

---

## РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ЧЕРЕЗ РАЗВИТИЕ НОВЫХ ФОРМ ПРОФИОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ С НАСЕЛЕНИЕМ

**Н. В. Лаптев**

*Главное управление труда, занятости и социального благополучия  
Ульяновской области, г. Ульяновск*

*koordtrud@mail.ru*

Изменения в сфере социально-трудовых отношений в условиях рыночной экономики находятся в прямой зависимости от развития общества. Чем стремительнее рост информационно-технического развития общества, тем заметнее меняются потребности и структура рынка труда. Сегодня мир профессий изменчив как никогда: постоянно возникают новые отрасли и преобразуются старые, некоторые профессии объединяются, а многие и вовсе исчезают бесследно. Это обстоятельство предъявляет особые требования как к профессиональному становлению специалиста в целом, так и к его личностным особенностям, а именно подразумевает умение найти себе применение в новых условиях, способность проектировать, сознательно выстраивать и своевременно корректировать свою профессиональную биографию [1]. В значительной мере эта проблема решается качественно выстроенной системой профессиональной ориентации как в образовательных организациях, так и в процессе индивидуальной работы с населением.

Вызовы в современном российском обществе, продиктованные экономическими санкциями, введенными западноевропейскими странами против России, принуждают незамедлительно решать проблему по созданию условий для высокотехнологичного постиндустриального развития нашей страны, что, в свою очередь, порождает специфические проблемы, такие как противоречие между ориентацией на развитие высокотехнологического и наукоемкого производства и явно недостаточная ориентация сложившейся системы образования и конкретных людей (школьников, студентов, родителей, безработных граждан) на освоение соответствующих профессий.

В настоящее время с учетом основных тенденций развития современного образования в России остро стоит вопрос о переходе на качественно новый уровень профессиональной подготовки выпускников, которые должны являться высококвалифицированными, конкурентоспособными специалистами. Это представляется возможным лишь в результате целенаправленной работы, заключающейся в формировании личности профессионала, адекватного образа будущей

профессиональной деятельности, в развитии способностей и качеств личности, являющихся профессионально важными для конкретной трудовой деятельности [2].

Профессиональное самоопределение как выбор, осуществляемый в результате анализа внутренних ресурсов субъекта и соотнесения их с требованиями профессии, представляет собой процесс, состоящий из ряда этапов, продолжительность которых зависит от внешних условий и индивидуальных особенностей субъекта выбора профессии. Часто происходит так, что в подобных ситуациях студент лишь в процессе обучения приходит к осознанию того, что данная деятельность ему не подходит, следствием чего является низкая мотивация к учебной деятельности [3]. Как итог, в настоящее время в Российской Федерации заметен серьезный дисбаланс между количеством выпускников вузов и требующимися на рынке труда специалистами с рабочими профессиями, между количеством требуемых специалистов технических и гуманитарных специальностей. Данный дисбаланс является причиной низкого трудоустройства выпускников как вообще, так и по полученной специальности в частности. В 2015 г. Министерство образования и науки России проанализировало данные по трудоустройству и средней заработной плате выпускников вузов, предоставленные Пенсионным фондом Российской Федерации, Рособрнадзором и образовательными организациями. В ходе мониторинга были обработаны данные об 1 млн. 200 тыс. выпускников 2013 г., которые завершили обучение по более чем 1100 направлениям подготовки и специальностям. Анализ показал, что количество выпускников российских вузов, трудоустроившихся после окончания учебы, составляет 75% [4]. Кроме того, трудоустройство выпускников, в т. ч. по полученной специальности (профессии), является одним из важных показателей по определению эффективности затрат бюджетных средств, выделяемых на систему профессионального и высшего образования. В среднем обучение рабочего или специалиста обходится государству от 40 до 150 тыс. руб. в год. Но, например, подготовка пилота стоит около 900 тыс. руб. в год [5].

