

РОЗВИТОК ІНСТИТУТУ ПРОФОРІЄНТАЦІЇ ЯК ВАЖЛИВА ПЕРЕДУМОВА ЕФЕКТИВНОЇ МОДЕРНІЗАЦІЇ УКРАЇНСЬКОЇ ОСВІТИ

Проаналізовано проблеми та перспективи розвитку профорієнтаційної роботи в контексті пріоритетів модернізації національної освітньої системи

Постановка проблеми. Допомогти молодій людині розпізнати власні професійні схильності, спрямувати їх розвиток у русло суспільно корисної праці – це далеко не повний перелік завдань інституту профорієнтації, удосконалення якого є важливою передумовою модернізації освітньої системи України.

Світова практика осучаснення освітнього простору доводить, що ефективна профорієнтаційна робота є запорукою формування раціональних професійних установок молоді, сприяє продуктивному застосуванню набутих в процесі навчання знань та практичних навичок. Ігнорування ж пріоритетів профорієнтації спричиняє загострення проблем трудової самореалізації, гальмує розвиток трудового потенціалу як на рівні окремої особистості, так й у загальнонаціональних масштабах.

Сьогодні профорієнтаційному фактору додає ваги й характер динаміки демографічних процесів, який відображає тенденцію до збільшення частки населення, яке не здатне забезпечити пропозицію робочої сили на ринку праці. За таких обставин виникає нагальна потреба у розробці дієвих організаційно-економічних механізмів, що сприятимуть найбільш повному використанню продуктивних здібностей економічно активних громадян. Нині вкрай важливо інтенсифікувати процес оновлення системи профорієнтаційної роботи, яка в Україні є застарілою та вкрай неефективною, що в підсумку гарантуватиме збалансований розвиток психофізіологічних та професійних якостей працівників, забезпечить їх відповідність мінливим вимогам ринкового середовища.

В процесі розвитку інституту профорієнтації необхідно брати до уваги те, що становлення соціально-економічних відносин ринкового типу супроводжується й появою принципово інших орієнтирів суспільного розвитку. Відповідно, сучасна система профорієнтаційної роботи має уособлювати провідні інтереси всіх суб'єктів соціально-трудова відносин, враховувати:

– потреби особистості у визначенні раціональної траєкторії професійного розвитку, відповідної поточному стану та очікуванім трансформаціям ринку праці;

– потреби суб'єктів господарювання у працівниках, здатних вчасно оновлювати спеціалізовані знання та удосконалювати професійні навички;

– потреби держави у створенні освітнього простору, сприятливого для прискореного нагромадження людського капіталу в цілях забезпечення передумов, необхідних для її соціально-економічного розвитку.

Аналіз останніх досліджень та публікацій дозволяє дійти висновку, що у переважній більшості випадків профорієнтаційна тематика сприймається широко загалом сучасних українських вчених не інакше як пережиток планової економіки, а тому її намагаються обходити стороною. І це попри прогресуючу структурну деформацію як ринку праці, так й ринку освітніх послуг! "Профорієнтація?! Що там ще досліджувати?" – неодноразово чули автори статті. Проте, насправді, наші опоненти таки занадто покладаються на здобутки радянської науки, випускаючи з поля зору важливий факт: сьогодні фігурантами профорієнтаційної роботи є суб'єкти, інтереси яких (чого не було за радянських часів) виявляються не те що різними, але й досить часто кардинально протилежними. Так, прикладом останнього можуть бути відносини між приватними навчальними

зкладами та державою. Перші, будучи неспроможними вирішити проблему кадрового та матеріально-технічного забезпечення сучасних технічних спеціальностей, й надалі концентрують увагу на переконанні суспільства у доцільності здобуття економічної, юридичної та гуманітарної освіти. І молоді люди, перебуваючи у вирі агресивного профорієнтаційного навіювання, обираючи професійну долю, починають керуватися викривленими стереотипами щодо доцільності опанування тієї чи іншої спеціальності. Держава ж опиняється у пастці і надлишку напівспеціалістів, які здобули освіту, потреба у якій, м'яко кажучи, є вкрай сумнівною.

