**С. Н. Чистякова**

**г. Москва**

**Эффективность профессиональной ориентации обучающихся – важнейшая составляющая системы государственной кадровой политики**

В современных социально-экономических условиях отмечается повышенное внимание к организации целенаправленной профессиональной ориентации молодежи. Существенно меняются задачи, содержание и методы сложившейся системы, направленные на подготовку молодого человека к выбору профессии с учетом вызовов времени.

Сегодня около одной трети молодых людей в современной России не в состоянии успешно адаптироваться к современной экономической ситуации и регулировать свои профессиональные устремления. Доля молодёжи среди официально зарегистрированных безработных в российских регионах колеблется от 20 до 37 %. В то же время, по данным исследований, правильный выбор профессии в 2,5 раза уменьшает текучесть кадров. На 10–15% увеличивает производительность труда, в 1,5–2 раза уменьшает стоимость обучения кадров. Система профориентации, таким образом, может стать, а во многих странах становится мощным фактором гармоничного и интенсивного экономического развития.

Анализ рынка труда свидетельствует о наличии серьезных проблем в системе профессиональной ориентации молодежи. Так, например, в настоящее время наблюдается явное несоответствие между потребностями рынка труда, с одной стороны, и мотивацией работников, с другой стороны. Формированию у учащейся молодежи мотивации к труду и потребности приобретения востребованной на рынке труда профессии уделяется еще недостаточно внимания. Так, в структуре спроса в промышленных городах России наибольший объем имеет сектор профессий квалифицированных рабочих для приоритетных отраслей экономики. При этом в промышленности увеличивается выпуск мало востребованных специалистов в области экономики и управления, специалистов гуманитарно-социальных специальностей [5]. Следствием избытка специалистов в отдельных отраслях экономики явилось то, что выпускники вузов с трудом устраиваются на работу, а чаще всего трудятся не по полученной специальности. Только в 2016 году получил рост приема на востребованные промышленностью технические специальности в вузы, однако, диспропорция рынка труда и выбора молодыми людьми профессии не устранена.

Немалая роль в преодолении данной ситуации и решении проблемы подготовки будущих кадров для страны принадлежит профессиональной ориентации учащейся молодёжи как важнейшей составляющей общего полного среднего, профессионального и высшего образования, регулируемой и прогнозируемой системой государственной кадровой политикой. Эффективное развитие общества и экономики не может быть обеспечено, если молодым людям не предоставлена возможность ориентации в поле современных профессий с учетом запросов региона и страны, не предоставлена информация о региональном рынке труда и возможностях системы образования, о перспективных профессиях и, что особенно важно, – о личностно- профессиональных требованиях к ним.

В этой связи чрезвычайно актуальна задача повышения качества профессиональной ориентации в аспекте и во взаимодействии с системой государственной кадровой политики.

Под государственной кадровой политикой понимается общенациональная стратегия формирования, развития, востребованности и рационального использования профессионального потенциала общества, кадров (персонала). Государственная кадровая политика РФ – одно из приоритетных направлений деятельности государства по координации мероприятий, проводимых в целях развития и совершенствования всего трудового потенциала страны. Она ориентируется на социальное регулирование, охватывающее все общество и общественные отношения, оказывает влияние на установление приоритетов социальных ценностей и общественные устремления в профессиональной сфере. Государственная кадровая политика РФ направлена на формирование дееспособных трудовых коллективов, целесообразное и рациональное использование трудовых ресурсов страны, включает разработку общих принципов работы с людьми, их воспитание, обучение, общеобразовательную, специальную профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации. Важнейшей функцией государства при реализации его руководящей роли в кадровой политике является оптимальный подбор и расстановка кадров, их развитие, создание условий для поддержания необходимого профессионального уровня во всех сферах хозяйственного и культурного созидания.

Проблемы пересмотра взглядов на профессиональную ориентацию молодежи, приведение её в соответствие с текущей социокульурной и социально-экономической ситуацией и преодоления технологического отставания озвучиваются президентом России, представителями Правительства страны, руководителями Министерства образования и науки Российской Федерации.