По результатам мониторинга потребности экономики Ульяновской области в специалистах и рабочих кадрах на 2013–2015 гг. организации оценили потребность в кадрах на 2014 г. в количестве 4,3 тыс. чел., на 2015 г. – 3,75 тыс. чел. Складывающаяся потребность в кадрах объясняется реализацией крупных инвестиционных проектов, предусматривающих создание высокотехнологичных рабочих мест, требующих квалифицированных кадров, а также необходимостью замены

кадрового состава [6]. В целях формирования эффективного рынка труда, развития конкурентоспособности трудовых ресурсов, организации опережающего кадрового обеспечения экономического развития в Ульяновской области утверждена «Стратегия развития трудовых ресурсов в соответствии с потребностями социально-экономического развития Ульяновской области на период до 2020 г.» (далее Стратегия). Стратегия является основополагающим документом стратегического планирования в области развития трудовых ресурсов Ульяновской области на период до 2020 г.

Авторы Стратегии, анализируя деятельность системы образования Ульяновской области, выделили в качестве проблемы необходимость создания в регионе эффективной системы профессиональной ориентации [7].

Эффективное решение проблем современного общества невозможно без обращения к мировому опыту. В экономически развитых странах уделяется большое внимание профессиональной ориентации населения. Если рассматривать организацию системы профориентационной работы в США, то она имеет высокую степень децентрализации. Государственные органы США (Министерство труда, Министерство здравоохранения, Министерство образования и социальных служб) осуществляют законодательные функции и предоставляют рекомендации регионам (штатам) для организации профориентационной работы с населением, регулируя финансовые вопросы в рассматриваемой области на федеральном уровне. Также профориентацией в США занимаются советы, ассоциации представителей деловых кругов, коммунальные общины. Ключевую роль в методическом обеспечении профориентационной работы играет Национальная ассоциация развития карьеры, которая является подразделением Американской ассоциации консультирования (American Counseling Association).

Составными элементами организационной структуры системы профориентации США являются государственные и частные агентства. В США существуют центры профориентации при школах и колледжах, которые имеют комплексное оснащение профдиагностической аппаратурой и оборудованием. В университетах США существуют собственные службы профессиональной карьеры, профконсультанты которых разрабатывают планы трудоустройства и проводят проф-ориентационную работу со студентами, составляют картотеку студентов, где отмечаются индивидуальные характеристики каждого. Также специалисты ведут картотеку предпринимателей – потенциальных работодателей, определяют каналы контактов с ними по вопро-

сам, связанным с наймом; подбирают из числа студентов кандидатуры, отвечающие требованиям конкретных рабочих мест [8]. Интересен опыт США по составлению персонального досье на выпускников школ, на основе которого даются персональные профориентационные рекомендации. Данное досье можно было бы ввести и во всех российских школах, оно могло бы помочь выпускникам школ более осознанно делать выбор профессии, с учетом личных качеств и потребностей рынка труда.

В Канаде профессиональная ориентация в школах строится на взаимосвязи с реально существующими потребностями в рабочей силе. В частности, в школах небольших городов и в сельской местности структура профессиональных программ изменяется с учетом рекомендаций региональных комитетов по трудовым ресурсам, состоящих из представителей местных властей, учебных заведений, предпринимателей, руководителей наиболее крупных местных компаний. Одна из основных задач таких комитетов – изучение текущего и перспективного спроса на рабочую силу на местах и управление в соответствии с этим процессом подготовкой требуемых кадров. Данный опыт можно применять в регионах России в разрезе каждого муниципального образования.

В Великобритании в каждом регионе на местном уровне действуют отраслевые советы, состоящие из предпринимателей, профсоюзов и специалистов, назначаемых министром образования. Эти советы готовят рекомендации по поводу содержания и длительности учебных программ для различных профессий и определения приоритетов профориентационной работы. Данный опыт также можно использовать в Российской Федерации для качественного наполнения учебного процесса и расстановки приоритетов в получении знаний, умений, навыков, необходимых на определенном этапе социально-экономического развития региона.

В Германии профориентационная работа ведется в 7–10-х классах, данное направление определено Законом об образовании. В школах на каждого ученика разрабатывается «дорожная карта» профориентационных мероприятий.

