

**СИСТЕМА ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ ТА ЇЇ РОЛЬ
У ФОРМУВАННІ ЯКОСТІ РОБОЧОЇ СИЛИ**

На сучасному етапі соціально-економічного розвитку суспільства, особливо в умовах становлення держави, зростає роль людського фактору, що передбачає підвищення вимог до якості трудового потенціалу, до професійних, ділових і особистих характеристик працівника, створення умов для всебічного розвитку та раціонального використання власного потенціалу кожного учасника в усіх сферах застосування праці, систематичне підвищення загальноосвітнього, культурного і професійного рівня, стимулювання творчої активності персоналу. Трудовий потенціал суспільства визначається характером формування та реалізації здатності до праці кожної особи, а це, у свою чергу, значною мірою залежить від свідомого професійного вибору та успішності здобуття професії.

Фактором, що сприяє професійному самовизначенню та реалізації здатності до праці людей, є дієва система професійної орієнтації населення. Дослідженню теоретичних аспектів формування якості трудового потенціалу, оптимізації професійної самовизначеності громадян, раціональності підходів до свідомого обрання ними майбутньої професії, вивченню впливу професійної орієнтації на якість підготовки кадрів і стан ринку праці, забезпеченість висококваліфікованими кадрами суб'єктів господарювання присвячені наукові праці багатьох вчених, таких, як В. Геєць [1], Е. М. Лібанова [2], І. Н. Назімов [3], Н. Д. Лук'яненко [4], О. А. Грішнова [5], Л. В. Шаульська [6], Ю. М. Маршавін [7], Н. Тюхтенко [8] та інших.

У той же час системний аналіз наукових досліджень з аспектів професійної орієнтації демонструє необхідність їх продовження і вдосконалення в напрямках визначення заходів поєднання з чинниками формування якості робочої сили і дієвих механізмів практичного застосування.

Метою статті є детальний аналіз сучасних поглядів на розвиток системи професій-

ної орієнтації та визначення пріоритетних напрямів і механізмів вдосконалення профорієнтаційної роботи в контексті формування якості робочої сили.

Згідно «Концепції державної системи професійної орієнтації населення», затвердженої 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 [9, с. 53].

Головною метою профорієнтаційної роботи є сприяння специфічними методами досягнення максимальної відповідності особистих рис і фаховості особи професійно-кваліфікаційним вимогам конкретних напрямів трудової діяльності, професії або посади (робочого місця). Завдяки профорієнтаційній роботі також посилюється конкурентоспроможність працівника на ринку праці та досягається на цій основі значне підвищення ефективності зайнятості населення згідно із пріоритетами державної економічної та соціальної політики і світовим досвідом.

В основу профорієнтаційної роботи покладено наступні принципи її організації:

комплексний характер профорієнтаційних послуг;

узгодження інтересів особи та суспільства через ринок праці;

діяльнісний підхід до визначення професійної придатності;

рівні можливості отримання профорієнтаційних послуг громадянами незалежно від місця проживання, роботи чи навчання, віку, статі, національності, релігійних переконань;

доступність професійної та іншої інформації стосовно можливостей вибору чи зміни професії, форм навчання і працевлаштування;

добровільність і безкоштовність отримання профорієнтаційних послуг усіма групами населення на гарантованому державному рівні;

конфіденційний і рекомендуєчий характер висновків профконсультацій і профдобору, додержання працівниками профорієнтаційних служб чи підрозділів норм професійної етики.

Попередньо діючою в Україні Концепцією державної системи професійної організації населення [10, с. 62] було обґрунтовано стверджено, що професійна орієнтація – це соціально-економічна категорія за походженням, сутністю й показниками оцінки ефективності. За методами вирішення професійна орієнтація – соціально-економічна, медико-фізіологічна та психолого-педагогічна проблема. Вона спрямована на досягнення збалансованості між професійними інтересами і можливостями (спроможностями) людини і потребами суспільства, вимогами роботодавця чи конкретного технологічного, управлінського або іншого процесу в окремих видах професійної діяльності.