Відповідно, вважаємо, що розцінювати науковий та прикладний зміст проблем професійної орієнтації як вичерпаний та всебічно досліджений, помилково, а тому на особливу увагу заслуговують праці [1, 7-10], де автори акцентують увагу на відсутності якісної профорієнтаційної роботи у таких розрізах:

– з позицій деформації системи професійної освіти (тут основна увага приділяється проблемам викривлення освітньо-професійних пріоритетів на користь вищої школи; причинами, які відсторонюють підлітків від опанування спеціальностей робітничого профілю та наслідкам відповідних переконань, які з кожним роком стають все більш відчутними; прагненням широкого загалу молоді навчатися за тими "престижними" напрямками фахової підготовки, які в підсумку виявляються незатребуваними, а тому й безперспективними та низькооплачуваними);

– з позицій структурної деформації ринку праці (акцент робиться на проблематичності узгодження попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці);

– з позицій соціальних, економічних та культурних наслідків неефективної освіти (піднімаються проблеми деструктивної поведінки дипломованих осіб, що не зайняті трудовою діяльністю, а також інвестиційного марнотратства в освітній сфері).

Погоджуючись із викладеними у цих працях висновками, зазначимо, що сьогодні розвиток ринкових відносин в Україні дійсно вимагає перегляду змісту та програм профорієнтаційної роботи. Це, в свою чергу, визначає й актуальність теми представленої статті.

Метою дослідження є конкретизація факторів, які обумовлюють професійний світогляд сучасної молоді, а також уточнення впливу цих чинників на перспективи формування трудового потенціалу на всіх рівнях економічної системи суспільства.

Викладення основного матеріалу. Структурна цілісність інституту професійної орієнтації досягається єдністю двох складових – системи й процесу профорієнтації. Під системою професійної орієнтації прийнято розуміти сукупність комплексних інструментів впливу на особистість, яка обирає чи змінює профіль професійного розвитку. З точки зору індивідуальних потреб, її призначення в тому, щоб сприяти людині у визначенні оптимального напрямку фахової спеціалізації. З точки зору суспільних потреб, вона покликана збалансувати структуру професійної підготовки кадрів з огляду на очікувані кон'юнктурні коливання в межах різних сегментів ринку праці.

За такого підходу, профорієнтаційна робота має розцінюватися всіма учасниками ринку праці як важлива складова взаємного порозуміння. Адже вона виступає не лише запорукою прийняття

обґрунтованих професійних рішень, але й передумовою формування рівноважних освітньо-професійних пропорцій суспільства. Саме тому, концептуальні засади розвитку системи професійного орієнтування населення мають визначатися з позицій її ролі і значення в досягненні суспільної злагоди та загальнонаціонального добробуту, гармонійно поєднуючись з державними пріоритетами у сфері освіти та професійної підготовки.

При цьому, не менш важливим є інший компонент інституту професійної орієнтації – його процес, що супроводжує увесь період професійного становлення особистості. Останній, як правило, триває, фактично, до моменту остаточного припинення людиною доцільної трудової діяльності. Правомірно вважати, що процес професійної орієнтації виходить далеко за межі традиційної системи не лише у часовому, але й у структурному вимірі. Це пов'язане з тим, що він має дискретний характер. І, будучи сукупністю послідовно організованих дій, не припиняє свого існування з досягненням певного результату, яким є вибір, зроблений його суб'єктом на користь тієї чи іншої професійної сфери, а може повторятися знову і знову через ряд характерних етапів.

Від самого початку активації процес професійної орієнтації містить дві альтернативні траєкторії розвитку. В першому випадку домінуватимуть науково-обґрунтовані, взаємоузгоджені та цілеспрямовані форми, методи, засоби впливу на мотиваційну складову професійної свідомості людини – суб'єкта професійного вибору. Тут формування професійних уподобань та їх подальша трансформація до рівня твердих переконань – процес, детермінований структурою суспільних потреб, що становить єдине ціле з його системою. У другому випадку розгортання подій носитиме спонтанний характер. Подібні висновки містяться також у [11, с. 227], де наголошено на тому, що в цілях "...підвищення якісного стану людських ресурсів суспільства... важливого значення набувають питання вибору чи зміни професії, вирішення яких за сучасних умов відбувається переважно поза мережею підприємств, організацій, учбових закладів, служб зайнятості шляхом формування спонтанних механізмів самовизначення у навколишньому професійному середовищі". Саме з цим пов'язана здатність процесу профорієнтації існувати у двох різновекторних формах: у системній та спонтанній.