Как проблемы предотвращения кадровой катастрофы, так и проблемы воспитательной составляющей в профессиональной ориентации поднимаются в ходе обсуждений различных аспектов вхождения России в международное движение WorldSkills International, перспектив внедрения Регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста, подходов к реализации «Стратегии воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года», использования потенциала нового Закона РФ «О государственно-частном партнерстве, муниципально-частном партнерстве в Российской Федерации» и, конечно же, в ходе дискуссий об обновлении содержания Федеральных государственных образовательных стандартов.

В следствие роста интереса к проблемам воспитания наблюдается и усиление внимания к проблемам согласования образовательной и кадровой политики, появляются очевидные «точки роста» на региональном уровне. Однако немалая часть профориентационно значимых инициатив носят выраженный манипулятивный характер, четко проявляется заказ на потенциальное кадровое обеспечение со стороны влиятельных работодателей, отдельных ведомств, а также продвижение при помощи профориентацонных технологий в молодежной среде лояльности к определенному бренду. В ходе интенсивного распространения ряда государственных и корпоративных инициатив, которые позиционируют себя как профориентационные, но не всегда ими являются, стало очевидным «предсказанное» нами несколько лет назад усугубление поляризации «воздействующих» и «помогающих» отношений [1, 2].

Однако следует отметить, что, в зависимости от контекста «воздействующие» и «помогающие» отношения в профессиональной ориентации, в условиях ее «методологического раздвоения» могут также трактоваться как «технократические» и «гуманистические», как «коньюнктурные» и «личностно-ориентированные», «манипулятивные и «недирективные», как «педагогическая логистика» и как «педагогическая поддержка» и т. д. [2].

Было также выявлено, что «точками роста» при этом становятся не столько образовательные организации, сколько регионы, муниципалитеты,  корпорации, профессиональные образовательные организации и организации высшего образования. Особый интерес представляло усиление динамики развития коммерческой профориентации, которая оказалась представлена и длительно существующими на рынке «поставщиками» профориентационно значимых  услуг, и новыми «игроками», осваивающими соответствующую нишу, и  локальными группами стартаперов, активно создающими временные структуры с целью поиска воспроизводимых и масштабируемых бизнес-моделей.

Оценка текущего состояния профориентационной работы в регионах Российской Федерации показала распространение несбалансированных корпоративных моделей профориентации (выступающих для предприятий исключительно как инструмент корпоративной кадровой политики и нацеленных на формирование ранней лояльности к конкретной фирме); распространение коммерческих услуг в области профориентации, имеющих сомнительное качество в условиях отсутствия инструментов оценки его со стороны потребителей. Нередки случаи, когда единственной точкой пересечения интересов вовлеченных сторон оказывается декларирование или имитация профориентационной деятельности, ее ограничение рамками сопровождения разового профессионального выбора человека, с потерей её понимания как единой системы преемственного организационно-педагогического и психолого-педагогического сопровождения профессионального самоопределения человека на протяжении всей его жизни.

Не исключено институциональное «растаскивание» профориентации по различным сферам социально-экономической жизни, уровням образования, направлениям работы и т. д., с утратой смыслового и ценностно-целевого единства профориентационной деятельности. В рамках системы образования между отдельными его ступенями (например, между школьным и средним профессиональным) подчас имеются непреодолимые барьеры, препятствующие непрерывности в процессе сопровождения профессионального образования – на разных ступенях образования задачи такого сопровождения ставятся и решаются на основе несогласованных, а то и взаимоисключающих подходов (Родичев Н. Ф.).

Исходя из вышесказанного, необходимо трактовать и реализовывать профессиональную ориентацию с позиции рассмотрения личности обучающегося в обучении и выборе профессии как субъекта деятельности, как высшее проявление возможностей человека, как способность выстраивать самостоятельно свою будущую карьеру и свою судьбу в целом [5].