Професійна орієнтація сприяє виявленню та цілеспрямованому розвитку здібностей і таланту людини, оптимізації її професійного самовизначення на основі врахування особистісних рис і характеристик кожного окремого індивіда, а також – усвідомленому залученню особи в суспільне виробництво. Крім того, вона формує раціональну розстановку й ефективно використання трудового потенціалу на основі об'єктивної оцінки ринку праці з урахуванням схильностей, здібностей, інших індивідуальних якостей людини, а також в системній взаємобумовленості обох сторін зазначеного процесу. У даному контексті виявляється доцільним віднесення Н. Тухтенко професійної орієнтації до складової елементів внутрішньої структури категорії «професійне самовизначення особистості» [8, с. 26]. Професійна орієнтація є першою складовою частиною процесу вибору професії.

Система професійної орієнтації функціонує за наступними напрямками та чинниками її формування і здійснення:

складові елементи професійної орієнтації;
суб'єкти здійснення профорієнтаційних заходів;

об'єкт професійної орієнтації (щодо користувачів послугами);

змістовні напрями (за призначеністю послуг);

етапність здійснення профорієнтаційних послуг (відповідно до стадій професійного самовизначення та відповідних намірів особи);

профорієнтаційні заходи;

засоби та інструментарій проведення профорієнтаційних заходів;

заподіяні методики при здійсненні заходів.

Традиційно система професійної орієнтації включає такі наступні елементи: професійна інформація, професійна консультація, професійний добір, професійний відбір, професійна адаптація (рис. 1).

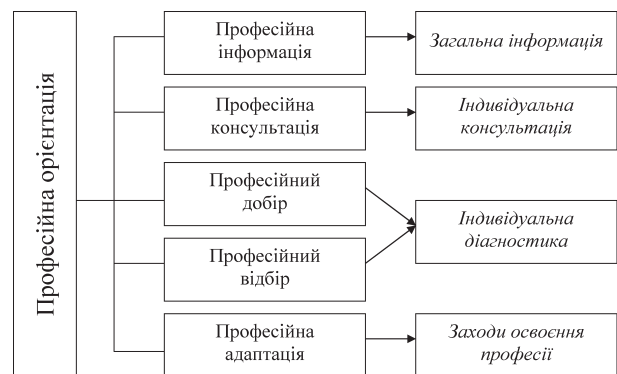


Рис. 1. Складові елементи та змістовні напрями системи професійної орієнтації

Професійна інформація – система заходів щодо накопичення і розповсюдження відомостей про трудову діяльність та її роль у професійному самовизначенні особи; інформації про стан, потреби й динаміку ринку праці, зміст і перспективи розвитку сучасних професій і попиту на них; вимоги, що висуваються до особи, яка бажає їх набути; форми та умови оволодіння різними спеціальностями; можливості професійно-кваліфікаційного зростання; формування професійних інтересів, намірів і мотивацій особи в питаннях вибору професії, набуття кваліфікації або зміни виду трудової діяльності чи роботи.

Проінформація – це профорієнтаційний захід загального призначення для різних категорій громадян, який забезпечує цілеспрямоване інформування здобувачів і суб'єктів здійснення заходів професійної орієнтації про перелік професій та вимоги до претендентів на їх опанування, про запити сфери суспільного виробництва на ті, чи інші професії, про наявні особові й кваліфікаційні вимоги, а також навчальні заклади і шляхи набуття певної професії.

Професійна консультація – організована система взаємодії психолога-консультанта чи іншого фахівця із професійної орієнтації та особи, яка потребує і отримує послугу у виборі чи опти-

мізації її професійного самовизначення на основі виявлення індивідуально-психологічних характеристик, особливостей життєвих ситуацій, професійних інтересів, нахилів, стану здоров'я особи з урахуванням потреб ринку праці.

Професійна консультація – персоналізований профорієнтаційний захід, який здійснюється кваліфікованими психологами-консультантами, завданням якого є сприяння людині в об'єктивній оцінці своїх спроможностей у питанні професійного визначення з наданням конкретних рекомендацій про вибір професії та необхідні вимоги щодо її набуття.

Професійний добір – науково обґрунтована система профдіагностичного обстеження особи, яка спрямована на визначення конкретних професій, найбільш придатних їй для оволодіння у відповідності з наявними характеристиками, нахилами, інтересами та іншими спроможностями людини.

Професійний відбір – науково обґрунтована система заходів профдіагностичного обстеження, яка спрямована на визначення ступеня придатності та спроможності особи до опанування окремих видів професійної діяльності, займання конкретних посад згідно з нормативними вимогами щодо конкретного робочого місця.

