УДК 377

А.Ю.Муравьев

ГОТОВНОСТЬ К ЭФФЕКТИВНОМУ ПОВЕДЕНИЮ НА РЫНКЕ ТРУДА КАК РЕЗУЛЬТАТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Институт непрерывного педагогического образования НовГУ

The readiness of future specialists to behave effective in the labour market is examined in the article. The problems of the correct occupational choice, the formation of ability to see a job in proper perspective and development of an active position during the graduators who has being searched work are focused.

Традиционно в качестве основного результата профессионального образования рассматривалась система знаний и умений, необходимых для успешного решения профессиональных задач в той или иной сфере деятельности. Однако в настоящее время такое понимание образовательного результата уже нельзя считать достаточным, поскольку владение собственно профессиональными знаниями и навыками не гарантирует реализации карьерных планов выпускника.

Подтверждением этому могут служить реальные профессиональные биографии, которые «не сложились» несмотря на то, что выпускники профессиональных учебных заведений были подготовлены как квалифицированные специалисты: они или долгое время не могли найти работу или трудоустроились не по полученной в учебном заведении профессии. Конечно, было бы ошибкой однозначно трактовать такое трудоустройство как признак неудачно начавшейся профессиональной карьеры. Тем не менее, нормой следует считать трудоустройство выпускников учреждений профессионального образования по приобретенной профессии.

Одной из причин, препятствующих реализации карьерных планов выпускников, является изначально ошибочный выбор профессии, сделанный без учета ситуации на рынке труда. Данные социологических исследований указывают на широкое распространение искаженных представлений учащихся, родителей, а нередко и педагогов о востребованности отдельных профессий и возможностях трудоустройства.

Как отмечается в аналитическом докладе, «если старшее поколение, состоящее из людей, получивших высшее образование до 1992 года, с чрезвычайной болезненностью и лишь отчасти, но все же адаптировалось к жизненной ситуации, то адаптация к жизненным условиям выпускников вузов первого десятилетия XXI века более проблематична. Их ожидания, разбуженные и усиленные СМИ, достаточно высоки — опросы в 15 регионах показали, что студенты старших курсов почти поголовно ориентируются на первый заработок в размере не ниже 12-18 тысяч рублей в месяц и на работу в среднем управленческом звене» [1].

В современных социально-экономических условиях, связанных с появлением свободной конкуренции на рынке труда, к факторам, усложняющим процесс трудоустройства, следует отнести отсутствие или недостаточный уровень сформированности навыков эффективного поиска работы.

До начала 90-х годов административно-командная экономика характеризовалась наличием гарантий занятости населения, в том числе молодых специалистов. Последующие изменения в экономическом укладе и социальных отношениях привели к исчезновению или значительному ослаблению подобных гарантий и, следовательно, актуализировали проблему формирования у выпускников учреждений профессионального образования навыков, необходимых для поиска работы и трудоустройства.

Навыки поиска работы актуальны для различных социальных категорий. Однако особое значение они приобретают для низко адаптированных групп населения на рынке труда. Закон о занятости населения в Российской Федерации оперирует понятием *граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы* применительно к 12 категориям, в число которых не входит, однако, молодежь в возрасте 18-25 лет. Между тем, «данные мониторинга рынка труда и практика работы государственной службы занятости показывают, что групповой признак «граждане, испытывающие трудности при поиске работы» позволяет причислить к указанным в Законе категориям молодежь в возрасте до 25 лет», поскольку для нее характерна низкая конкурентоспособность на рынке труда.

В частности, при анализе вакансий негосударственных кадровых агентств, предлагающих в отличие от государственной службы занятости более высокооплачиваемую и престижную работу, но с более жесткими требованиями к профессиональному уровню подготовки специалистов и индивидуальным особенностям личности, в качестве одного из наиболее широко распространенных четко выделяется требование, связанное с наличие опыта работы не менее трех лет.

По данным исследования рынков труда профессий и специальностей Самарской области [3], наибольшее предпочтение отдается работникам с уже имеющимся опытом работы. Показатель частоты требований к опыту работы, рассчитываемый по отношению к общему количеству объявлений, увеличился с 27,3% в 1997 г. до 43,2% в 1999 г.. Таким образом, можно утверждать, что работодатели все чаще ориентированы на готовую квалифицированную рабочую силу.

Необходимо заметить, что требование иметь опыт работы плохо согласуется с возрастными критериями отбора работников. Согласно этому же иссле-

дованию, группа от 25 до 30 лет более всего отвечает возрастным требованиям работодателей. Представители данной возрастной группы имеют возможность занять более 40% рабочих мест. Причем если в декабре 1997 г. ограничения по возрасту встречались в 20,2% газетных объявлений о вакансиях, то в июне 1999 г. этот показатель составил 47,6%.

