



А. В. Меренков

ОСОБЕННОСТИ И ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ УЧАЩЕЙСЯ МОЛОДЕЖИ

На материалах социологических исследований, проведенных с 2008–2009 гг. в Екатеринбурге и Свердловской области социологической лабораторией Уральского университета, анализируются основные факторы, определяющие формирование ориентаций и установок современных старшеклассников и студентов на желаемую профессию и будущую трудовую деятельность. Полученные данные дают возможность строить политику по набору молодых специалистов с учетом содержания представлений учащейся молодежи о желаемом трудоустройстве.

Ключевые слова: учащаяся молодежь, ценностные ориентации, профессиональные ориентации учащейся молодежи.

•

A. V. Merenkov

Peculiarities and problems in forming of professional orientations of studding youth

On the basis of sociological research, which conducted in 2008-2010 in Yekaterinburg and the Sverdlovsk region by sociological laboratory of the Ural University, main factors, which affect to the choice of students' profession and future career, are analyzing in the article.

These data make it possible to build a policy to recruit young professionals to view the content of representations of students on the desired job.

Key words: students, values orientation, professional orientation of students.

Эффективность трудовой деятельности работника зависит от целой совокупности факторов, в числе которых важную роль выполняет степень соответствия его ожиданий тому, что предлагает ему предприятие, учреждение. Ожидания формируются системой ценностных ориентаций на будущую работу, которые имеют достаточно четкое содержание у старшеклассников, выбирающих профессию после окончания школы. В студенческие годы представления о том, где и как хотелось бы реализовать приобретаемые знания и умения, несколько меняются. При этом возникает проблема их соответствия тому, что требуется современному работодателю от выпускника колледжа, вуза. Если существует

совпадение ценностных ориентаций на труд у работника и руководителя производства, то появляется возможность создать устойчиво работающий, конкурентоспособный коллектив, предлагающий потребителям высококачественную продукцию. В ином случае при всех стараниях менеджеров им не обеспечить желаемую трудовую активность специалистов. В связи с этим актуальной проблемой становится социологическое изучение тех ориентаций на будущую трудовую деятельность, которые сложились в настоящее время у тех, кто через 3–5 лет станет искать подходящую для себя работу.

Исследования, проведенные нами среди старшеклассников и студентов в 2008–2009 гг.,

выявили особенности ценностных ориентаций, определяющих мотивы выбора как будущей профессии, так и места работы после получения определенной специальности. Прежде всего, определились основные мотивы выбора профессии молодыми людьми (табл. 1).

Таблица 1

**Иерархия мотивов выбора профессии
респондентами, % от опрошенных**

Мотив	Доля
Высокооплачиваемая профессия	71
Соответствует моим способностям	50
Престижная профессия	37
Возможность карьерного роста	34
Возможность профессионального роста	32
Высокий социальный статус в обществе	19
Легко будет найти работу	18
Возможность работать на престижном предприятии	14
Социальные льготы и гарантии	6
Другое	7

Примечание. Здесь и в следующих таблицах — сумма ответов превышает 100 %, так как респондент мог выбрать несколько вариантов ответов.

Современная экономическая жизнь создала противоречивую систему мотивов выбора профессии. С одной стороны, главным фактором стало представление о том, какой уровень зарплаты следует ожидать, работая, например, судьей, экономистом, маркетологом, с другой — у школьников, студентов чаще всего отсутствует обоснованное знание тех факторов, которые определяют возможность иметь высокие заработки. В общественном мнении сформировались представления о том, что есть перечень профессий, которые обязательно гарантируют высокие доходы, несмотря на наличие профессиональных знаний, умений, ответственного отношения работника к делу и т. п. Такие взгляды возникли еще в 90-е гг. прошлого века на основе механического переноса той ситуации, которая существует в ряде развитых западных стран, на нашу реальность. Информация, взятая из отдельных публикаций газет, журналов, а также некоторых фильмов, создала миф о том, что уровень зарплаты прямо зависит от того, какую профессию получил выпускник колледжа, вуза. В число самых высокодоходных вошли профессии экономиста, юриста, врача. Такое мнение, как показа-

ли наши исследования, сохраняется до сих пор, хотя уже известно, что у нас перепроизводство выпускников экономических и юридических специальностей, им очень трудно вообще найти работу, соответствующую полученному образованию, не претендуя на высокую зарплату.

