



УДК 37.047

М. М. Саппа,**Г.-М. М. Саппа**

ПЕРВИННА ПРОФОРІЕНТАЦІЯ УЧНІВСЬКОЇ МОЛОДІ В СИСТЕМІ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ РЕГІОНУ

Розглянуто особливості і місце первинної профорієнтації учнівської молоді в системі регіональної кадрової політики. Виділено основні завдання регіональної кадрової політики. Проведено соціологічне дослідження професійних орієнтацій школярів на різних етапах їх соціального становлення, розглянуто особливості організації профорієнтаційної роботи в ряді провідних країн. На основі цього запропоновано основні напрямки організації профорієнтаційної роботи в контексті регіональної кадрової політики, які можуть бути застосовані у практичній роботі з підготовки кадрів для регіону.

Ключові слова: кадрова політика регіону, учнівська молодь, первинна профорієнтація, соціологічне дослідження, професійне самовизначення.

Трансформаційні процеси, які відбуваються сьогодні в усіх сферах суспільного життя України, потреби в забезпеченні її сталого розвитку настійно вимагають від українського суспільства і держави принципово нового ставлення до формування та розвитку її кадрового потенціалу. Це пов'язано передусім зі становленням інформаційного суспільства, потребами в інноваційно-інвестиційному розвитку країни і розбудові новітньої економіки, що базується на знаннях, забезпеченні всіх сфер життєдіяльності держави кваліфікованими, творчими кадрами, необхідними для реалізації національних інтересів у контексті розвитку України як демократичної, соціальної держави з розвинутою ринковою економікою.

Розвиток якісного і різнопрофільного кадрового потенціалу держави стає питанням національної безпеки України та її міжнародного

іміджу. Катастрофічною є втрата Україною виробничих позицій на світовому ринку конкурентоспроможності, що об'єктивно призводить до перетворення її у країну третього світу.

Сьогодні в Україні склалися несприятливі умови щодо збереження і відтворення людських ресурсів, людського потенціалу, який є природним джерелом формування якісного складу працівників усіх сфер державного розвитку. Насамперед це проблеми, пов'язані із забезпеченням гарантованого конституційного права громадян на працю, вільного вибору професії та виду трудової діяльності; зниженням зацікавленості в розвитку якісного трудового потенціалу в умовах занепаду вітчизняного виробництва; старінням населення, бідністю; незатребуваністю за нинішньої організаційно-кадрової моделі державного управління знань та інтелекту, сучасних перспективних способів їх застосування у різних сферах, низький рівень інвестування в освіту. Освіта, яка для сучасного суспільства становить загальносоціальну цінність, вже не має колишнього інструментального значення. Втрачаються позиції за якістю освіти, стимулами її здобуття та фаховою різноманітністю. Це при тому, що світовою тенденцією початку нинішнього тисячоліття є визнання того, що розвиток людського потенціалу є основним ресурсом сталого економічного зростання і конкурентоспроможності держави у довгостроковій перспективі. Це довела і нещодавня світова фінансово-економічна криза. Тому першочерговими заходами щодо післякризового відновлення економік у провідних країнах світу стали інвестиції у сфери розвитку інфраструктури, охорони здоров'я і освіти населення. Питання значення розвитку людського потенціалу є актуальним і в Україні, але в нашій країні воно має головним чином віртуальний, абстрактно-постановочний характер.

Державна кадрова політика – це цілеспрямована стратегічна діяльність держави, що пов'язана з плануванням та прогнозуванням професійного розвитку та раціонального використання кадрів, усіх трудових ресурсів України, визначенням цілей і пріоритетів кадрової діяльності. Від стратегії подальшого розвитку держави залежать обсяг і напрями державного регулювання кадрових процесів та рівень їх децентралізації [1].

