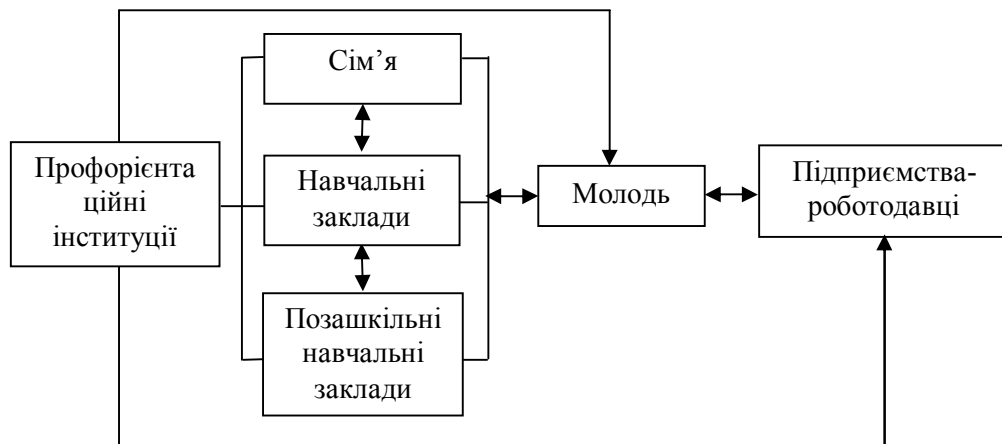


Рис. 2. Суб'єкти забезпечення конкурентоорієнтованості молоді

Одним з основних суб'єктів є профорієнтаційні інституції. Надамо визначення цьому поняттю. Поняття «інституція» частіше за все використовується в сучасній соціології. У ній склалися матеріальні, формальні й функціональні підходи до визначення й аналізу соціальних інституцій і соціальних організацій. Узагальнюючи зміст численних дефініцій, Я. Щепанський зводить їх до чотирьох найбільш загальних [2].

1. Інституції – це групи осіб, покликані для вирішення справ, важливих для всієї спільноти, для виконання публічних функцій. Наприклад, центр зайнятості є інституцією як група людей, яка управляє профорієнтаційними заходами на рівні регіону, міста, району тощо.

2. Інституція – це форма організації комплексу соціальних дій, які виконуються деякими членами групи від імені спільноти, тобто в цьому розумінні не співробітники центру є інституцією, а організація центру зайнятості, що надає йому право діяльності й забезпечує можливість репрезентувати жителів регіону, міста, району.

3. Інституція – комплекс установ і знарядь діяльності, що дають змогу виконувати функції, спрямовані на задоволення потреб і регулювання поведінки груп людей (у нашому випадку молоді). У цьому значенні центр зайнятості як інституція має такі засоби, як бюджет,

персонал, технічні засоби тощо. Саме вони роблять центр інституцією.

4. Інституція – певна соціальна роль деяких осіб, особливо важлива для життєдіяльності групи. Наприклад, соціальна роль директора центру, начальників відділів, співробітників, технічного персоналу й ін.

Узагальнюючи зміст цих чотирьох підходів до визначення інституцій, Я. Щепанський вважає, що «інституція – це комплекс установ, у яких обрані члени груп отримують право на виконання публічних та імперсональних дій, спрямованих на задоволення індивідуальних і групових потреб, для регулювання поведінки членів групи». Характерними ознаками інституції є те, що вона має у своєму розпорядженні певні способи діяльності, визначені імперсонально, незалежно від особистості й інтересів людини, і реалізує їх завжди однаково, користуючись підтримкою спільноти в цілому або принаймні її більшості.

Соціальна інституція – це сталі сполучення цінностей, норм, статусів, ролей і груп, що складається та відтворюється у зв'язку з вирішенням певної соціальної потреби. Інституції забезпечують людей установленими методами розв'язання тих проблем життя, що періодично повторюються. І вони визначають, як саме відповідна діяльність має бути організована, спрямована й виконана. Спираючись на

визначення соціальних інституцій, надамо визначення профорієнтаційних інституцій.