Следующей особенностью ценностных ориентаций учащейся молодежи является то, что работа выбирается ею не на основе имеющихся индивидуальных способностей. Воспроизводится то положение, которое было в течение многих столетий, когда человек вынужден был выбирать работу исходя из требований родителей, своей принадлежности к определенному классу, гендерной общности. Мужчины, независимо от своих способностей, должны были, например, осваивать военное дело, выполнять управленческие функции. В период индустриализации многие шли учиться на техника, инженера, не задумываясь о наличии склонностей к работе с техникой. В настоящее время, когда новейшая техника требует работника, имеющего природные склонности к ее эффективному использованию, сохранение у молодежи устаревших представлений о том, что нужно для успешной трудовой деятельности, показывает отсутствие какой-либо специальной профориентационной работы в школе.

В подростковом возрасте еще не закладывается представление о том, что, работая по специальности, к которой отсутствует природная предрасположенность, человек наносит ущерб не только себе, так как вынужден постоянно заставлять себя заниматься чуждым делом, но и обществу. Такой работник руководствуется принципом: «лишь бы от меня отстали». Поэтому высокого качества работы от него ожидать бесполезно. Более того, многие нарушения трудовой, производственной дисциплины, производственные ошибки, создающие угрозу здоровью и жизни окружающих людей, совершаются теми работниками, которые выполняют не соответствующие их способностям трудовые обязанности. Однако половина выпускников школ выбирают профессию, не зная свои способности либо намеренно ориентируясь только на возможность получить, неизвестно каким способом, высокую зарплату.

В связи с этим следует отметить, что современная система оплаты труда не создает четких представлений не только у учащейся молодежи, но и у людей, давно работающих на производстве, о том, чем же определяются размеры зарплаты. Речь идет не о бюджетных организациях, в которых действуют какие-то нормативы опла-

ты труда. Современный бизнес до сих пор не сформировал систему критериев, соответствующую которым, работник может претендовать на устойчивый рост заработной платы. Такая ситуация неизбежно создает и обеспечивает воспроизводство мифов о том, что нужно только получить профессию, которая автоматически принесет желаемый доход.

К сожалению, ни школа, ни вуз не ориентируют молодежь на более глубокое понимание своих способностей, не побуждают к осознанному выбору профессии, может быть, менее оплачиваемой, но позволяющей молодому человеку реализовать свои способности и склонности. Исследования показали, что в процессе получения профессионального образования ориентация на соответствие специальности имеющимся способностям продолжает снижаться. Только каждый третий опрошенный студент считает, что выбор профессии определяется собственными способностями. У студентов создается иллюзия того, что они более или менее успешно приобретают базовые профессиональные знания, но они не понимают, что в дальнейшем высоких результатов в сложной умственной работе достигают те, кто проявляет творческий подход к делу. Это возможно сделать только при наличии природных склонностей и развитых на их основе профессиональных способностей. Но формированием профессионального сознания студентов, выработкой у них понимания связи результатов трудовой деятельности с индивидуальными способностями личности многие преподаватели не занимаются, так как этого от них не требуют. К тому же необходимость учить даже тех студентов, которые с большим трудом справляются с учебной программой, ограничивает активность преподавателей в развитии профессиональных ориентаций обучающихся. Вузовские работники осознают противоречивость нынешнего профессионального образования. Оно прямо не связано с потребностями рынка труда. Перед тем, как открыть очередную специальность в вузе, учитывается престижность отдельных профессий, а не то количество рабочих мест, которые имеются на предприятии региона для выпускников.

