

## ПРОБЛЕМЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПРОФОРИЕНТАЦИЕЙ ОПТАНТОВ

*Работа представлена кафедрой социологии  
Санкт-Петербургского государственного инженерно-экономического университета.  
Научный руководитель – кандидат философских наук, доцент С. В. Бойко*

*В статье рассматриваются проблемы, с которыми сталкиваются подростки при первичном выборе профессии. Детально анализируются особенности участников социального управления адаптацией оптантов к последующему выходу на рынок труда, прописываются способы сглаживания выявленных недостатков.*

**Ключевые слова:** *оптант, выбор профессии, профориентация, рынок труда, социальное управление.*

S. Makarova

## IMPROVEMENT OF SOCIAL CONTROL OVER OPTANTS' VOCATIONAL GUIDANCE

*The paper considers teenagers' problems of vocational choice. It also gives a detailed analysis of the peculiarities of optants' carrier guidance in their introduction to labour market and proposes some methods for overcoming the demerits of administrative activities.*

**Key words:** *optant, vocational choice, vocational guidance, labour market, social control.*

Отказ от планово-распределительной системы хозяйствования предоставил возможность каждому человеку самостоятельно определять место приложения своих трудовых возможностей. Обратной стороной выбора становится вынужденная необходимость каждому планировать свою профессиональную деятельность и отвечать перед самим собой за свое решение. Для многих молодых людей,

только выходящих на рынок труда, самым актуальным становится вопрос о степени его востребованности как работника, специалиста. На смену личным устремлениям, руководившими подростком при выборе направления профессионального обучения – «могу» и «хочу», приходят потребности региона и города в конкретном специалисте, т. е. фактор «надо».

Достаточно часто вследствие непродуманного выбора молодой человек испытывает серьезные трудности в поиске места работы в соответствии с полученным образованием. На сегодняшний день достаточно распространенной является ситуация, когда профессиональный эколог, закончив дополнительные курсы, устраивается бухгалтером, а специалист с художественным образованием трудится в салоне сотовой связи.

Казалось бы, даже в ситуации отсутствия работы по прямой специальности у человека все же остается возможность выбрать наиболее привлекательное трудовое поприще. Данные Центра занятости населения г. Череповца свидетельствуют о постоянном наличии различных вакансий. Так, в 2006 г. предлагалось 3325 рабочих мест, в 2007 — 3632, в апреле 2008 — 2401, в декабре того же года — 1175 вакансий [1, с. 8; 7, с. 1; 10, с. 1]. Однако следует учесть, что, несмотря на такой ресурс вакансий, не все они востребованы или по причине недостаточного размера оплаты труда, или (что чаще встречается) из-за несоответствия характера профессии способностям и амбициям претендента.

Именно при таком «вынужденном» выборе остается проблема соответствия рабочего места и специфики трудовой деятельности индивидуально-психологическим особенностям личности. По данным Института геронтологии АМН СССР, существует зависимость между результативностью трудовой деятельности человека и тем, насколько психофизиологические особенности трудящегося соответствуют тем специфическим профессионально-квалификационным характеристикам, которые предъявляет конкретное рабочее место. Так, если производительность труда рабочего, правильно выбравшего свое место и выполняющего работу с желанием, принять за 100%, то производительность труда работающего без желания будет составлять 65%; трудящегося охотно, но неправильно выбравшего профессию — 50%; а работающего без желания вкупе с неправильно определенным профессиональным призванием — всего 30% [2, с. 6].

При таком профподборе значительную степень внутренней дисгармонии может испытывать и личность начинающего работать. Сегодня уже достаточно хорошо известен тот факт, что многие молодые люди, получившие образование и не нашедшие работу, переживают достаточно сильное стрессовое состояние. Это не способствует ни личной, ни общественной прочности, устойчивости, стабильности.

Наиболее правильным решением любой проблемной ситуации является деятельность по ее предотвращению. Рациональнее оказать содействие подростку в выборе подходящей и востребованной профессии, чем потом переучивать ненужных специалистов. Еще Г. Лихтенберг сказал: «Будущее должно быть заложено в настоящем. Это называется планом. Без него ничто в мире не может быть хорошим» [5, с. 25].