Державна кадрова політика в регіонах – діяльність держави щодо формування, розвитку і використання управлінських кадрів владних структур, державної служби для досягнення стратегічної політики та розв'язання місцевих проблем. Важливим завданням державної кадрової політики в регіонах є забезпечення органів державної влади та місцевого самоврядування, державних підприємств та інших установ і організацій, що знаходяться в регіоні, високопрофесійними, законослухняними, ініціативними, патріотично налаштованими управлінськими кадрами нового типу, здатними взяти на себе відповідальність і успішно вирішувати назрілі

загальнодержавні і регіональні проблеми. Водночас не менш важливим завданням сьогодення є підготовка та кадрове забезпечення фахівцями різного рівня кваліфікації тих галузей виробництва, діяльність і розвиток яких є пріоритетними для регіону.

Значною запорукою підготовки необхідних регіону фахівців різного рівня могла би стати розгалужена система професійної орієнтації учнівської молоді, яка достатньо плідно діяла в Україні, але не пристосувалася до радикальних соціальних змін і була порушена 2–3 десятиліття тому [2, с. 17–19]. **Метою** роботи є розглянути стан профорієнтаційної роботи у шкільному середовищі та виділити основні принципи її організації в контексті кадрової політики регіону.

Зазначимо, як показали результати соціологічного дослідження, проведеного в загальноосвітніх школах міста Харкова та Харківської області у 2012 р., серед учнів 1–11-х класів ($N = 773$ особи) – 12 % опитаних учнів 9–11-х класів так і не визначилися з вибором майбутньої професії. Переважна більшість респондентів вирішили обрати певну професію остаточно і планують пов'язати свою діяльність із економічно-фінансовою, юридичною та медичною сферами або з мистецтвом. Серед професій старшокласники частіше обирають високооплачувані професії: економіста, юриста, менеджера, лікаря, адвоката, програміста. Скоріше за все, учнівській молоді не відомо, що ринок праці регіону вже тривалий час перенасичений такими спеціалістами. Тільки невелика частка респондентів віддає перевагу робітничим професіям. Серед хлопців найбільшою популярністю користуються такі професії: будівельник, водій, автослюсар, столяр, електрозварник, електрик. Дівчата мають намір обрати професії: перукар, кухар-кондитер, бармен, офіціант, візажист, масажист, секретар. Додамо також, що помітна частка старшокласників (20 %) вже має власний досвід трудової діяльності, переважно комерційного спрямування або надання послуг. Таке практичне ознайомлення із трудовими реаліями дорослого життя суттєво впливає як на спрямування трудової діяльності, так і на безпосередній вибір професії. Слід зазначити, що у порівнянні з попередніми етапами професійного самовизначення перелік обраних професій значно розширився та став різноманітнішим. При цьому і оцінка престижності професій на третій стадії професійного самовизначення помітно відрізняється від оцінок молодших школярів. Так, старшокласники вважають престижними професії депутата (політика) – 53 % респондентів, директора організації (40 %), нотаріуса (33 %), економіста (30 %), менеджера (28 %), журналіста (28 %), перекладача (27 %), актора (26 %), тоді як на попередніх стадіях найбільш престижними були: лікар (28 %), мільйонер (24 %) (перша стадія професійного самовизначення), та директор організації (52 %), актор (45 %), економіст (42 %) (друга стадія). Отже, сучасні старшокласники прагматично вирішують питання професійної перспективи: обирають престижні,

високооплачувані професії, хоча ринок праці зараз перенасичений фахівцями таких професій. Це вказує на те, що система профорієнтації не орієнтує школярів на вибір професій, що відповідають потребам сучасного ринку праці.

Так 38 % опитаних учнів 9–11-х класів планують після закінчення школи продовжити навчання у вищих навчальних закладах, 30 % – продовжити навчання в технікумах та коледжах, 21 % юнаків планують служити в армії та 7 % респондентів планують одразу після закінчення школи влаштуватися на роботу. Переважна більшість учнів, які планують після закінчення школи продовжити навчання у вищому навчальному закладі, обираючи професію, враховують перш за все її престиж у суспільстві (48 %). Учні ж, які планують продовжити навчання в коледжах та технікумах, найчастіше орієнтуються на комфортні умови праці (47 %) та рівень заробітної плати (41 %). При цьому юнаки більше, ніж дівчата, орієнтуються на отримання високої заробітної плати та комфортні умови праці. Дівчат переважно цікавить можливість реалізувати свої здібності, приносити користь суспільству.