Сами представления о престиже той или иной профессии формируются не системой отечественного образования и не современным бизнесом, а складывающимся под противоречивым влиянием средств массовой информации и слухов общественным мнением. Наши исследования выявили следующую иерархию престижных профессий у школьников (табл. 2).

По сравнению с 90-ми гг. прошлого века произошло некоторое изменение в представлениях о престижности различных профессий. Верхние позиции в иерархии занимают те специальности, которые действительно обеспечивают весьма высокие доходы. Однако у молодежи отсутствует представление о том, что сама по себе получаемая ими в вузе профессия не обеспечивает их превращение в квалифицированного стоматолога, адвоката или главного бухгалтера крупной фирмы. При этом сохраняется прямая зависимость представлений о престижности от уровня возможной зарплаты. К тому же по телевидению часто показывают успешных адвокатов, пластических хирургов.

Представление о тех профессиях, которые занимают более низкие позиции, формируется под влиянием не только общественного мнения об уровне зарплаты, но и представлений о содержании труда данных специалистов. У старшеклассников из-за отсутствия целенаправленной и систематической профориентационной работы нет представлений о том, чем занимаются современные инженеры, банкиры, программисты.

Представление о том, что составляет содержание труда учителя, милиционера, строителя, существует у многих, так как с представителями данных профессий молодые люди в той или иной степени взаимодействовали. Сложилось устойчивое мнение о том, что эти работники имеют невысокие зарплаты и труд их очень тяжелый. Поэтому нужен целый набор мер, чтобы поднять престижность этих очень распространенных

Таблица 2

Мнение школьников о престижных в настоящее время профессиях

Перечень профессий	Доля, %
Адвокат	36
Экономист, бухгалтер	21
Врач (стоматолог, пластический хирург)	21
Менеджер	18
Бизнесмен	14
Инженер, конструктор	11
Программист	11
Банкир	10
Начальник	7
Архитектор, дизайнер	6
Учитель	4
Милиционер	3
Военный	2
Психолог	2
Строитель	2
Другое	18

профессий. Только повышение заработной платы не приведет к тому, что увеличится конкурс на данные направления профессионального обучения в колледжах и вузах.

У студентов, уже имеющих некоторый жизненный опыт, совсем другая иерархия престижности профессий. Наиболее престижными являются профессии менеджера — 26 %, инженера — 23 %, адвоката — 14 %, экономиста — 13 %. Мнение о непрестижных профессиях не меняется.

Наше исследование показывает, что в настоящее время нельзя говорить о единой системе ценностей, определяющих престижность профессий. Можно выделить как минимум три системы.

Первая система — это те ценности, которые определяют престижность профессии в представлении молодежи. Вторая — это те ценности, которые определяют престижность профессии в представлении работодателей.

Третья система — это те ценности, которые отражают представления о престижности той или иной профессии на конкретном предприятии.

Все эти три системы существенно различаются между собой (табл. 3).

Сравнительный анализ этих систем ценностей показывает, что ни работодатели, ни работники конкретных предприятий не выступают в роли тех субъектов, которые формирует мнение учащейся молодежи о престижности различных профессий. Школьники и студенты получают представление о значимости отдельных профессий от родителей, сверстников, средств массовой информации, а не от людей, которые в современной экономической ситуации в стране определяют ценность знаний и умений специалиста. Следовательно, современный бизнес пока не стал ведущим субъектом выработки ориентаций подрастающего поколения на будущую трудовую деятельность. Отечественный бизнес, видимо, пока не выступает в качестве консолидирован-

ной силы, активно участвующей в подготовке тех специалистов, которые способны обеспечивать его устойчивое развитие.