Професійна адаптація – комплексна, науково обґрунтована система заходів, що покликана сприяти процесу входження, оволодіння та досягнення особою професійної майстерності, пристосування до психологічних і організаційно-технологічних особливостей у кожному окремому виді професійної діяльності на конкретному робочому місці.

Суб'єктами здійснення профорієнтаційних заходів виступають: батьки на стадії трудового виховання дітей і підлітків, вихователі дитячих дошкільних закладів, педагогічний персонал загальноосвітніх, професійних і вищих навчальних закладів, працівники відповідних структурних підрозділів Державної служби зайнятості, Міністерства освіти, Міністерства праці та соціальної політики, Міністерства по ділам сім'ї та молоді, фахівці громадських соціальних служб, науковці та інший персонал, який задіяний у процесах розробки та виготовленні методик, організації і безпосередньо проведення профорієнтаційних заходів.

Об'єктом проведення заходів професійної орієнтації виступають, як правило, молодь і представники різних груп зайнятого і незайнятого населення на різних етапах свого професійного визначення.

Усі чинники організації і проведення профорієнтаційної роботи взаємообумовлені. У залежності від користувача і призначеності послуг здійснюються ті чи інші види профорієнтаційної роботи відповідними суб'єктами її проведення, застосовуючи специфічні заходи, засоби, механізми, методики та інструментарій.

Наприклад, в умовах дошкільного виховання (в сім'ї та дошкільному навчальному закладі) здійснюються заходи трудового виховання та елементарне інформування малят про світ професій, їх користь людям, використовуючи при цьому наявні приклади із життя, іграшки, дитячі книжки, можливості кіно, відео, комп'ютерної техніки. Цей елементарний вид професійної інформації не потребує якихось особливих навичок її проведення, використання специфічних методик і засобів, перш за все, щоб не перевантажувати дитину та дати можливість поступовому розвитку в ній особистості.

У загальноосвітніх школах, професійних і вищих навчальних закладах профорієнтаційні заходи здійснюють вчителі, педагогічний персонал, психологи, працівники різних закладів освіти та організацій соціально-трудової спрямованості із застосуванням загальних заходів і елементарних методик.

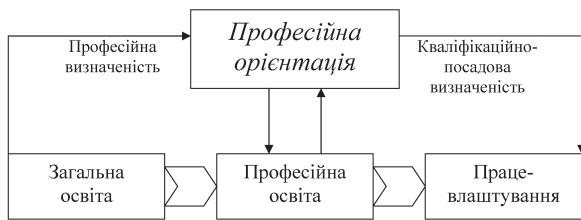
Профорієнтаційна робота з незайнятим населенням здійснюється фахівцями державної служби зайнятості шляхом надання відповідної інформації пошукувачам в центрах зайнятості, на ярмарках професій, вакансій, за рахунок індивідуальних професійних консультацій тощо.

Основними науково-методичними засобами, що користуються у професійній орієнтації, є професіографія (інформаційна, діагностична, коригуюча, формуюча) і професійна діагностика (комплекс психологічних, психофізіологічних, медичних та інших методів вивчення спроможностей, нахилів і характеристик особи).

Незважаючи на велику увагу до теоретичних досліджень питань професійної підготовки та якості робочої сили з боку науковців, реальний стан їх впровадження у формування системи професійного визначення громадян, підготовки кадрів і набору персоналу суб'єктами підприємницької діяльності, вкрай незадовільний. Головна причина цьому – у відсутності комплексного підходу та системності не тільки у практичній реалізації процесів підготовки і управління персоналом, а й, навіть, у послідовності та структурі досліджень.

У наукових працях ретельно вивчається кожна категорія, що досліджується, та її вплив на рівень кваліфікації персоналу, на фінансовий стан підприємств, витрати і доходи держави за зазначеними чинниками тощо. Але при цьому не проглядається вибудова ланцюга залежних, взаємообумовлених ланок єдиного злагодженого організму формування якості людського капіталу. Щодо практики господарювання, то, як правило, рівень фаховості працівників перевіряється за ознаками запису в дипломі, або іншому документі про одержану професійну освіту, у кращому випадку, крім того, – за ознаками професійної кар'єри згідно трудової книжки людини, а підтвердження кваліфікації здійснюється вже фактично на робочому місці.