Если рассматривать профориентационную работу в Германии на примере 8-го класса общеобразовательной школы, то профориентация в течение учебного года выглядит следующим образом: на начальном этапе это проведение тестов, на основании которых социальные педагоги определяют для каждого ученика четыре подходящие ему профессии, по которым учащиеся проходят 2-недельные практики (по 2,5 дня на каждую профессию, выбранную учеником). Практика проходит в меж-

заводских центрах. В 9-х и 10-х классах проводятся 4-недельные практики с допуском к производственному процессу. Профорентация продолжается и на первом курсе в организациях среднего профессионального образования. Опыт профорентационной работы в Германии напоминает советский опыт функционирования учебно-производственных комбинатов, в которых ребята знакомились с миром профессий и получали свой первый профессиональный опыт. Повсеместное возрождение таких учреждений на территории Российской Федерации способствовало бы повышению престижа рабочих профессий.

Основополагающими в организации профорентационной работы с учащимися общеобразовательных организаций Ульяновской области являются три фактора:

1. Установление четырехстороннего взаимодействия, участниками которого являются общее образование, профессиональное образование, служба занятости и работодатели.

2. Ориентация на кластерный подход, который положен в основу развития региона.

3. Организация непрерывной и системной профорентационной работы, начиная с дошкольных образовательных организаций.

Одной из эффективных форм профорентационной работы в Ульяновской области является шефское сотрудничество предприятий с образовательными организациями, которое на современном этапе экономического развития, ввиду нехватки высококвалифицированных кадров на предприятиях региона, переходит из стадии благотворительности на абсолютно новую ступень развития, позволяющую предприятию через сопровождение образовательных организаций формировать в образовательно-воспитательном пространстве образовательной организации запрос на выбор необходимых предприятию профессий учащимися через построение системы профорентационных мероприятий на протяжении всего периода обучения.

По данным Главного управления труда, занятости и социального благополучия Ульяновской области, по состоянию на 01.01.2015 г. предприятия Ульяновской области заключили соглашения о шефском взаимодействии с:

- 223 общеобразовательными организациями (49,8% от общего количества общеобразовательных организаций Ульяновской области);
- 94 дошкольными общеобразовательными организациями (25,3% от общего количества дошкольных образовательных организаций Ульяновской области);

– 11 образовательными организациями дополнительного образования (16,2% от общего количества образовательных организаций дополнительного образования Ульяновской области).

В рамках сотрудничества предприятий и общеобразовательных организаций проводятся экскурсии, беседы с учащимися, организуются круглые столы, реализуются социально значимые проекты и др. Некоторые договоры предусматривают для учащихся возможность трудоустроиться в летнее время, участие специалистов предприятий в организации и ведении ученических научно-исследовательских и проектных работ. По мере возможностей предприятия оказывают финансовую поддержку в участии педагогических работников и учащихся во всероссийских конкурсах и соревнованиях.

Профориентационная работа с населением является необходимым вкладом в развитие трудовых ресурсов региона, и чем раньше она начнется, тем больший экономический эффект будет получен, поэтому сегодня в Ульяновской области этой проблеме уделяется особое внимание и работа по профориентации начинается с выпускных групп дошкольных образовательных организаций. Министерством образования и науки Ульяновской области при поддержке службы занятости населения Ульяновской области разрабатываются экскурсии на предприятия для детей, которые посещают детский сад. Профориентационные экскурсии играют огромную роль именно в ранней профориентации.

Задача любой профориентации – выявить индивидуальные особенности человека и тем самым сориентировать его в выборе будущей профессии. Задача же ранней профориентации – познакомить ребят с огромным миром профессий. Большое достоинство экскурсии в том, что она расширяет кругозор, прививает навыки общественного поведения. Дети видят труд людей, понимают важность их профессий, знакомятся с разными видами деятельности. Наблюдение детей за работой специалистов позволяет получать конкретные представления о функциях, которые они выполняют, о специфике работы предприятия. На экскурсиях дети, наблюдая за работой взрослых, получают первые впечатления о значимости труда.