Поведение на рынке труда является элементом социального поведения. С этой точки зрения формирование навыков эффективного поведения на рынке труда представляет собой одно из направлений оптимизации социального поведения.

Как и любое другое умение, умение правильно вести себя на рынке труда может складываться путем естественного (и часто очень длительного) процесса «проб и ошибок», т. е. быть продуктом стихийной социализации, а может формироваться в процессе целенаправленного обучения — и значит, заранее планироваться как одна из целей образования и как его ожидаемый результат.

В педагогической литературе продолжается дискуссия вокруг проблемы определения образовательного результата. Стимулом для этой дискуссии, как отмечают ее участники, является сохранение ориентации на знаниевый компонент образования. Исследователи говорят о кризисе знаниево-просветительской парадигмы, обусловленном новыми требованиями к личности, призванной осваивать ситуации социальных перемен, решать творческие задачи, выступать источником инноваций в различных сферах деятельности.

В последние годы при определении образовательного результата широкое распространение получил компетентностный подход. В публикациях, отражающих содержание данного подхода, можно встретить различные перечни ключевых компетенций.

По мнению В.А.Болотова, В.В.Серикова [4], в основе компетентностного подхода лежит формирование у обучающихся умения разрешать проблемы, возникающие в различных ситуациях, а не просто информированность ученика. Среди этих ситуаций авторы называют и ситуации, связанные с выбором профессии и оценкой своей готовности к обучению в профессиональном учебном заведении, когда необходимо ориентироваться на рынке труда.

Метаморфозы государственной системы способствовали возникновению разобщенных взглядов в определении основной цели профессионального образования: 1) удовлетворение потребностей личности; 2) ориентирование на запросы общества; 3) заинтересованность в решении проблем рынка труда. Несомненно, важно решение всех этих проблем. Но только структурирование данных категорий, в частности выделение в качестве главного звена личности, позволит адресно и сбалансированно подойти к решению вопросов подготовки квалифицированных кадров.

Официально принятая традиционная система оценки качества профессионального образования показала себя недостаточно эффективной в условиях современности. Государственные образовательные стандарты содержат лишь конкретное содержание профессиональной деятельности. Решение общих вопросов, в том числе вопросов о компетенциях, производится в рамках образовательных учреждений.

Согласно С.Е.Шишову и В.А.Кальней [5], быть компетентным означает умение мобилизовать в данной ситуации полученные знания и опыт. В данной формулировке кроется сущность понятия компетенции. Это психологическое явление может быть выражено как в форме мобилизации, т.е. компетенции в чистом виде, так и виде скрытой возможности.

Для профессионального образования важна мобилизация. Однако компетенции поддается регистрации только применительно к ситуации. В контексте целей профессионального образования речь идет о трудоустройстве молодого специалиста и последующей трудовой деятельности.

Формирование системы компетенций достаточно сложно. Ее развитие происходит лишь в активной осознанной деятельности. В силу субъективности учащиеся способны выносить различные опыт из одинаковых ситуаций. Тем интереснее планировать ситуации для развития компетенций.

При определении образовательного результата в контексте решения задачи подготовки выпускников профессионального учебного заведения к эффективному поведению на рынке труда более рационально оперировать не понятием «компетентность», которое, на наш взгляд, еще недостаточно дифференцировалось от категорий «умения» и «навыки», а таким традиционно используемым в психологии и педагогике понятием, как «готовность». Готовность как сложное психологическое образование включает в себя помимо необходимых знаний, умений и навыков также мотивационные и волевые компоненты.

Сущность готовности к эффективному поведению на рынке труда рассматривается нами как личностное образование, обуславливающее возможность трудоустройства в соответствии с имеющимися профессиональными планами выпускника и с учетом складывающейся на рынке труда ситуации.

Одним из важнейших компонентов готовности к эффективному поведению на рынке труда является способность выпускника к *оценке перспектив и возможностей своего трудоустройства*. Очевидно, что в условиях рыночной экономики такие перспективы различны для различных специальностей и профессий.

В постсоветское время произошло стремительное усиление спроса на высшее образование. При этом выбор в пользу данного уровня образования осуществлялся либо исходя из абстрактных представлений о необходимости получить диплом вуза, либо, напротив, из вполне конкретных и прагматичных мотивов, далеких, однако, от системы образования (например, для юношей — получить отсрочку от армии). Как следствие появилось большое количество невостребованных специалистов с «престижным» высшим профессиональным образованием и дефицит соискателей рабочих профессий.

По результатам исследования рынка труда Великого Новгорода в 2003 г. требовалось: 25% работ-

ников с высшим образованием, 17-18% со средним профессиональным образованием, 42-45% с начальным образованием.