На базе Курского государственного университета с 2014 по 2016 г. было проведено исследование, которое заключалось в изучении ценностных ориентаций старшеклассников, аналогичное изучение проводилось и в Московской области. В целом изучением было охвачено 716 обучающихся 9–11-х классов. По результатам анализа следует отметить, что в структуре ценностей преобладают индивидуалистические ориентации, снижается роль гуманистических ценностей и возрастает интерес к потребительским, экономическим ценностям. Из этого следует, что мотивацию обучающихся к социально значимым ценностям следует осуществлять через призму личностно значимой, субъектной деятельности, которая ориентирована на подготовку их к профессиональной карьере.

Как показывает анализ практического опыта, решению данной задачи в наибольшей мере способствует организация сетевого социального партнёрства.

Сетевое социальное партнёрство в профессиональной ориентации обучающихся рассматривается нами как устойчивая взаимосвязь активных субъектов, каждый из которых, участвуя в решении задач профессионального самоопределения обучающихся, достигая собственных стратегических и тактических целей, с одной стороны, работает на кадровый потенциал своей фирмы, организации, с другой стороны, приобретает собственные, дополнительные социальные роли, компетенции и в то же время передаёт социально-профессиональный опыт в роли наставника своему подопечному ученику – субъекту профессионального выбора в ходе трудовой практики, экскурсии на предприятии, соревнования будущих профессионалов и др.

Исследователи (Тринитатская О. Г. и др.) рассматривают сетевое социальное партнёрство как последовательный и постепенный технологический процесс, включающий этапы: информационно-аналитический (распределение обязанностей в сети, формирование социально-педагогических норм); ресурсного обмена между субъектами сети; реализации проектов, анализ результатов. Внутри сети при реализации технологии сетевого социального партнёрства появляются новые сетевые подсистемы, как правило, формирующиеся вокруг ресурсного Центра [3].

Немалая роль в сетевом партнёрстве, если оно основано, например, на модельном подходе, отводится кластерной модели. Системные связи между кластерами в условиях сетевого социального партнёрства характеризуются многоуровневостью, диверсификацией, вариативностью, дифференциацией, гибкостью и динамичностью. Это позволяет исключить замкнутость, изолированность подсистем сетевого социального партнёрства в развитии профессиональной ориентации обучающихся. Система кластерного взаимодействия включает субъектов социального партнёрства региона (государственные и общественные институты, организации, предприятия, учреждения – работодатели, организации общего, профессионального и высшего образования, средства массовой информации, обучающиеся и их родители, общественные молодёжные объединения), формы регулирования: правовые (нормативные правовые акты, постановления правительства), неправовые формы (организационно-техническое и материально-техническое обеспечение) и функции регулирования (социально-экономическая, социально-политическая, социально-демографическая, стимулирующая, инновационная и др.).

Результатом сетевого взаимодействия является ряд эффектов: содержательный (разработка эффективных моделей профориентационной деятельности); социальный (широкий круг социальных партнёров, признание общественностью важности решаемой проблемы); образовательный (повышение компетентности субъектов сетевого взаимодействия).

В ходе реализации профессиональной ориентации на любом уровне: образовательной организации, муниципалитета, региона и др. с целью регулирования, контроля и планирования и оценки результатов необходимо руководствоваться конкретными критериями и показателями.

Авторским коллективом Чистяковой, С. Н., Родичевым Н. Ф., Сергеевым И. С. разработаны критерии и показатели готовности обучающихся к профессиональному самоопределению с учётом современной социально-экономической ситуации применительно к кадровой политике [4].

В соответствии с проблемой исследования авторы считают, что критерий – основание для оценки объекта (готовности к профессиональному самоопределению) на соответствие предъявленным требованиям (мере готовности).

Показатель – целевая характеристика объекта (готовности к профессиональному самоопределению), конкретизирующая требования (в нашем случае – по возрастному признаку), на основании которых производится оценка объекта.