Следующим требованием к профессии является возможность карьерного роста. Карьерный рост значим практически для каждого третьего опрошенного. Ориентация на карьеру во многом связана с тем, что молодежь под влиянием старших поколений понимает, что высокий уровень дохода обеспечивается за счет более высокой должности. Выявились две составляющие карьерной ориентации учащейся молодежи. Первая — карьерно-статусная, согласно которой успешная карьера осуществляется на основе приобретения желаемой профессии: опрошенные верят, что получив престижную профессию, они станут быстро продвигаться по карьерной лестнице. Вторая — карьерно-профессиональная. Респонденты понимают, что занятие начальствующих должностей обусловлено наличием необходимых для этого организаторских способностей. Исследования показали, что эта группа представлена сравнительно небольшой долей учащейся молодежи. Одной из причин необоснованных ориентаций на желаемый карьерный рост является то, что ни в школе, ни в вузе не дается какая-либо совокупность знаний о том, каким образом тот или иной работник становится руководителем отдела, занимая потом более высокие должности. Вновь обнаруживается, что большую роль в формировании профессиональных ориентаций значительной части старшеклассников и студентов играет иллюзорное сознание.

В настоящее время обоснованный выбор профессии определяется не только представлениями о наличии необходимых способностей к овладению ею, возможностях карьерного и профессионального роста, но и знаниями о востребованности специалистов на рынке труда. Безработица характерна для всех стран с рыночной

Таблица 3

Сравнительный анализ представлений о престижности той или иной профессии

Школьники, студенты	Работодатели	Конкретное предприятие
Высокий заработок	Высокий заработок	Особые знания и навыки
Хорошее образование	Социальный статус в обществе	Хорошее образование
Особые знания и навыки	Возможность управлять другими людьми	Опыт и квалификация
Карьерный рост	Карьерный рост	Творческий характер работы
Социальный статус в обществе	Хорошее образование	Интеллектуальная работа
Опыт и квалификация	Интеллектуальное развитие	Высокий заработок
Возможность управлять другими людьми	Чистая, легкая работа	Карьерный рост

экономикой, поэтому стремление обеспечить устойчивое материальное положение требует соотносить желания молодых людей с перспективами трудоустройства после получения профессии. Исследования выявили ориентации старшеклассников и студентов после изучения ими современного рынка труда (табл. 4).

Было доказано, что содержание информированности о рынке труда при получении профессии меняется незначительно. Студенты получают больше знаний о том, где можно устроиться после окончания колледжа, вуза, так как многие пытаются на старших курсах сочетать учебу с работой. Естественно, что они лучше школьников информированы о том, в каких учебных заведениях можно получить востребованную на рынке труда профессию. Однако преподаватели вузов не считают нужным информировать обучающихся об изменениях на рынке труда. Данные об этом могут усилить разочарование студентов в приобретаемой ими специальности. Школьникам такие знания более важны, так как они только выбирают профессию. Но, во-первых, учителя редко информированы о потребностях рынка труда, во-вторых, в их профессиональные обязанности не входит организация профориентационной работы со школьниками. Такая ситуация только усугубляет те трудности, с которыми сталкиваются старшеклассники при выборе будущей профессии.

Обращает на себя внимание тот факт, что меньше всего студенты информированы о тех предприятиях, которые нуждаются в них как будущих специалистах. Причина не столько в низкой активности тех, кто через несколько месяцев получит диплом о высшем образовании. Сами предприятия не заключают договоры с учебными заведениями о подготовке нужных для них специалистов. Это, на наш взгляд, обусловлено определенной неустойчивостью положения

отечественного бизнеса. Руководители либо не имеют обоснованных планов развития своих предприятий на ближайшие 15–20 лет, либо считают, что современная экономическая ситуация в России, да и в мире в целом, не позволяет заниматься долгосрочным планированием и заказывать нужных специалистов из числа тех студентов, которые в настоящее время обучаются на 1–2 курсах. Считается, что лучше переучить выпускника вуза, колледжа, исходя из нужд производства, чем тратить средства на подготовку нужного работника в учебном заведении.