Следовательно, подросткам, а точнее, подросткам возраста 14–16 лет в стадии оптации\*, впервые задумывающимся о профессиональном будущем, необходимо оказать содействие, помочь сделать правильный выбор [6, с. 337]. Сами оптанты испытывают значительные трудности при решении вопроса о будущей профессиональной деятельности.

Наиболее распространенные трудности, с которыми сталкиваются подростки, представлены на рис. 1\*\*.

С целью содействия подросткам в формировании профессиональных намерений в рамках любого территориального объединения на современном этапе действует целый комплекс акторов\*\*\*, выполняющих свои специфические функции и находящихся в многоплановом взаимодействии друг с другом, т. е. в процессе социального управления профориентацией подростков.

Основная цель, которой руководствуются все участники системы социального управления выбором профессии и адаптацией к рынку труда, — оказать содействие молодежи, в первую очередь — оптантам, в построении правильной стратегии достижения привлекательной профессиональной позиции на основе взвешенного и продуманного выбора профессии и специальности, являющегося основой



Рис. 1. Проблемы профессионального самоопределения

для эффективного позиционирования на рынке труда [8, с. 104].

При анализе основных акторов социального управления профориентацией и адаптацией оптантов к рынку труда можно выделить следующих наиболее значимых участников\*\*\*\*:

1. Администрация города.
2. Средние общеобразовательные учреждения.
3. Профессиональные учреждения разного уровня и направленности обучения (начальные, средние, высшие).
4. Организации, предприятия.
5. Центр занятости населения.
6. Управление образования.
7. Семья, родственники.
8. СМИ.
9. Профориентационные центры.
10. Оптант.

На сегодняшний день в деятельности всех акторов отмечаются существенные недостатки в оказании содействия оптантам в приспособлении к рынку труда. Они обычно имеют двойственную природу и возникают либо по причине слабости использования внутренних

ресурсов, либо вследствие недостаточной эффективности используемых методов и приемов согласования в процессе взаимодействия различных сторон адаптационной помощи.

С целью детального рассмотрения акторов было организован анализ наиболее существенных слабых сторон в деятельности каждого участника и выделены недостатки, отмечаемые в социальном управлении данным агентом, которые суммарно представлены в табл. 1 [3].

Выделенные недостатки социального управления могут быть систематизированы в определенные группы по основанию их схожести, что обеспечит анализ всех описанных отрицательных факторов социального управления профориентацией.

#### Недостатки использования внутренних ресурсов акторов и каналы их устранения

1-я группа: низкий уровень квалификации и специализированных знаний (частично — учебные заведения, заметно — Центр занятости населения и центры профориентации, полностью — оптант, семья, друзья).

В данном случае можно рекомендовать разработку адресных программ переподготовки и

Таблица 1

Виды и особенности недостатков акторов в системе социального управления профориентацией