Як видно з наведених даних, спостерігається неузгодженість у професійних намірах школярів і потреб ринку праці в кадрах для розвитку економіки регіону, в кадровому забезпеченні та кадровому оновленні тих чи інших галузей. Так, наприклад, виробничі галузі в Україні вже тривалий час відчують потребу у кваліфікованих кадрах в усіх ланках своєї роботи. Водночас, як доводить проведене дослідження, дуже мало школярів планують після закінчення школи навчання у професійних ліцеях (ПТУ) та у технічних вишах – конкурси до вступу на технічні спеціальності за бюджетом є найнижчими.

У цьому зв'язку доцільно розглянути сучасний стан щодо організації профорієнтаційної роботи у розвинених країнах, у багатьох з яких держава бере на себе функції задоволення запитів підприємців у робочій силі – професійна орієнтація здійснюється органами освіти, біржами праці та спеціальними психологічними лабораторіями. При цьому поняття «професійна орієнтація» в західних країнах не існує, застосовується термін «розвиток кар'єри» – *career development*. Під ним розуміється велика сфера профорієнтаційної діяльності, що включає добре підготовлених і організованих фахівців, які мають у своєму розпорядженні потужні методичні ресурси.

У США питаннями професійної орієнтації займаються як центральні, так і місцеві органи освіти: Відділ професійної орієнтації при Федеральному міністерстві освіти, охорони здоров'я й соціальних справ, суспільна національна асоціація працівників з професійної орієнтації, служби профорієнтації при відділах освіти штатів. Створено розгалужену мережу приватних агентств професійної орієнтації, центрів професійної орієнтації при коледжах і університетах. У той же час існує велика кількість державних центрів професійної

консультації й профдобору, що перебувають під контролем Міністерства праці. У програму навчання американських шкіл включено навчальний курс «Career Development», що проводиться у віці від 5 до 14 років і спрямований на самопізнання, знайомство з можливостями освіти, професіями та плануванням кар'єри [3].

У Польщі центрами професійної орієнтації є районні та воєводські професійні консультації, в яких працюють спеціалісти різних профілів: психологи, соціологи, лікарі. Фахівці забезпечують школи спеціальною інформацією, велику увагу приділяють поповненню кабінетів професійної орієнтації методичними матеріалами, організації днів техніки, конкурсів на краще знання професії, допрофесійній підготовці. У школах Польщі під час організації профорієнтаційних заходів велику увагу приділяють вивченню особистісних якостей учнів. Особова справа учня включає такі документи: сімейний листок учня (заповнює класний керівник на підставі бесіди з батьками); шкільний листок, що містить дані про успіхи в навчанні, а також про участь у позакласних заняттях; листок фізичних здібностей і стану здоров'я; психолого-педагогічний листок, призначений для запису результатів спеціальних досліджень; листок шкільних і професійних консультацій (заповнюють члени класної комісії після ознайомлення з повною інформацією про учня, а також після аналізу планів батьків стосовно вибору професії і подальшого навчання) [4].

В Угорщині професійну орієнтацію молоді, як правило, забезпечує школа, через те вчителі повинні поглиблено вивчати її методику. Школярів починають ознайомлювати зі світом професій у молодших класах, на наступних етапах навчання робота поглиблюється, змінюються її методи. Велику увагу приділяють розповідям і бесідам про професії, організовують різноманітні конкурси. У старших класах вже акцент робиться на ознайомленні школярів з професіограмами. Це підвищує ефективність професійної орієнтації, адже професіограмами чітко визначено вимоги до якостей особистості, докладно викладено зміст майбутньої професії. Школярі самі з'ясовують, чи відповідають їхні психо-фізіологічні якості вимогам тієї чи іншої професії. У країні постійно готують висококваліфіковані кадри для системи професійної орієнтації – університети і педагогічні інститути випускають психологів і профконсультантів, на психологічних відділеннях для студентів читають лекції з питань професійної орієнтації [5].