В настоящее время абитуриент осознает последствия собственных шагов. Поступление в профессиональное учебное заведение предваряется желанием быть уверенным, что получение выбранной профессии будет достаточно для успешного трудоустройства.

Согласно исследованию Я.М.Рощиной и М.А.Другова [6], главными факторами, определяющими профессиональный выбор, являются:

— способности и личные склонности школьника;

— ценностные ориентации и представления о престижности занятий;

— накопленный человеческий капитал (здоровье, знания и проч.);

— качество образования и характеристики школы, влияющие на человеческий капитал школьника;

— объемы семейного капитала (человеческий, материальный, социальный), профессии родителей;

— поселенческие характеристики (регион, размер города, удаленность от областного центра).

Не рассматривая проблему выбора профессии, отметим наличие прямой связи ее с последующим трудоустройством. Насколько правильным будет выбор, настолько успешным будет последующее трудоустройство.

Однако удачный выбор профессии — важное, но недостаточное условие для получения хорошей работы. Поэтому обратимся к уровню активности соискателя вакансии. Как подтверждает практика работы центров занятости, успех в трудоустройстве во многом зависит от поведения самого безработного. По данным центров занятости Краснодарского края, лишь 58% опрошенных считают, что необходимо постоянно самим проявлять инициативу, а 10% — полностью полагаются на инспекторов Центра занятости [7].

Одним из главных факторов трудоустройства является востребованность профессии на рынке труда. Под востребованностью профессии понимают соотношение емкости спроса и предложения. Умение адекватно оценить уровень востребованности профессии настолько же важно, насколько и сложно. С одной стороны, можно говорить о наличии большого, не поддающихся статистике, количества объявлений о вакансиях, с другой стороны, — о недоступности упорядоченной части данной информации. Разрозненность информации о вакансиях объясняется большим количеством ее источников. Это и государственная служба занятости, и коммерческие кадровые агентства, и ярмарки вакансий, средства массовой информации и Интернет, это и окружающие люди. Овладение информацией, содержащейся в этих источниках, происходит после получения образования, уже в процессе поиска работы.

Все перечисленные проблемы говорят о необходимости целенаправленного формирования готовности будущих рабочих и специалистов к эффективным действиям на рынке труда. Экспериментальная работа, проведенная автором статьи в профессиональном лицее №1 Великого Новгорода, позволяет говорить о том, что условиями формирования такой готовности для учащихся являются:

— организация системы дуального обучения;

— оказание консультационной помощи учащимся по вопросам взаимодействия с потенциальными работодателями в период производственной практики и производственного обучения;

— реализация модульной программы для учащихся профессионального лицея, раскрывающей методы и приемы поиска вакантных рабочих мест, презентации себя на рынке труда, профессиональной адаптации и планирования жизненных перспектив;

— стимулирование учащихся к поиску работы и заключению договоров с работодателями в период обучения;

— организация системы профессионального отбора учащихся будущими работодателями на разных ступенях обучения в рамках специально организованных мероприятий («дни открытых дверей» для работодателей, конкурсы профессионального мастерства и др.), а также в ходе производственной практики и итоговой аттестации выпускников.

При осуществлении этих условий выпускник будет обладать необходимыми способностями к эффективным действиям на рынке труда, а значит и высокими шансами на успешное трудоустройство.

---

1. Высшее образование в России: состояние и направления развития: Аналитический доклад. Фонд «Наследие Евразии» / Под ред. В.Л.Глазычева. М., 2004. С.4.
2. Карпенко Т.И. Автореф. дис. … канд. социол. наук / Ин-т проблем занятости РАН. М., 1999. С.11.
3. Отчет по результатам исследования рынков труда профессий и специальностей, предлагаемых к введению в пилотных учебных заведениях, в рамках реализации компоненты 3 «Профессиональное образование и обучение» проекта «Развитие образовательных связей и инициатив в области высшего и профессионального образования» (ДЕЛФИ) по Самарской области / С.Алашеев, А.Антипова, Е.Коробова. Самара, 2000. 100 с.
4. Болотов В.А., Сериков В.В. // Педагогика. 2003. №10. С.8-14.
5. Шишов С.Е., Кальней В.А. Мониторинг качества образования в школе. М.: Рос. пед. агентство, 1998. 354 с.
6. Рощина Я.М., Другов М.А. Выбор профессии: по любви или по расчету?: М.: ГУ ВШЭ, 2002. 43 с. (Препринт).
7. Социальное расслоение и социальная мобильность / Отв. ред. З.Т.Голенкова; Ин-т социологии РАН. М.: Наука, 1999. 191 с.