Участник	Недостатки использования внутренних ресурсов акторов	Недостатки акторов в системе социального управления
Администрация города	<ul style="list-style-type: none"> <li>• акцент в деятельности на вторичные мероприятия, направленные на устранение последствий неправильного профессионального выбора;</li> <li>• отсутствие адресности профориентации на оптантов</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• отсутствие программы профориентации оптантов;</li> <li>• отсутствие специального направления в профориентационной деятельности</li> </ul>
Средние общеобразовательные учреждения	<ul style="list-style-type: none"> <li>• слабая мотивация в результативности воздействия;</li> <li>• недостаточные профессиональный уровень и компетенция специалистов;</li> <li>• чрезмерная загруженность специалистов</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• низкий уровень координации деятельности;</li> <li>• отсутствие единого органа и программы профориентационной работы с оптантами;</li> <li>• отсутствие контроля и анализа эффективности работы</li> </ul>
Профессиональные учебные заведения	<ul style="list-style-type: none"> <li>• слабая мотивация в результативности воздействия;</li> <li>• отсутствие специалистов (кроме ЧГУ);</li> <li>• загруженность специалистов;</li> <li>• недостаточные профессиональный уровень и компетенция специалистов</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• отсутствие единого органа и программы профориентационной работы с оптантами;</li> <li>• эпизодичность работы;</li> <li>• отсутствие плановости в руководстве</li> </ul>
Организации, предприятия	<ul style="list-style-type: none"> <li>• отсутствие адресности профориентации на оптантов;</li> <li>• недостаточные профессиональный уровень и компетенция специалистов;</li> <li>• отсутствие или высокая загруженность специалистов</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• отсутствие единого органа и программы профориентационной работы с оптантами;</li> <li>• эпизодичность работы;</li> <li>• отсутствие единой программы и плановости в руководстве профориентацией</li> </ul>
Центр занятости населения	<ul style="list-style-type: none"> <li>• отсутствие адресности профориентации на оптантов;</li> <li>• ориентированность главным образом на молодежь 23–29 лет и взрослое население;</li> <li>• ограниченность числа оптантов, имеющих возможность получить профориентационную помощь</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• эпизодическое участие в профориентации оптантов;</li> <li>• узкий спектр используемых мероприятий;</li> <li>• отсутствие профильного подразделения и комплексной программы профориентации оптантов</li> </ul>
Управление образованием	<ul style="list-style-type: none"> <li>• недостаточная подготовка и компетенция специалистов профработы с оптантами;</li> <li>• чрезмерная загруженность имеющихся специалистов</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• отсутствие профильного подразделения и комплексной программы управления профориентацией оптантов;</li> <li>• рекомендации специалиста по улучшению содействия выполняются формально</li> </ul>
Семья, друзья	<ul style="list-style-type: none"> <li>• низкий уровень компетентности;</li> <li>• слабая информированность;</li> <li>• субъективное отношение к личности выбирающего;</li> <li>• субъективное понимание «правильного профессионального выбора»</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• удаленность данного актора от других агентов профориентации;</li> <li>• отсутствие управления деятельностью родителей и друзей по профопределению</li> </ul>

Участник	Недостатки использования внутренних ресурсов акторов	Недостатки акторов в системе социального управления
СМИ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• явных недостатков, негативно отражающихся на профориентации, не выявлено;</li> <li>• проявление ангажированности публикаций на определенные предприятия и профессии;</li> <li>• отсутствие целенаправленности на оптантов</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ярко выраженная периодичность воздействия;</li> <li>• отсутствие стабильности и плановой деятельности;</li> <li>• недостаток коммуникаций с определяющими акторами управления профориентацией</li> </ul>
Профориентационные центры	<ul style="list-style-type: none"> <li>• осуществление профориентации как одного из многообразных направлений деятельности;</li> <li>• отсутствие глубокой специализированной подготовки персонала</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• слабая координация профцентров;</li> <li>• недостаточная методологическая и методическая работа;</li> <li>• отсутствие единого руководства профцентром</li> </ul>
Оптант	<ul style="list-style-type: none"> <li>• инфантилизм;</li> <li>• отсутствие сформированной потребности выбрать сферу профессиональной деятельности;</li> <li>• низкий уровень знаний о собственных способностях, склонностях и потребностях;</li> <li>• серьезные трудности с получением необходимой информации</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• внешний характер воздействия на оптанта;</li> <li>• акцент на оказание помощи, а не на результативность и эффективность;</li> <li>• отсутствие контроля и анализа профориентационного воздействия со стороны определяющих акторов управления профориентацией</li> </ul>

повышения квалификации акторов управления профориентацией оптантов и создание возможностей для их регулярного обучения. Наиболее целесообразным представляется создание специализированного консультационного центра, услуги которого будут доступны любому заинтересованному актору безвозмездно или за умеренную плату.

2-я группа: высокая загруженность специалистов-профориентаторов (школы, профессиональные учебные заведения, управление образования, отчасти – Центр занятости, предприятия). Причиной здесь может быть либо их недостаток, либо неэффективность использования.