Основою державної системи профорієнтації в Японії є Державна служба забезпечення зайнятості (ДСЗЗ). У японських школах, що функціонують на державній основі, професійна орієнтація починається в обов'язковій неповній середній школі за два роки до випускного 9-го класу. Основну роль в цьому відіграє ДСЗЗ, співробітники якої проводять групові бесіди, інколи індивідуальну роботу з учнівською молоддю, а також тестування з профвідбору для подальшого

навчання або працевлаштування. У шкільних планах передбачено курси з ознайомлення зі світом професій. Організація та керівництво профорієнтаційною роботою в школах проводиться директором школи спільно зі співробітниками ДСЗЗ. У школах діють профорієнтаційні кабінети, які мають спеціальну літературу, фільми та інші засоби інформації [3].

У Франції, на відміну від більшості інших країн, професійною орієнтацією керує один орган – Генеральна інспекція з питань шкільної і професійної орієнтації при Міністерстві національної освіти. Відповідає за організацію професійної орієнтації в кожному регіоні конкретна особа – радник, який є незалежний від шкільної влади, бо виконує свої обов'язки за вказівками служби професійної орієнтації без стороннього втручання. Він володіє інформацією про загально-освітні і професійно-технічні (муніципальні й приватні) навчальні заклади всіх рівнів, про розвиток теоретичних концепцій і практичних досягнень у галузі педагогіки, про попит на робочу силу на ринку праці в найближчому і віддаленому майбутньому. Профорієнтаційна робота у Франції активізується в V–VI класах, коли збирають інформацію про учня для допомоги вибору ним сфери майбутньої трудової діяльності. У країні опрацьовано систему довготривалих спостережень за підлітками в школі, потім у професійно-технічних навчальних закладах і на виробництві шляхом ведення спеціальних карток, що дають змогу зібрати об'єктивну інформацію про особистість школяра і відомості про динаміку розвитку його професійно важливих якостей [6].

Аналіз результатів проведеного емпіричного дослідження та досвіду здійснення первинної профорієнтації з учнівською молоддю у низці провідних держав у контексті кадрової політики регіону дозволяє визначити пріоритети в організації профорієнтаційної роботи в рамках регіону:

- створення системи професійної орієнтації, яка передбачає структурування і з'єднання всіх елементів в одне ціле з розгалуженими впорядкованими підструктурами з єдиним органом управління, що дозволить посилити координованість профорієнтаційної роботи всіх суб'єктів профорієнтації;

- забезпечення комплексності профорієнтації, яка передбачає реалізацію всіх її компонентів: професійної інформації, професійної консультації, професійного добору, професійного відбору та професійної адаптації, які в сукупності дозволять на якісно новому рівні організувати профорієнтаційну роботу;

- орієнтація в кадровій політиці на потреби регіонального ринку праці та на облік освітнього і виробничо-професійного оточення в селищах, містах і районах регіону;

- підвищення в профорієнтаційній роботі престижу робітничих професій, формування та забезпечення виконання державного замовлення на підготовку кваліфікованих робітничих кадрів та фахівців

із вищою освітою відповідно до визначених у регіоні пріоритетів соціально-економічного розвитку;

- організація ресурсного забезпечення професійної орієнтації, що включає матеріально-технічну, фінансово-економічну, нормативно-правову, організаційно-управлінську, кадрову, науково-методичну, інформаційну підтримку на всіх етапах профорієнтаційної діяльності;

- інформатизація профорієнтації, що передбачає використання сучасних інформаційних джерел та ресурсів, інформаційно-комунікаційних технологій, електронних освітніх ресурсів на всіх етапах профорієнтаційної діяльності;

- прогнозування потреб у підготовці кваліфікованих робітничих кадрів та фахівців з вищою освітою в усіх сферах забезпечення життєдіяльності регіону;

- активізація соціального партнерства для виявлення стратегічних і соціальних партнерів освітніх установ, що дозволить здійснювати системно кадрову політику на підприємствах;

- впровадження сучасних освітніх та інтерактивних технологій та активних методів профорієнтації у зміст профорієнтаційної діяльності, враховуючи зарубіжний і вітчизняний досвід профорієнтаційної роботи в регіонах.