До визначальних ознак системного процесу профорієнтації доцільно віднести наявність зворотного зв'язку, стратегічно-орієнтованої мети, розробленого алгоритму дій, погодженого інструментарію взаємодії учасників, відповідного нормативно-правового, кадрового, інформаційного, фінансового та методичного забезпечення. Вони відображають внутрішню організацію системи профорієнтації, без якої остання перетвориться лише в програму, концепцію, побажання, що так і не одержали свого подальшого застосування.

Натомість, у випадку, коли формування професійного світогляду людини відбуватиметься під дією різноспрямованих факторів, неузгоджених комплексними заходами медичного, психологічного, соціального, економічного характеру, простежити, які з них будуть первинними у виникненні тих чи інших освітньо-професійних уподобань, практично неможливо. В свою чергу, наміри та спроби забезпечити оптимальну пропорційність між різними освітніми рівнями чи професійними групами населення без об'єктивної інформації щодо закономірностей формування індивідуального попиту на ринку освітніх послуг позбавлені всілякого сенсу.

Отже за відсутності системно організованої профорієнтаційної роботи як явища суспільної дійсності, свідомість людини може зазнавати одночасного впливу факторів, які є різними за силою та природою виникнення. А тому передбачити, які з них відіграватимуть вирішальну роль у формуванні особистих професійних намірів, і обрати на цій основі важелі впливу на них, вкрай важко. Це дозволяє трактувати дію профорієнтаційних факторів поза організаційними межами системи як спонтанний процес із невпорядкованою структурою елементів, що й виступає першопричиною виникнення непередбачених, випадкових наслідків, про які йшлося вище.

Зокрема, сьогодні реалізація переважної частини послуг профорієнтаційного призначення забезпечується відповідними структурними підрозділами державної служби зайнятості. Як визначено у [4, с. 166], об'єктом профорієнтаційної діяльності є зайняте та незайняте населення, зокрема молодь, вивільнені працівники та особи з обмеженою працездатністю. Особливе місце в цьому об'єктивному середовищі відведено молодим людям – тій частині економічно-активного населення, якій, з одного боку, властивий найвищий з-поміж інших груп рівень динаміки соціально-економічних потреб, а з іншого – важко здоланні труднощі щодо їх задоволення. Нажаль, національний ринок праці фактично позбавлений такої складової інфраструктури як профорієнтаційна робота з молоддю. Втім, не потребує окремого доведення той факт, що визначальними рисами будь-якої соціальної служби держави являються властиві лише для неї зміст та специфіка робіт. Адже за своїм призначенням вона покликана задовольняти особливі потреби конкретної групи населення, а не всього суспільства в цілому. Якщо ж задачі професійного спрямування підростаючого покоління ставлять поруч із завданнями професійного навчання незайнятих громадян, і для фахової спеціалізації перших використовують підходи, схожі з тими, що й для повторної профілізації других, говорити про якісний рівень організації професійної орієнтації не доводиться. За словами Б. Скуб: "Ми знаходимося на тій стадії свого соціально-економічного розвитку, коли держава тимчасово неспроможна активізувати молодь завдяки різноманітним формам кредитування її життєдіяльності, надати підтримку молодіжним ініціативам, особливо в сфері професійної самореалізації, спонукати молоде покоління до активного пошуку роботи та навчання за тими спеціальностями, які користуватимуться попитом на ринку праці в найближчій перспективі" [5]. Ось чому, наразі постає необхідність у вивченні закономірностей формування особистісних професійних уподобань, і в тому числі факторів, які визначають їхню спрямованість. Спробуємо виокремити найвпливовіші з них, оперуючи висновками, зробленими у [1, 2, 3], та враховуючи поточні характеристики соціально-економічного середовища, відтвореного в межах країни.