На схемі (рис. 2) представлено необхідну послідовність проходження освітньо-професійних процесів (у порівнянні з діючим механізмом) в контексті фахової, науково обґрунтованої професійної та кваліфікаційно-посадової визначеності людини для забезпеченості формування високої якості робочої сили.



Де: – діюча послідовність процесів.
 – необхідна послідовність процесів у контексті професійно-кваліфікаційної визначеності особи.

Рис. 2. Схема формування професійної та кваліфікаційно-посадової визначеності людини

У більшості досліджень зазначених питань нахил робиться на структурі та якості професійної підготовки, кількості навчальних закладів і випускників за видами професійних та освітньо-кваліфікаційних напрямів; структурі, інноваціях і методології освітніх процесів, витратах на їх здійснення і таке інше. При розгляді безпосередньо питань забезпеченості кадрами (у галузевому чи регіональному розрізі) акцент робиться, навіть, не на відповідності рівня професійної підготовки спеціалістів сучасним вимогам науково-технічного прогресу і суспільного розвитку, а перш за все на кількісному вимірі – наявності спеціалістів відповідних професій, необхідності підвищення престижності робітничих професій і таке інше. Щодо професійної орієнтації, то цей важливіший чинник формується практично

за рахунок діяльності Державної служби зайнятості. На цьому акцентують увагу багато дослідників [11, с. 75; 12, с. 137].

Головними критеріями оцінки роботи державної служби зайнятості є, звісно, працевлаштування і такий специфічний показник, як «охоплення» незайнятого населення активними заходами сприяння зайнятості. Важливий і дієвий показник. Але, по-перше, це – «показник», на що орієнтуються усі органи державного управління і Державна служба зайнятості не є виключенням. По-друге, він не містить у собі ознак якості, ані у прямому, ані у переносному змістовному розумінні даного терміна і завдань. Так, наприклад, чисельність громадян, охоплених профорієнтаційними послугами Донецької обласної служби зайнятості, зросла у 2008 р. проти 2007 р. на 11 %, при цьому чисельність осіб, які пройшли профнавчання, також зросла на 7 %, але працевлаштованих, навіть навпаки, – зменшилась на 7 % [13]. І причина цьому загальновідома – світова економічна криза. Мова в даному випадку йде не про результати, а про співвідношення тенденцій в зміні взаємозалежних показників. У 2009 р. через загострення кризових явищ взагалі зменшилися усі показники із сприяння працевлаштуванню безробітних: профорієнтаційні заходи – на 5,8 %, професійне навчання – на 43 %, а працевлаштування – на 37,2 %. У більшості країн з розвинутою економікою рівень безробіття набагато вищий за український, який був стриманий, перш за все, високоєфективною роботою державної служби зайнятості. А показники із профорієнтаційної роботи, тим не менш, нажаль, «заробляються» на масових заходах – ярмарках професій, ярмарках вакансій тощо.

Проблема, перш за все, в тому, що, по-перше, державна служба зайнятості – чи не єдина інституція, яка реально займається наданням послуг із професійної орієнтації зайнятому і незайнятому населенню, і, по-друге, за чисельністю персоналу та головним завданням служби (працевлаштування безробітних) вона самостійно неспроможна повноцінно організувати вирішення в державі завдань, які повинні покладатися на профорієнтацію як сферу діяльності. До того ж, молодь із загальноосвітніх шкіл (як головний об'єкт системи професійної орієнтації), згідно діючих нормативних документів, не відноситься до сфери діяльності Державної служби зайнятості.

У закладах освіти безпосередньо профорієнтаційна робота проводиться персоналом шкіл доволі формально і без належного рівня фахо-

вості при виборі засобів, інструментарію та в цілому порядку її здійснення. А між тим це – головна ланка її проведення.

За таких умов із поля зору державного впливу втрачаються головні аспекти призначення професійної орієнтації як найголовнішого чинника не тільки рівня фаховості майбутніх працівників, а й в цілому – процесу формування якості людського капіталу. Яких позитивних змін слід очікувати у вирішенні питань якості професійної підготовки спеціалістів, коли критеріями обрання майбутньої професії молодих людей при виборі навчальних закладів є не висновки фахівців із проведення заходів професійного добору, а рішення батьків чи, навіть, просто власне бажання юнака [11, с. 79]. До речі, на раціональне вирішення цих питань не спрямована й система умов прийому та зарахування претендентів на одержання професійної освіти в навчальних закладах усіх ступенів акредитації, навіть при навчанні за державні кошти.