Отже, проблеми професійної орієнтації в рамках регіональної політики потребують комплексного вирішення об'єднаними зусиллями муніципальних і регіональних владних структур.

Список використаних джерел: 1. Державна кадрова політика в Україні: стан, проблеми та перспективи розвитку : наук. доп. / [Ю. В. Ковбасюк, К. О. Ващенко, Ю. П. Сурмін та ін.] за заг. ред. Ю. В. Ковбасюка. – Київ : НАДУ, 2012. – 72 с. 2. Авдеев Л. Г. Професійна орієнтація: народження, становлення, розвиток / Л. Г. Авдеев // Ринок праці та зайнятість населення. – 2010. – № 2. – С. 16–20. 3. Дармодехин С. В. Учебная и профессиональная ориентация (опыт развитых стран) / С. В. Дармодехин // Педагогика. – 1990. – № 9–10. – С. 113–118. 4. Вільш І. Актуальні проблеми професійної орієнтації та професійного консультування в Польщі // Неперервна професійна освіта: проблеми, пошуки, перспективи : монографія / І. Вільш. – Київ : Радян. шк., 2000. – 143 с. 5. Омеляненко Б. Л. Профессиональная ориентация школьной молодежи в социалистических странах / Б. Л. Омеляненко // Советская педагогика. – 1975. – № 3. – С. 139–144. 6. Михайлов И. В. О профориентационной работе во Франции / И. В. Михайлов // Вопросы психологии. – 1977. – № 5. – С. 158–163.

Надійшла до редакції 05.12.2014



Сапа Н. Н., Сапа А.-М. Н. Первичная профориентация ученической молодежи в системе кадровой политики региона

Рассмотрены особенности и место первичной профориентации ученической молодёжи в системе региональной кадровой политики. Выделены

основные задачи региональной кадровой политики. Проведено социологическое исследование профессиональных ориентаций школьников на разных этапах их социального становления, рассмотрены особенности организации профориентационной работы в ряде ведущих стран. На основе этого предложены основные направления организации профориентационной работы в контексте региональной кадровой политики, которые могут быть применены в практической работе по подготовке кадров для региона.

Ключевые слова: кадровая политика региона, ученическая молодёжь, первичная профориентация, социологическое исследование, профессиональное самоопределение.

Sappa M. M., Sappa G.-M. M. Primary vocational guidance of student youth in the system of personnel policy of the region

The work is concerning to consideration of the characteristics and place of primary vocational guidance of student youth in the system of regional personnel policy. Regional personnel policy is considered as a purposeful activity of a state regarding the formation, development and using as a highly professional specialists of management for public authorities and specialists of different levels and qualifications for those industries which development is a priority for the region. A significant key to a success of preparing required for the region specialists of different levels could be extensive system of professional orientation of students, which is quite well-acted in Ukraine. However this system was not adapted to radical social changes and was broken 2-3 decades ago. Based on this the aim of this work is assessment of the vocational guidance in the school environment and the selection of the basic principles of its organization in the HR policies of the region. This paper presents a sociological investigation of the professional orientation of pupils at different stages of their social development. The results indicate an inconsistency in the professional intentions of students with the labour market needs in personnel for the regional economy and in the staffing activities of certain industries. So for example the manufacturing industry in the regions of Ukraine had a need of qualified personnel at all levels of its work for a long time. But this investigation shows that very few students plan to study in vocational schools and technical universities after school education. Also features of the organization of vocational guidance in a number of leading countries were considered. On this basis the main directions of the organization of career guidance in the context of regional personnel policy were proposed, which can be applied in practical work for preparing the personnel for the region.

Keywords: personnel policy in the region, student youth, primary vocational guidance, sociological investigation, professional self-determination.