Профорієнтаційні інституції – це комплекс установ, які мають у своєму розпорядженні певні способи та методи діяльності, які направлені на вирішення проблем, пов'язаних із вибором професії, працевлаштуванням і формуванням у молоді якостей конкурентоорієнтованої особистості. На сьогодні до них можна віднести центри зайнятості, молодіжні центри зайнятості, молодіжні центри праці.

Підприємство як суб'єкт конкурентоорієнтованості молоді має можливість надання роботи за фахом, формувати подальшу кар'єру молодого фахівця, налагоджувати ділові стосунки; направляти на спеціалізовані навчальні

курси; надавати можливість реалізації вмінь та навичок, яких молодий фахівець набув під час навчання.

Але вплив кожного із суб'єктів не може бути окремим. Конкурентоорієнтованість молоді необхідно розглядати як цілісну систему, яка впливає на формування професійного фахівця в різні життєві періоди його становлення. Цей вплив має бути послідовним, цілісним і взаємодоповнюючим. Одним із головних методів, який можуть використовувати суб'єкти, є це якісна, професійна орієнтація. Задля реалізації вказаної схеми запропоновано створення профорієнтаційних кластерів (угруповань) які об'єднує мета й кінцевий продукт – конкурентоорієнтована особистість (рис. 3).



Рис. 3. Узагальнена структура профорієнтаційного кластера

Профорієнтаційний кластер (угруповання) – це не стільки структура, скільки ідеологія. Головне в цьому об'єднанні є те, що всі структурні одиниці кластера є рівноправними партнерами у проведенні навчання й організації профорієнтаційної роботи.

Саме в умовах профорієнтаційного кластера як взаємодіючої та взаємозалежної структури можна формувати й виховувати конкурентоорієнтованого фахівця. Його формування необхідно починати з дитинства, а його розвиток має проходити протягом усього життя.

Схематично процес підготовки конкурентоорієнтованого фахівця поданий на рис. 4.

Аналізуючи рис. 4, можна дійти висновку, що саме обґрунтованість професійного вибору є необхідною складовою становлення конкурентоорієнтованого фахівця. Відсутність обґрунтованості негативно позначається й на особистих якостях майбутнього фахівця, деформуючи якості конкурентоорієнтованої особистості: знижує потребу в самореалізації, відбивається на ділових якостях (працьовитість, дисциплінованість), організаційно-вольових

(активність, цілеспрямованість) тощо. Це у свою чергу має негативний вплив на засвоєння професійно важливих знань.

Результати соціологічних досліджень показують, що хоча сучасна молодь має в більшості своїй високу самооцінку і прагне до високих результатів, вона не уявляє собі вимог професії, відповідності їй своїх

можливостей і умінь, а також попиту на ринку праці [3].

Формування конкурентоорієнтованої особистості у профорієнтаційному кластері здійснюється через скрізну взаємодоповнюючу навчальну, виховну, профорієнтаційну діяльність і психолого-педагогічну підтримку