Невірно обрана професія – це, по суті, в якійсь мірі, тотожно одержанню «фіктивного» диплому, за яким людина не зможе високопродуктивно, фахово працювати. Йдеться, перш за все, про психофізіологічну її невідповідність обраній професії. Ризики при цьому надзвичайно великі: матеріальні, психологічні, за витратами часу тощо. Вони навіть можуть бути суспільно небезпечні. Щодо економічної складової ризиків, то, за розрахунками російських дослідників, помилки людей з питань вибору професії коштують Росії щороку мільярди рублів [14, с. 39], а крім того, здійснення належним чином профорієнтаційної роботи дозволяє скоротити терміни та вартість професійного навчання в 2–2,5 рази і підвищити в майбутньому продуктивність суспільної праці на 20–30 % [3, с. 23].

У даному контексті раціональною бачиться думка І. Н. Назімова, що профорієнтація покликана, перш за все, зацікавити людину трудом, професією та конкретною роботою і, у той же час, захистити її від помилок, обумовлених незнанням (або не повним, викривленим знанням) своїх можливостей (станом здоров'я, спроможностями і таке інше), а також вимог різних професій і видів робіт до організму та особистості людини. Найвище призначення профорієнтації – «перетворення» особистих якостей людини, які в повсякденній свідомості нерідко вважаються недоліками, у гідність завдяки підбору професії або роботи, для яких вони (ці якості) корисні [3, с. 15].

Однією з найголовніших умов раціонального вирішення окресленого питання є системне надання на належному рівні всього комплексу профорієнтаційних послуг населенню в розрізі усіх його соціальних груп і вікових категорій: малюкам, юнакам, молоді загальноосвітніх шкіл, коледжів, ліцеїв, гімназій, вищих навчальних закладів, різним верствам незайнятого і зайнятого населення (у разі набуття нової професії, підвищення кваліфікації чи необхідності професійної перепідготовки), особам з обмеженими фізичними можливостями тощо.

Особливу увагу належить приділити проведенню заходів профорієнтації на стадії професійного визначення молоді, тобто починаючи із загальноосвітніх шкіл. Система заходів повинна складатися з наступних складових професійної орієнтації: навчання загальним поняттям і призначеності профорієнтації (на протязі всього періоду одержання освіти за спеціальними програмами із поступовим накопиченням інформації), професійної інформації та індивідуальної професійної консультації на різних етапах навчання (у 8–9 класах до набуття неповної середньої освіти, та у 11–12 класах, з метою визначення напряму потенційного отримання професійної освіти) з відповідним системним коригуванням навчального процесу, комплектуванням класів із поглибленим вивченням окремих дисциплін, профільним навчанням, враховуючи індивідуальні особливості учнів, згідно із висновками та рекомендаціями педагогів і спеціаліста із професійної орієнтації.

Головним завданням професійної орієнтації на стадії отримання профосвіти (коледж, ліцей, гімназія, вищий навчальний заклад) є сприяння учню чи студенту в більш конкретній визначеності з обраною професією (наприклад, лікар: терапевт, хірург, педіатр, сімейний лікар та інші) або сфери прикладання праці: технічна, педагогічна, соціальна, наукова тощо.

На завершенні навчання необхідно заходами профорієнтації надати допомогу майбутньому молодому спеціалісту свідомо і грамотно обрати відповідне кваліфікаційно-посадове спрямування визначеності потенційного робочого місця (здійсненням заходів професійного добору) і провести навчання техніці пошуку роботи.

У реаліях сьогодення, як правило, майбутня професія обирається за принципом її «модності» чи «престижності» з урахуванням думки батьків або, навіть, з розрахунку територіального розташування навчального закладу та «мож-

ливості» поступити до нього на навчання. Щодо вибору роботодавця та посади, то головними джерелами пошуку роботи є також батьки, знайомі, наявна інформація з вакансій, а майже єдиним критерієм підходящого робочого місця чи посади – рівень заробітної плати.