Так, ні в кого не викликає сумнівів, що нинішня молодь, яка зростає в період активного поглинання українською культурою елементів західної суспільної ідеології, якісно інша у ставленні до свого місця та ролі в суспільстві. Це пояснюється зміною структури ціннісних орієнтацій, якими керуються молоді люди, реалізуючи своє право на особисте, а отже й професійне самовизначення. Центральними серед них є автономія особистості, індивідуалізм, самостійність, відповідальність за власний добробут перед собою й суспільством. Тому виглядає цілком закономірним, що молоді люди, наслідуючи раціональну поведінку своїх західних сучасників, починають відмовлятися від створення сім'ї, народження дітей та реалізації інших, альтернативних життєвих стратегій до формування певного, прийняттого ними рівня матеріального

забезпечення. Так, в ієрархії життєвих пріоритетів молоді визначальне місце сьогодні займають цінності, пов'язані з освітою, престижною роботою та професійною зайнятістю [2]. Їм відповідають вимоги до майбутньої професії, що має гарантувати перспективи матеріального комфорту та високий соціальний престиж. За таких вихідних умов професійна діяльність трансформується з важливої складової повноцінного життя в засіб досягнення високих стандартів життя, а рівень її престижності вимірюється доходами від зайнятості. Викладене дозволяє стверджувати, що в реальності на вибір професійної долі суттєво впливатиме чинник досягності очікуваного матеріального положення, адже має місце поєднання близьких до європейських цінностей з відчутно нижчим від стандартів розвинутих країн рівнем добробуту. Тому за інших рівних умов перевага надаватиметься тим напрямом професійної діяльності, що в більшій мірі відповідатимуть критеріям ефективної зайнятості.

Раніше, за часів планової економіки, увагу приділяли не лише відтворенню "трудових ресурсів", а й перспективам їх використання: проводилася системна профорієнтаційна робота, розвивалася багаторівнева мережа безкоштовних освітніх закладів, обов'язковим було працевлаштування молодих фахівців відразу після завершення ними навчання. Звісно, сьогодні сміливо називають безліч недоліків цієї системи. Проте, навіть тоді, в умовах централізованого управління всіма аспектами людського життя, відкритий доступ до освітніх послуг, не обмежений соціальним положенням та рівнем матеріального благополуччя сім'ї, сприяв вільному професійному визначенню молодих громадян. Нині суттєвою перепорою для реалізації професійних уподобань та освітніх намірів багатьох українців став тягар фінансових зобов'язань перед навчальними закладами, що його доводиться нести студентам та їхнім батькам самостійно. Деякі науковці наголошують на очевидному зв'язку між доступністю освіти і фінансовими можливостями її здобуття: доступність – результат, а спроможність платити – один із чинників, що впливає на його досягнення [1, с. 9].

Якщо ж доступність освіти відкрито вимірюється рівнем добробуту й статками родини, говорити про рівність освітньо-професійних можливостей в суспільстві зарано, чого не скажеш про мотиваційні настанови майбутніх фахівців, які прагнуть отримати незалежність від батьківської опіки та повернути витрачені за період навчання кошти чим-найшвидше. Так, за даними [2, с. 144], основою професійно спрямованої мотивації більшості молодих українців виступають "економічна незалежність" (63 %) та "матеріальний добробут" (77 %). В тому ж дослідженні особливу увагу зосереджено на визначенні думок респондентів щодо перспективи знаходження підходящої роботи після закінчення навчального закладу. Як з'ясувалося, переважна частина молоді схильна вважати, що такі перспективи відповідають твердженням "складно, практично неможливо" (35 %) і "знайду, але з певними труднощами" (36 %). Якщо врахувати частоту погодження загалом опитаних з тезами "обов'язково працюватиму за спеціальністю" (33 %) та "маю намір працювати за спеціальністю, але не впевнений, що знайду відповідну роботу" (49 %), то з'являються підстави вважати, що "підходящою" молодь вважає роботу за фахом. Для порівняння, альтернативу "не збираюся працювати за опанованою спеціальністю, працюватиму в іншій сфері" обрали лише 11 % молодих людей. Отримані результати дозволяють зробити висновок про те, що в ситуації, коли бажані перспективи професійної самореалізації будуть недосяжними з фінансових чи інших