Разработка критериального аппарата оценки готовности к профессиональному самоопределению, по мнению авторов, должна, с одной стороны, учитывать основания, предложенные отечественными педагогами, психологами, культурологами в ходе развития отечественной профориентационной традиции. С другой – она должна учитывать наиболее существенные изменения отношения к общеобразовательным смыслам поддержки профессионального самоопределения, возникшие под влиянием глобальных «вызовов эпохи». Суть этих изменений в том, что сопровождение самоопределения всё больше воспринимается не как формирование субъектом собственного образа мира через профессиональную самореализацию, а как максимально управляемая извне инвестиция в трудовые ресурсы (предприятия, отрасли, региона, страны, транснациональной корпорации) или как одна из стратегий управления «человеческим капиталом». Отечественными учёными и практиками уже разработаны определенные наборы критериев и показателей сформированности профессионального самоопределения обучающихся. Например, мотивационный, информационный, практический критерии и соответствующие показатели. Учитывая этот подход к разработке критериев, авторы сочли необходимым доработать его применительно к современным условиям, следуя требованиям полноты и объективности, возрастному подходу, принципам субъектности, непрерывности, проблемности социального партнёрства, а также продуктивной деятельности обучающихся.

Авторами обоснована структура критериальной оценки результативности педагогической поддержки профессионального самоопределения учащейся молодежи: оценка с позиций непосредственных благополучателей – индивидуума (конкретного обучающегося), корпорации и локального работодателя, а также с позиций государства, региона, образовательной организации. Предложены количественные и качественные показатели для каждой из позиций.

Так, например, количественные показатели для корпорации или локального работодателя – результат конкуренции на рынке труда, находящийся в зависимости от «нормы выработки» со стороны конкретных исполнителей. Пример качественного показателя – обустроенность современных карьерных лестниц и открытость для взаимодействия с образовательными институциями или социальными структурами.

Среди количественных показателей с позиции государства могут выступить: наличие механизмов регулирования межстрановых «кадровых пылесосов», характеристики внутренних миграционных процессов, доступность актуальных форм профессиональной переподготовки, общая производительность труда, регулирование безработицы. Среди качественных – отражение профориентационной проблематики в нормативных актах; наличие механизмов инициации и распространения социальных партнерств; доступность профориентационной помощи для лиц с выраженными ограничителями выбора.

В регионе количественными показателями может оказаться степень распространении прецедентов пестования потенциального кадрового потенциала в актуальных кластерах промышленности или сервиса, институционализация этих процессов. Качественные показатели – характеристики реализации региональных программ развития профессионального образования в части профессиональной ориентации, представленность в региональных компонентах общего образования профориентационных модулей и профессиональных проб и т. д.

Для образовательной организации пример количественного показателя – общее число профориентационно значимых событий, согласованных с территориальным или удаленным профессионально-производственным окружением. Качественные – многообразные характеристики реализации широкого спектра профориентационных технологий (как специфичных, так и опосредованных), наличие оригинальных или инновационных решений (Сергеев И. С.).

Для оценки персонального уровня был предложен следующий набор критериев, единый для всех возрастов и уровней образования:

целевой – наличие целевых установок, значимых для процесса профессионального самоопределения;

мотивационный – профессионально-трудовая мотивация и ценностные ориентации;

информационный – профессиональная (профессионально-образовательная) информированность;

деятельностный – опыт профориентационно значимой деятельности (включая наличие профориентационно значимых продуктов);

- рефлексивный – осознание и самооценка процесса своего профессионального самоопределения и его результатов.

В отечественной индустриальной культуре государство было единственным заказчиком образовательных услуг и рынка труда. В настоящее время в условиях трансформации индустриальной экономики в экономику постиндустриальную появилось значительное количество других весомых и влиятельных заказчиков (родители, представители производства, инновационной экономики, общественных организаций, бизнеса и др.).

Пути достижения новых результатов должны выходить на формы, предусматривающие интеграцию формального, неформального (прежде всего, дополнительного) и информального (спонтанного) образования. Например, ресурсный Центр «Профессионал» Курского государственного университета (КГУ) использует в профессиональной ориентации обучающихся игровые проекты:

игра-презентация «Навигатор» (для студентов первых курсов);

игра «Охота на работодателя» (для студенческого актива университета);

игровой проект «Путь профессионала» (для студентов выпускных курсов).