В результате не только снижается общий уровень развития профессиональных навыков выпускников средних специальных и высших учебных заведений, так как они не готовятся для работы на конкретных предприятиях, не знают их специфику и технологии, которые на них применяются. Сами преподаватели, не имея возможности постоянно участвовать в решении проблем, которые существуют на местных предприятиях, невольно становятся менее компетентными специалистами. Их теоретические представления не подкрепляются знанием текущей практики технико-экономического и социокультурного развития тех производств, для которых они готовят студентов.

Такая ситуация осложняет реализацию требований новых федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования. В них говорится о привлечении практиков, знающих реальные проблемы современной экономики и владеющих опытом их решения. Однако такие специалисты тогда будут заинтересованы в своей работе, когда станут привлекать вузовских преподавателей, а также студентов для решения тех задач, которыми они занимаются в соответствии со своей должностью. Поэтому возникает проблема поиска оптимальных вариантов формирования у студентов

Таблица 4

Сопоставление показателей информированности школьников и студентов о рынке труда, %

Показатель	Школьники	Студенты
Знаю востребованные на рынке труда профессии	46	58
Имею представление об учебных заведениях, в которых можно их получить	43	20
Знаю предприятия, на которых хотелось бы работать	24	28
Имею представление о возможностях трудоустройства по желаемой профессии на разных предприятиях	18	17
Знаю предприятия, на которых престижно работать	17	23
Знаю предприятия, нуждающиеся в специалисте, которым хочу стать	9	11
Другое	2	3

начиная с первых месяцев обучения представлений о том, какой специалист и на каких конкретных предприятиях региона будет востребован через 3–4 года. Привлекаемые для обучения практики могут не только выступать в качестве носителей такой информации, но и обеспечивать подготовку требуемых для определенных производств специалистов.

Исследования позволили выяснить мнение учащейся молодежи о том, что нужно делать, чтобы старшеклассники выбирали те профессии, которые востребованы на современном рынке труда (табл. 5).

Таблица 5

Мнение российской молодежи о способах повышения интереса к востребованным профессиям

Способ	Доля, %
Помощь выпускникам вузов, колледжей при трудоустройстве	48
Экскурсии на предприятия	42
Специальные профориентационные программы в школах	36
Улучшение материально-технической базы вузов для подготовки нужных работников	36
Встречи с представителями конкретных профессий	33
Встречи руководителей предприятий со школьниками	26
Пропаганда востребованных профессий через СМИ	26
Реклама востребованных профессий в школах	21
Реклама образовательных программ по востребованным профессиям	15
Привлечение известных людей для рекламы профессий	14
Другое	3

Как показывают эти данные, ведущим способом формирования ориентаций на приобретение востребованных на рынке труда профессий является помощь при будущем трудоустройстве. С одной стороны, это объясняется тем, что современная молодежь имеет негативный опыт устройства на работу. Часто работодателям необходимы опытные работники, они не хотят тратить время на обучение молодых специалистов. Молодежь воспринимает себя как самую дискриминируемую на рынке труда социальную группу, так как выпускников неохотно берут на работу, мало платят, не предоставляют никаких льгот. С другой стороны, проблема трудоустрой-

ства по специальности является одной из наиболее важных, так как если специалист с высшим или средним специальным образованием не может трудоустроиться, то значит он в течение нескольких лет получал не нужные ему знания.

На наш взгляд, актуальным становится вопрос о том, как и кому оказывать помощь при трудоустройстве. Помощь в трудоустройстве необходима в первую очередь тем молодым специалистам, которые востребованы региональной экономикой. В то же время ни система высшего, ни система среднего профессионального образования не ориентированы на удовлетворение спроса региональной экономики в специалистах. По данным наших исследований, готовы удовлетворять спрос региональной экономики всего 36 % руководителей системы НПО и СПО, а также 7 % руководителей вузов.