причин, до того "де навчатися" та "ким працювати" стане вже байдуже. Ось чому, доступність освіти сьогодні правомірно розцінювати як один із впливових чинників професійного самовизначення, що за певних обставин може суттєво перешкоджати реалізації справжніх професійних уподобань. До таких обставин відносять доходи родини (необхідні для оплати прямих (вартість навчання) і альтернативних (утримання дитини під час навчання) витрат), склад родини (неповні, великі та багатодітні родини мають менші шанси), регіон проживання (необхідність оплати вартості користування транспортом, гуртожитком) та деякі інші труднощі економічного і соціально-демографічного характеру [1, с. 9].

Разом з тим, вивчаючи роль родини в процесі професійного становлення молодого людини, не варто забувати про життєві настанови та досвід старших поколінь. Сім'я задає вектор особистісного розвитку людини, адже саме в її оточенні формується початковий базис продуктивних здібностей – той запас здоров'я, знань, навичок, мотивацій, що названо людським капіталом. В тому числі, вкрай важливі функції соціокультурного "творення" індивіда – передача сімейних цінностей, культурних традицій та досвіду, ментальних особливостей, формування найбільш індивідуальних рис особистості – залишаються за сім'єю, і в умовах сучасного багатомірного соціального середовища значно ускладнюються [3, с. 10].

Звісно те, яким чином сімейне виховання позначиться на трудовому світогляді дитини, залежить від висновків, зроблених батьками впродовж власного професійного життя. Обґрунтовано вважати, що чим успішніше склалася професійна доля батьків, тим з більшим розумінням та відповідальністю віднесуться вони до професійного самовизначення дитини, усвідомлюючи значущість прийнятого рішення у віддаленій перспективі. Натомість, невдоволеність осіб працездатного віку власними трудовими здобутками, як правило, проектується на їхніх вихованцях. Адже, насправді, проблема полягає не в тому, чи зможе сім'я навчати дитину в одному з престижних освітніх закладів країни – сьогодні є різні альтернативні можливості для вирішення фінансової сторони цього питання. Справа в іншому – яким буде ставлення до трудової діяльності зростаючого покоління, сформоване в колі сімейного оточення – як до сфери особистісного розвитку чи рутинного обов'язку; спеціалісти якого ґатунку вийдуть завтра на ринок праці – високоосвічені, компетентні, налаштовані працювати наполегливо та сумлінно чи група маргалізованих фахівців, незатребуваних своєю державою, а тому знедолених та збайдужілих не лише до перспективних, але й поточних суспільних проблем. А якщо так, то в загальнонаціональних інтересах подбати про передумови повноцінної реалізації трудового потенціалу прийдешніх поколінь, а також тих, хто власним прикладом формуватиме їхній трудовий світогляд.

В контексті вищезазначеного наглядний той факт, що за роки незалежності обсяги підготовки юристів в країні збільшено у 14,5 рази, економістів – в'ятеро і лише на 15 % – фахівців інженерних спеціальностей [2, с. 155]. Останнє є свідченням того, що в осяжній перспективі прогресивні науково-технічні трансформації не стануть фактором зростання в Україні. Натомість, ринок праці акумулюватиме в собі нові економічні та соціально-політичні ризики, пов'язані з декваліфікацією та знеціненням робочої сили – саме того ресурсу, від якості якого залежатиме соціально-економічне становище країни в недалекому майбутньому. Тривалість подібних тенденцій, порушуючи пропорції економічних процесів у