Выход из такой ситуации можно осуществить двумя путями:

1) вариант А – увеличение числа специалистов-профориентаторов, что не всегда эффективно, так как это предполагает увеличение расходов на их содержание;

2) вариант Б – создание единого банка данных на специалистов с учетом уровня их профессионализма и компетентности, что позво-

лит использовать таких специалистов адресно, системно и централизованно с учетом характера и сложности профориентационной работы.

3-я группа: профориентационная деятельность с оптантами является побочной или второстепенной (Центр занятости, профориентационные центры – направленность в основном на тех, кто потерял работу).

В данном случае следует директивно оформить и закрепить содействие адаптации оптантов к рынку труда в качестве самостоятельной цели деятельности отдельной организации или центра.

4-я группа: низкая заинтересованность профориентацией (оптант – полностью; власти города, профессиональные учебные заведения и предприятия – частично).

Видимо, следует пересмотреть систему профориентационной работы с оптантами в рамках системы «власть – система образования – работодателя», где определить эту работу как первостепенную и обязательную для всех ее участников, показать перманентную необхо-

димность специализированного выделения группы школьников 14–16 лет при изучении их заинтересованности в профессиональной ориентации.

#### Недостатки акторов в системе социального управления

1-я группа: отсутствие единого органа или специального направления в профориентационной деятельности, адресованной оптантам.

2-я группа: слабая координация деятельности акторов управления работой по профессиональной ориентации оптантов.

3-я группа: отсутствие комплексной программы социального управления профориентацией оптантов у ведущих акторов (администрация города, управление образования, Центр занятости, центры профориентации, Средние общеобразовательные учреждения, профессиональные учебные заведения, предприятия и организации,).

4-я группа: эпизодичность деятельности ведущих акторов.

Указанные группы недостатков и упущений в социальном управлении профориентацией оптантов можно преодолеть созданием Центра профориентационной работы с оптантами. Этот центр может быть создан или как автономная некоммерческая организация, или как подразделение управления образованием, или входить в систему Центра занятости населения. В сферу его компетенции может входить:

- координация деятельности всех акторов социального управления профориентацией и адаптацией оптантов;

- управление системой адресной профессиональной подготовки и переподготовки, обучения субъектов социального управления профориентацией и адаптацией оптантов;

- создание комплексной программы функциональной деятельности системы социального управления профориентацией подростков;

- разработка и реализация учебных программ образования и воспитания участников процесса профориентации оптантов.

Особенное внимание при преобразовании социального управления профориентацией необходимо уделить объекту деятельности, т. е. оптантам: обеспечить их заинтересованность посредством использования привлекательных, игровых форм деятельности, стимулирующих активность школьников; организовать систему мероприятий с возможностью промежуточного определения эффективности и последующей корректировкой осуществляемой деятельности. Результативность работы – залог заинтересованности в ней.

Привлечение особенного, продуманного внимания к проблеме содействия в выборе профессии и адаптации к рынку труда для оптантов, к их нуждам, организация и мотивация участников социального управления профориентацией – залог эффективности социального управления профориентацией оптантов.

#### ПРИМЕЧАНИЯ

\* Оптант (от *лат.* optatio – желание, избирание) – человек, выбирающий профессию. Профессиональное становление личности начинается со стадии оптации – формирования профессиональных намерений. В 14–16 лет, в возрасте ранней юности, оптанты начинают профессионально самоопределяться, когда у них уже сформированы определенные знания о мире профессий, имеется представление о желаемой профессии. Нужен конкретный план профессиональной ориентации. На стадии оптации происходит переоценка учебной деятельности: в зависимости от профессиональных намерений изменяется и мотивация. Учеба в старших классах должна приобретать профессионально ориентированный характер, а в профессиональных учебных заведениях она должна иметь отчетливо выраженную учебно-профессиональную направленность. Есть все основания считать, что на стадии оптации происходит смена ведущей деятельности с учебно-познавательной на учебно-профессиональную. См.: Зеер Э. Ф. Психология профессий. Екатеринбург, 1997. URL: [http://ido.rudn.ru/psychology/labour\\_psychology/ch5\\_1.html](http://ido.rudn.ru/psychology/labour_psychology/ch5_1.html)

\*\* Диаграмма составлена на основе результатов социологического исследования «Специфика профессионального выбора у современной молодежи». Череповец: ИНЖЭКОН-Череповец, 2007.