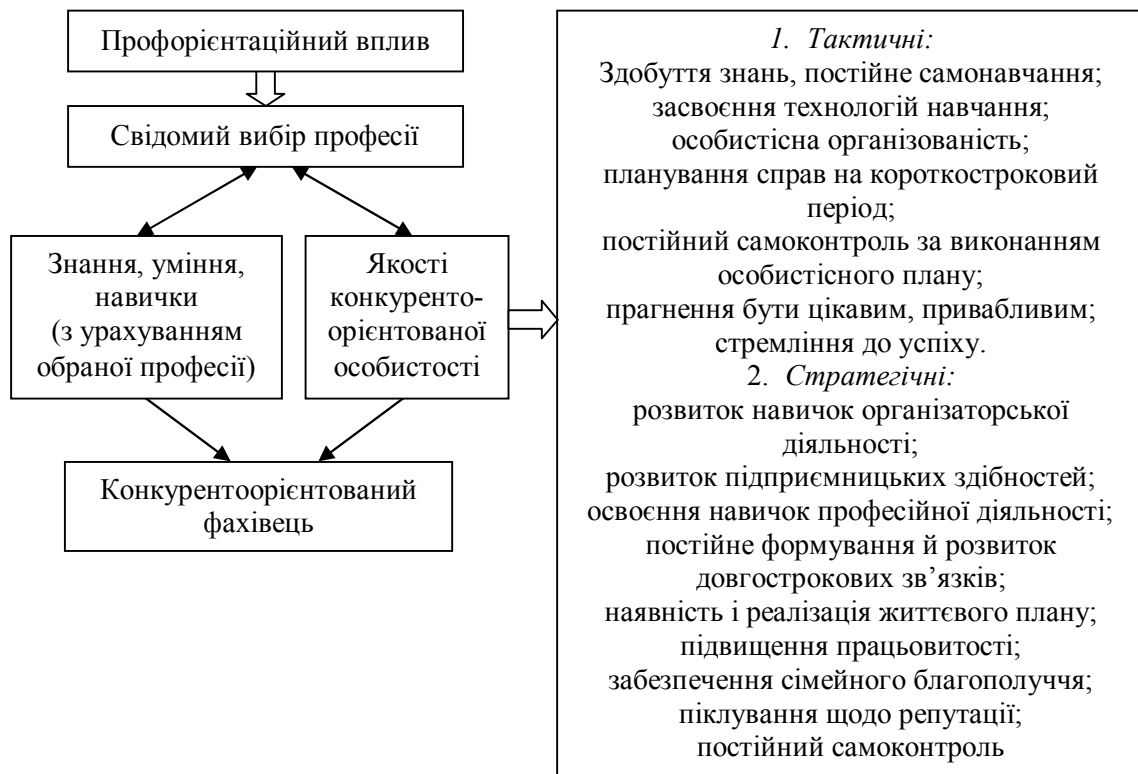


Рис. 4. Підготовка конкурентоорієнтованого фахівця

особистого розвитку. Профорієнтаційна функція є необхідною і здійснюється в усіх навчальних закладах профорієнтаційного кластера, але згідно з розробленою концепцією виховання, яка поетапно формує складові конкурентоорієнтованої особистості.

Необхідно звернути увагу на те, що більшість важливих для конкурентоорієнтованого фахівця якостей закладаються й формуються в дитинстві під впливом родини й дошкільних навчальних закладів, тому в межах профорієнтаційного кластера дошкільним навчальним закладам віддається особливе місце та роль. Важливою є також психолого-педагогічна підтримка особистості. У центрі уваги всіх заходів, що проводяться в межах профорієнтаційного кластера опиняється не спеціальність, клас,

група, а кожна особистість. Найважливіший аспект – особове ставлення до, після здобуття освіти, коли йде пошук шляхів реалізації особистості як конкурентоспроможного фахівця.

Таким чином, удосконалення системи професійної орієнтації через включення підсистеми конкурентоорієнтованості, яка представлена на регіональному рівні службою з конкурентоорієнтованості молоді, а на базовому – профорієнтаційними кластерами, надає можливості більш якісному формуванню фахівців, чий професійні й особисті якості отримують попит на ринку праці, що є головним завданням системи професійної орієнтації країни.

Література

1. Резник С.Д. Основы личной конкурентоспособности: учеб. пособие по эконом. и управл. спец. / С.Д. Резник, А.А. Сочилова. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 251 с.
2. Szczepanski I. Elementarne pojecia socjologii / I. Szczepanski. – Warszawa-PWN, 1970.
3. Кулешова Л.В. Інноваційний підхід до удосконалення системи профорієнтації молоді в Україні / Л.В. Кулешова, В.М. Беленцов // Проблеми ефективності використання потенціалу підприємств регіону. – Донецьк: ДонДУУ, 2010. – Т. XII. – С. 51-58.