При прийомі на роботу роботодавець також повинен здійснити заходи профорієнтації (професійного підбору), щоб за допомогою засобів профорієнтаційного діагностування претендента на вакантне робоче місце перевірити рівень професійної та психологічної придатності людини вимогам майбутньої сфери застосування його праці та конкретної кваліфікації і посади. Цього на практиці сьогодні також, по великому рахунку, не робиться.

Із зазначених причин ми маємо велику армію, з одного боку, нефахових, з іншого – незадоволених роботою, розчарованих професійним вибором спеціалістів, низьку ефективність виробництва, економічного зростання та суспільно-соціального розвитку, при цьому не враховуючи ще потенційно можливі (й практично наявні) ризики нанесення шкоди (моральної, матеріальної, фізичної) окремим громадянам і суспільству в цілому непрофесійними діями окремих спеціалістів у різних сферах діяльності.

Таким чином, професійна орієнтація населення, як головний чинник підвищення якості робочої сили, має відігравати провідну роль у формуванні людського капіталу. Проведені дослідження свідчать про необхідність вдосконалення системи професійної орієнтації, що потребує значної перебудови організаційного, законодавчого, науково-методичного, інституційного забезпечення її реформування.

Література

1. Геєць В. Економіка знань та перспективи її розвитку для України / В. Геєць ; НАН України. Ін-т екон. прогнозів. – К., 2005. – 425 с.
2. Лібанова Е. Середній клас в Україні: сучасні масштаби й проблеми розвитку / Е. Лібанова // Україна: аспекти праці. – 2002. – № 8. – С. 27–32.
3. Назимов И. Н. Проблемы и пути формирования системы профессиональной ориентации / И. Н. Назимов // Пути развития системы профессиональной ориентации. – М. : Наука, 1991. – 294 с.
4. Лукьянченко Н. Д. Региональные проблемы формирования трудового потенциала и пути их решения : монография / Н. Д. Лукьянченко,

В. П. Антонюк, Л. В. Шаульская и др. ; МОН Украины. ДонНУ ; НАН Украины. Ин-т экономики пром-ти. – Донецк, 2004. – 387 с.

5. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. – К. : Т-во «Знання», ТОО, 2001. – 254 с.

6. Шаульская Л. В. Профессиональная ориентация молодежи как инструмент регулирования рынка труда / Л. В. Шаульская, С. П. Малеваная // Соціально-економічні аспекти промислової політики. Соціально-трудові відносини в сучасних економічних умовах : сб. науч. тр. Т. 2. / НАН України. Ін-т економіки пром-ти. – Донецк, 2001. – С. 174–184.

7. Маршавін Ю. Профорієнтація незайнятого населення та молоді як чинник досягнення професійної відповідності попиту і пропозиції на ринку праці / Ю. Маршавін // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 2. – С. 20–24.

8. Тяхтенко Н. Соціально-економічні аспекти професійної орієнтації населення у процесі формування трудових процесів / Н. Тяхтенко // Україна: аспекти праці. – 1998. – № 5. – С. 24–27.

9. Концепція державної системи професійної орієнтації населення : Затверджена Постановою Кабінету Міністрів України від 17 вересня 2008 р. № 842 // Офіційний вісник України. – 2008. – № 72.

10. Концепція державної системи професійної орієнтації населення : Затверджена Постановою Кабінету Міністрів України від 27 січня 1994 р. № 48 // Зібрання постанов уряду України. – К. : Видавництво «Україна», 1994. – 411 с.

11. Доронина О. А. Активізація профориєнтаційної роботи як інструмент регіональної кадрової політики / О. А. Доронина // Вісник Донецького національного університету. Серія В. Економіка і право. – 2009. – Т. 1. – С. 75–81.

12. Черноіванова О. М. Сучасний стан та напрями вдосконалення професійної орієнтації молоді Донецької області / О. М. Черноіванова, Н. С. Якимова // Вісник Донецького національного університету. Серія В. Економіка і право. – 2009. – Т. 1. – С. 137–142.

13. Стан зареєстрованого ринку праці в Донецькій області [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.dcz.gov.ua>.

14. Джигоев С. Х. Профорієнтація як форма содействия трудової зайнятості: деякі питання теорії правового регулювання / С. Х. Джигоев // Государство и право. – 2005. – № 11. – С. 39–46.

Надійшла до редакції 15.03.2010 р.