\*\*\* Социальный актор — человек, занимающийся социальной деятельностью [4, с. 254].

\*\*\*\* На данном этапе при выделении участников не ставится цель определить значимость оказываемого воздействия и вклад сторон, соответственно, порядковый номер не несет ранговой нагрузки.

### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Анализ социально-экономического положения города за январь — июнь 2007 года. URL: [www.cherinfo.ru/docs/SEP\\_09\\_2007](http://www.cherinfo.ru/docs/SEP_09_2007). С. 8.
2. *Архипов В. М.* Социально-педагогические основы системы профессиональной ориентации: автореф. дис. ... канд. социол. наук. Саратов, 1996. 18 с.
3. *Бойко С. В.* Профессиональные приоритеты молодежи г. Череповца: монография / под ред. С. В. Бойко. Череповец: ИНЖЭКОН-Череповец, 2004. 86 с.
4. Большой толковый социологический словарь / пер. с англ. М.: Вече; АСТ, 1999. 528 с.
5. Жемчужины мысли / сост. А. А. Жадан. 3-е изд., перераб. и доп. Мн.: Беларусь, 1991. 477 с.
6. *Климов Е. А.* Психология профессионального самоопределения. Ростов н/Д: Феникс, 1996. 512 с.
7. *Ковачева Т.* Вакансий больше, чем безработных // Речь. 2008. 9 декабря. № 232. С. 1.
8. Муниципальная кадровая политика: учебник / под ред. В. Н. Иванова. 2-е изд. М.: Муниципальный мир, 2003. 256 с.
9. *Пряжникова Е. Ю., Пряжников Н. С.* Профорентация: учеб. пособие. М.: Академия, 2005. 496 с.
10. Череповцу нужны рабочие руки. URL: <http://www.cherepovec.vacansia.ru/index.php?act=news&new=1801&type=city>. С. 1.

### REFERENCES

1. Analiz sotsial'no-ekonomicheskogo polozheniya goroda za yanvar' — iyun' 2007 goda. URL: [www.cherinfo.ru/docs/SEP\\_09\\_2007](http://www.cherinfo.ru/docs/SEP_09_2007). S. 8.
2. *Arkhipov V. M.* Sotsial'no-pedagogicheskiye osnovy sistemy professional'noy oriyentatsii: avtoref. dis. ... kand. sotsiol. nauk. Saratov, 1996. 18 s.
3. *Boyko S. V.* Professional'nye prioritety molodezhi g. Cherepovtsa: monografiya / pod red. S. V. Boyko. Cherepovets: INZhEKON-Cherepovets, 2004. 86 s.
4. Bol'shoy tolkovy sotsiologicheskiy slovar' / per. s angl. M.: Veche; AST, 1999. 528 s.
5. Zhemchuzhiny mysli / sost. A. A. Zhadan. 3-e izd., pererab. i dop. Mn.: Belarus', 1991. 477 s.
6. *Klimov E. A.* Psikhologiya professional'nogo samoopredeleniya. Rostov n/D: Feniks, 1996. 512 s.
7. *Kovacheva T.* Vakansiy bol'she, chem bezrabotnykh // Rech'. 2008. 9 dekabrya. N 232. S. 1.
8. Munitsipal'naya kadrovaya politika: uchebnyk / pod red. V. N. Ivanova. 2-e izd. M.: Munitsipal'ny mir, 2003. 256 s.
9. *Pryazhnikova E. Yu., Pryazhnikov N. S.* Proforiyentatsiya: ucheb. posobiye. M.: Akademiya, 2005. 496 s.
10. Cherepovtsu nuzhny rabochiye ruki. URL: <http://www.cherepovec.vacansia.ru/index.php?act=news&new=1801&type=city>. S. 1.