Реализация и совершенствование профориентационных мероприятий, применение разнообразных форм, новых методов и современных технологий профориентационной работы во многом способствуют повышению уровня социальной и психологической адаптивности молодежи к условиям современного рынка рабочей силы, оказывают по-

---

мощь учащимся в профессиональном самоопределении, освоении конкурентоспособных профессий, активизируют снижение напряженности на рынке труда, способствуют эффективному решению проблем трудоустройства выпускников образовательных организаций.

Организация системной профориентационной работы в регионе является развитием социального партнерства как типа социально-трудовых отношений. Социальное партнерство в профессиональной ориентации ориентировано на управляемость и заинтересованность в достижении общих интересов между всеми сторонами, подготовку востребованных на рынке труда профессионально грамотных специалистов, способных быстро адаптироваться к изменениям, происходящим в сфере экономики и социально-трудовых отношений. Основными задачами в области профориентации населения, которые необходимо решать в 2015–2016 гг., являются:

- создание регионального центра профориентации в Ульяновской области;

- создание на базе 10 ресурсных центров и 35 профессиональных образовательных организаций центров профессиональных проб.

Систематизация профориентационной работы в Ульяновской области в 2016 г. должна привести к следующим результатам:

- 100%-й охват профориентационной работой школьников старших классов общеобразовательных организаций региона;

- рост на 10% по сравнению с 2015 г. количества обучающихся в учреждениях профессионального и высшего образования по профессиям и специальностям, востребованным на региональном рынке труда;

- организация шефства (сопровождения предприятиями образовательных организаций в регионе) до уровня:

- 90% от общего количества общеобразовательных организаций Ульяновской области;

- 80% от общего количества дошкольных образовательных организаций Ульяновской области;

- 70% от общего количества образовательных организаций дополнительного образования Ульяновской области;

- снижение отрицательного сальдо миграции в Ульяновской области с 1568 чел. [9] до 720 чел.

---

*Список литературы*

1. *Пряжникова Е. Ю.* Психология труда: теория и практика: учебник для бакалавров. М.: Юрайт, 2012.

2. *Беганцова И. С., Калинина Т. В.* Проблема личностного и профессионального развития современных студентов в реальной социально-педагогической действительности // Материалы II международной научно-практической конференции. Прага, 2013. С. 98–99 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.http://sociosphera.com/files/conference/2013/k-01-20-13.pdf> (дата обращения: 28.09.2015).

3. *Повышева О. Д.* К вопросу о трудоустройстве выпускников вузов // Наука в исследованиях молодых: материалы VI Научного форума студентов, магистрантов, аспирантов (Новосибирск, 29 ноября 2014 г.). Новосибирск: ООО «ЦСРНИ», 2014. С. 91–94.

4. Новости МГТУ [Электронный ресурс]. URL: <http://abit.mstu.edu.ru/news/01-07-2015/index.shtml> (дата обращения: 18.09.2015).

5. *Ивойлова И.* Сантехника вызывали? // Российская газета. 2015. № 6603. С. 11 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rg.ru/gazeta/2015/02/17.html> (дата обращения: 19.09.2015).

6. Постановление Правительства Ульяновской области от 24.12.2012 г. № 624-П «О ежегодном мониторинге потребности экономики Ульяновской области в специалистах и рабочих кадрах» [Электронный ресурс]. URL: <http://law.ulgov.ru/doc/7442> (дата обращения: 22.09.2015).

7. Распоряжение Правительства Ульяновской области от 26.12.2015 г. № 32/860-пр «Стратегия развития трудовых ресурсов в соответствии с потребностями социально-экономического развития Ульяновской области на период до 2020 г.» [Электронный ресурс]. URL: <http://ulgov.ru/page/index/permlink/id/7779/> (дата обращения: 20.09.2015).

8. *Пряжникова Е. Ю.* Психология труда: теория и практика: учебник для бакалавров. М.: Юрайт, 2012.

9. Миграция населения Ульяновской области / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Ульяновской области [Электронный ресурс]. URL: [http://uln.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_ts/uln/ru/statistics/population](http://uln.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/uln/ru/statistics/population) (дата обращения: 22.09.2015).