Сотрудники Центра с привлечением психологической службы, студентов факультета педагогики и психологии в течение учебного года осуществляют работу со студентами КГУ по проведению тренингов по тайм-менеджменту и тренингов «Активность – залог успеха». На факультетах читается факультативный курс «Планирование профессиональной карьеры». Программа курса содержит темы и разделы, актуальность которых диктуется современной социально-экономической ситуацией и акцентирует внимание студентов на проблемах, связанных с трудоустройством и адаптацией на рынке труда.

В данной статье рассмотрены лишь некоторые направления, ориентированные на повышение качества и изменение подходов к профессиональной ориентации с позиций современной социально-экономической ситуации в России.

Решению этой важной государственной проблемы способствуют следующие социально значимые ресурсы:

создание возможности формирования у школьников и молодёжи субъектной позиции;

признание за обучающимся право на собственное содержание образования и увеличение свободы выбора образовательно-профессионального маршрута;

изменение содержания, форм и методов образовательной деятельности, в том числе и профориентационной для повышения готовности обучающихся к профессиональному самоопределению;

предоставление органам управления образованием более широких возможностей образовательным организациям для обеспечения сетевых форм взаимодействия и партнёрских отношений;

организация поддержки и экспертизы профориентационно значимых инициатив регионального, муниципального и локального уровня, практик корпоративной и отраслевой профессиональной ориентации;

совершенствование нормативной и правовой базы профессиональной ориентации;

подготовка и повышение качества деятельности социальных партнёров, в том числе и педагогических работников, на всех уровнях взаимодействия к профессиональному самоопределению обучающихся в современных условиях;

преумножение социальных практик, соревнований обучающихся на всех возрастных этапах, использование арсенала наставничества среди родителей, бывших выпускников, работников предприятий и организаций, заинтересованных в подготовке достойной будущей смены специалистов.

Можно продолжить описание и других форм и методов, педагогических технологий. Однако при этом важно одно, чтобы предлагаемые обучающимся различные виды деятельности имели практико-ориентированную направленность, проводились системно и качественно, соответствовали запросу обучающихся и учитывали социально-экономическую ситуацию конкретного региона, муниципального образования, образовательной организации.

Список литературы

1. Концепция организационно-педагогического сопровождения профессионального самоопределения обучающихся в условиях непрерывности образования [Текст] / В. И. Блинов, И. С. Сергеев и др. – М.: Федеральный институт развития образования: Издательство «Перо», 2014. – 38 с.

2. Родичев, Н. Ф. Поляризация воздействующих и помогающих отношений – тенденция развития профессиональной ориентации [Текст] / Н. Ф. Родичев // Настоящее и будущее профессиональной ориентации учащейся молодежи: теория и практика: сб. науч. ст. / под общ. ред. С. Н. Чистяковой. – СПб: ФГНУ ИПО ОВ РАО, 2012. – С. 28-31.

3. Тринитаткая, О. Г. Социальное партнёрство как технология инновационного менеджмента в образовании [Текст] : учеб. пособие / О. Г. Тринитатская и др. – Ростов- на-Дону: ГБОУ ДПО РО РИПКиППРО. – 2013. – 388 с.

4. Чистякова, С. Н. Критерии и показатели готовности обучающихся к профессиональному самоопределению [Текст] / С. Н. Чистякова, Н. Ф. Родичев, И. С. Сергеев // Профессиональное образование. Столица. – 2016. – № 8. – С. 10-16.

5. Чистякова, С. Н. Современные теоретические и практические подходы к профессиональной ориентации учащейся молодежи [Текст] / С. Н. Чистякова // Педагогические инновации как условие повышения качества образования: материалы I Международных педагогических чтений, посвященных 25-летию независимости Республики Казахстан, 20-летию школы-лицея «Туран», 15-летию колледжа, университета «Туран». 27-29 октября 2016 г., С. 23-30.

**Статья опубликована в научном журнале:**

Чистякова, С. Н. Эффективность профессиональной ориентации обучающихся – важнейшая составляющая системы государственной кадровой политики [Текст] / С. Н. Чистякова // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2017. - № 1 (25). – 24-29