Важным способом формирования реальных представлений о содержании, характере труда разных специалистов являются экскурсии на предприятия и в организации. Их эффективность определяется тем, что они дают возможность ознакомиться с технической оснащенностью рабочего места, условиями труда, перспективами развития конкретных производств. Знакомство с реальной жизнью предприятия позволяет преодолеть негативные стереотипы в отношении тех или иных профессий. Например, наше исследование показало, что рабочие профессии характеризуются молодежью как «грязные», низкоквалифицированные, физически тяжелые. Эти представления не соответствуют реальности, так как интенсивно развивающееся современное производство требует высокой квалификации, специальных знаний, умения работать со сложной электронной техникой.

Актуальным, как показывают ответы учащихся, становится вопрос о содержании профориентационной работы в школе. Она должна заключаться не только в выявлении и развитии способностей школьников к тому или иному виду труда. Современная система формирования профессиональных ориентаций должна давать информацию:

— о перспективах развития региональной экономики на ближайшие 5–10 лет, в частности, о тех отраслях производства, которые будут наиболее динамично развиваться в ближайшее время и испытывать потребность в новых работниках;

— о тех требованиях к знаниям и умениям, которые предъявляются к современному специалисту, способному активно участвовать в постоянном развитии производства.

Пока мало внимания уделяется формированию уже в школьные годы у тех, кто придет на смену нынешним работникам, установки на необходимость самостоятельного формирования себя как инновационно мыслящего и действующего на основе достижений мировой науки и техники специалиста. Отечественная экономика может только тогда обеспечить превращение страны в одну из развитых стран мира, когда навыки саморазвития работника будут формироваться уже в школьные годы. Для этого нужна постоянная связь предприятий со школами.

Важной задачей при формировании ориентаций учащихся на освоение требований современной трудовой деятельности является раскрытие содержания культуры организации работы на конкретных предприятиях. В настоящее время во многих фирмах от работников требуется освоение так называемой корпоративной культуры. Она включает в себя совокупность норм, правил, регулирующих взаимодействие между руководителями и подчиненными, коллегами по работе; способы профилактики и разрешения конфликтных ситуаций; принятие и реализацию миссии предприятия; активное участие в общественной жизни коллектива и т. п.

Однако современная система общего и профессионального образования не занимается в систематической форме выработкой ориентаций на понимание и освоение тех норм корпоративной культуры, которые характеризуют совместную деятельность педагогов и обучающихся в школе, колледже, вузе. Вновь возникает необходимость объединения усилий представителей бизнеса и образования в формировании культуры совместной деятельности, которая обеспечи-

вает повышение эффективности учебного и производственного процессов.

Вполне естественно, что и школьники и студенты считают значимым способом выработки ориентации на освоение нужных для местных предприятий профессий улучшение материально-технической базы учебных заведений. В системе профессионального образования обновление учебного оборудования должно идти теми же темпами, как на современном производстве. Однако, по данным наших исследований, около 90 % опрошенных руководителей НПО и СПО отметили, что у них в течение уже двух десятилетий практически не обновлялась материально-техническая база, а это неизбежно ведет к девальвации данного уровня образования.

Подводя итог, следует подчеркнуть, что подготовка ориентированного на современное производство работника должна начинаться с первых лет обучения в школе. Она включает в себя изучение учащимися тех требований к физическому и психическому здоровью специалиста, его трудовым и моральным качествам, которые предъявляются производством, постоянно модернизирующимся в процессе внедрения последних достижений науки и техники. Без привлечения представителей среднего и крупного бизнеса эту задачу решить в полной мере невозможно. Возникает необходимость создания особых организационных форм сотрудничества учреждений общего и профессионального образования для постоянной целенаправленной работы по формированию у подрастающего поколения ориентаций на приобретение профессий, обеспечивающих эффективное экономическое и социокультурное развитие региона и страны в целом.