загальнодержавних масштабах, спричинятиме поширення моделей деструктивної та пасивної трудової поведінки, тим самим спростовуючи доцільність офіційної зайнятості, виступатиме джерелом перманентної напруги в суспільстві.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Зрозуміло, що сама по собі профорієнтаційна діяльність не вирішуватиме питань формування відповідної пріоритетам державного розвитку структури національного ринку праці. Її заходи мають гармонійно поєднуватися з завданнями забезпечення збалансованої системи професійної підготовки та працевлаштування населення. Лише тоді рівновага соціально-трудова процесів буде досяжною, адже стане можливим відновлення пропорцій між робочими місцями та робочою силою у кількісному й якісному вимірі. Це вимагає проведення ефективної політики у сфері праці: організації системної профорієнтаційної діяльності у загальнонаціональних масштабах, сприяння одержанню якісної професійної освіти, відповідної потребам ринку праці, забезпечення гідних стартових умов для соціального становлення й розвитку підростаючого покоління, гарантування рівного доступу до можливостей реалізації підприємницького потенціалу й творчої ініціативи, створення нових продуктивних робочих місць. За такої виваженої лінії управління зайнятістю й професійним самовизначенням молодих людей має з'явитися базис для створення ними гідних умов життя для себе та поліпшення соціально-економічного становища тих, хто знаходиться на їх утриманні й вихованні. Адже саме від якостей сучасної молоді залежатиме культура трудової поведінки майбутніх поколінь та забезпечення життєдіяльності непрацездатних категорій громадян, що в силу об'єктивних обставин нездатні попіклуватися про свій добробут особисто.

Важливість цих заходів обумовлена тим, що, нехтуючи потребами вчасного оновлення науково-практичного базису профорієнтаційної діяльності, держава тим самим ігнорує й пріоритети якісного використання ресурсу праці, що в умовах стрімкого старіння населення України є занадто великим прорахунком.

Список використаної літератури:

1. Шевченко Л. Доступність вищої освіти в системі національних економічних інтересів України // Україна: аспекти праці. – № 6, 2010. – С. 9-15. 2. Молодь та молодіжна політика в Україні: соціально-демографічні аспекти / За ред. Е.М. Лібанової. – К.: Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2010. – 248 с. 3. Сім'я та сімейні відносини в Україні:

сучасний стан і тенденції розвитку. – К.: ТОВ "Основа-Принт", 2009. – 248 с. 4. Васильченко В.С., Гриненко А.М., Грیشнова О.А., Керб Л.П. Управління трудовим потенціалом: Навч. посіб. – К.: КНЕУ, 2005. – 403 с. 5. Скуб Б. Путівка в життя // Персонал. – №4, 1998. – С. 25-27. 6. Талдыкин В.А. Внутренняя направленность развития личности человека, как фактор его успешности в жизни // Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология. – № 6, 2004. – С. 16-33. 7. Маршавін Ю.М. Шляхи забезпечення професійно-кваліфікаційної збалансованості ринку праці і ринку освітніх послуг // Демографія та соціальна економіка. – № 2, 2006. – С. 143-150. 8. Ільїн Л.М. Проблеми та шляхи формування ефективного механізму державного замовлення на підготовку фахівців, науково-педагогічних та робітничих кадрів // Демографія та соціальна економіка. – № 1, 2008. – С. 137-141. 9. Лісогор Л.С. Соціодемографічні детермінанти формування пропозиції робочої сили на ринку праці // Демографія та соціальна економіка. – № 2, 2007. – С. 69-79. 10. Петрова І.Л. Доходи як результати взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг // Демографія та соціальна економіка. – № 2, 2007. – С. 136-139. 11. Тяхтенко Н.А. Структурно-змістовне моделювання професіограми як методичної основи професійної орієнтації // Вісник Східноукраїнського національного університету. – №8(42), 2001. – С. 227-234. 12. Бондарчук К. Профорієнтація як складова відтворення людського потенціалу в Україні // Україна: аспекти праці. – №7, 2007. – С. 26-34.

МЕЛЬНИЧУК Дмитро Петрович – кандидат економічних наук, доцент кафедри управління персоналом і економіки праці Житомирського державного технологічного університету.

Наукові інтереси:

– демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика;
– управління персоналом та психологія управління.

КОРОВЧУК Любова Ігорівна – асистент кафедри управління персоналом і економіки праці Житомирського державного технологічного університету.

Наукові інтереси:

– демографія та економіка праці, соціальна економіка та політика;
– управління персоналом та психологія управління.