ИССЛЕДОВАНИЕ

Прокудина О.А.[1]

[1] *Новосибирский государственный университет экономики и управления*

Социально-экономическая сущность профессиональной ориентации

АННОТАЦИЯ:
В статье рассматривается сущность и содержание профессиональной ориентации, обобщается ряд точек зрения на понятие.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: *профессиональная ориентация, профессиональное самоопределение, конкурентные преимущества*

JEL: *J23, J24, J28, M54*

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ:
Прокудина О.А. Социально-экономическая сущность профессиональной ориентации // Креативная экономика. — 2015. — Т. 9. — № 6. — с. 683-696. — DOI: 10.18334/ce.9.6.323

Прокудина Ольга Алексеевна, аспирант факультета экономики Новосибирского государственного университета экономики и управления (prokudinaa@mail.ru)

ПОСТУПИЛО В РЕДАКЦИЮ: 08.06.2015 / ОПУБЛИКОВАНО: 29.06.2015

ОТКРЫТЫЙ ДОСТУП:
http://journals.creativeconomy.ru/index.php/ce/article/view/323

(c) Прокудина О.А. / Публикация: ООО Издательство "Креативная экономика"

Статья распространяется по лицензии Creative Commons CC BY-NC-ND (http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/)

ЯЗЫК ПУБЛИКАЦИИ: русский

Введение

Профессиональный выбор в рыночных условиях – сложный и многоплановый процесс. Разнообразие информации, особенности рынка труда, специфика развития экономики – факторы, оказывающие влияние на профессиональную ориентированность.

История изучения профессиональной ориентации российскими исследователями насчитывает около двухсот лет. С семидесятых годов прошлого века начался период активизации деятельности отечественных исследователей по проблеме профессиональной ориентации, появилось множество точек зрения относительно содержания этого многогранного понятия, раскрывающих различные его элементы и принципы, в стране проводилась политика по созданию общегосударственной системы профориентации.

Восьмидесятые характеризовались возникновением центров профессиональной ориентации молодежи в крупных городах СССР, финансируемых Министерством труда и Министерством образования.

В 1984 году вышло постановление ЦК КПСС «Основные направления реформы общеобразовательной и профессиональной школы», способствующее развитию на предприятиях профориентационной работы с учениками подшефных школ, созданию при учебных заведениях базовых предприятий, соединяющих в себе профессиональный труд и обучение. В школах был введен курс «Основы производства, выбор профессии».

Переход от плановой к рыночной экономике сопровождался распадом общегосударственной системы профориентации в нашей стране. Развитие рыночных отношений привело к наполнению профессиональной ориентации новым содержанием.

С целью раскрытия сущности профессиональной ориентации был реализован подход, применительно к рассмотренной проблеме, предложенный Ю.П. Дубенским, позволяющий установить зависимость содержания исследуемой категории от уровня познания – «мнение – явление – форма – процесс – сущность». Использование подобной логики познания профориентации позволяет выявить всю полноту содержания понятия: от неразвитых форм (на уровне мнения, явления) до глубоких сущностных смыслов, раскрыть возможности для ее развития на уровне формы, процесса и сущности.

Таблица 1

Анализ профессиональной ориентации в зависимости от уровня познания

Уровень познания действительности	Определение[1]	Уровневые характеристики категории «профориентация»
Мнение	Суждение, выражающее оценку кого, чего-либо, отношение к чему-либо, взгляд на кого, что-либо	**Обыденный смысл:** • Выбор профессии или ориентация по профессии[2] • поиск рабочего места • выбор сферы деятельности • помощь в трудоустройстве • ориентация в мире профессий
Явление	Всякое проявление чего-либо, каких-либо сил, процессов, непосредственное отражение вещи в чувственном восприятии	**Многоаспектность**: • способности, интересы, мотивы, потребности рынка труда • профспособности • интерес к профессии • удовлетворенность профессией и т.д. • аспекты профориентации (экономический, правовой, социальный, психологический и т.д.)
Форма	Внешнее выражение чего-либо, обусловленное определяющим содержанием, сущностью, тип, устройство, способ организации чего-либо	**Внешние проявления профессиональной ориентации:** • разнообразие элементов профориентации: пропрофинформация, профконсультация, профотбор, профадаптация и т.д. • усвоения системы профессиональных знаний, умений, навыков, норм, позволяющих осуществить социально-профессиональную деятельность; • меры воздействия на индивида;

[1] Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений. – 4-е изд.. – М., 1997. – 944 с.

[2] Большой толковый словарь русского языка. – 1-е изд-е. – СПб.: Норинт С. А. Кузнецов, 1998.

Процесс	Последовательная смена каких-либо явлений, состояний и т.п., ход развития чего-либо	**Профориентация** как • развитие личности • профориентированность • Профпризвание • Профинтерес • Профсамоопределение • Профпотребность • Профпригодность • профконкурентоспособность • подходы к профориентации
Сущность	Самое главное и существенное в чем-либо, внутреннее содержание, суть	**Профориентация** как • учебная ориентация, • профессиональное информирование, • психологическая поддержка, • переориентация • Ограничение сферы профессиональной деятельности • Функции профориентации: экономическая, социальная, психолого-биологическая, медико-физиологическая. • Концепции профессиональной ориентации

На уровне мнения профессиональная ориентация представляется с обыденной точки зрения. Представители данного уровня познания (Бухалков М.И., Пробст Л.Э., Мудрик А.В., Литвинюк А.А., Гелета И.В., Рассадина М.В. и др.) полагают, что профессиональная ориентация является синонимом выбору профессии, способствует ориентации в мире профессий. Профессиональная ориентация на данном уровне является деятельностью, в процессе которой трудоспособный индивид может выбирать профессию сам, а также обращаться за помощью в специализированные организации, оказывающие содействие в дальнейшем трудоустройстве, такие как департамент труда и занятости населения, центры занятости населения.

В настоящее время обыденное, узкое понимание профессиональной ориентации все еще распространенное явление, но наблюдается также положительная динамика развития явления профориентации, переход от ассоциации с «выбор профессии» к более сложным уровням восприятия.

На втором уровне познания понятия «профессиональная ориентация» авторы рассматривают его с точки зрения явления – непосредственного отражения профориентации в чувственном восприятии. Профессиональная ориентация – деятельность,

направленная на поиск профессии, рабочего места в соответствии со способностями индивида, его мотивами, потребностями рынка труда с целью достижения удовлетворенности трудом и эффективности в труде.

Уровень явления характеризуется многообразием и многоаспектностью проявлений понятия «профессиональная ориентация».

В профессиональной ориентации сочетаются различные процессы, имеющие свое отражение в ее аспектах. *Экономический* – заключается в содействии или обеспечение укомплектованности рабочих мест, росте эффективности труда, уменьшении стартовых издержек на персонал, устранении потерь времени [4, 13, 28]. *Социальный* – отражается в удовлетворенности работника выбранной профессией, росте содержательности и привлекательности труда, самореализации, снижении неопределенности и озабоченности индивида, раскрытие потенциала работника, его способностей, развитии творческого отношения к труду, инициативности и самоорганизованности [1, 15]. *Воспитательный* – направлен на формирование и развитие интереса к труду, дисциплины труда персонала [14, 24, 30]. *Правовой* – способствует реализации прав человека на труд, его свободный выбор [3, 9, 10]. *Психологический* – профориентация способствует выбору рабочего места, соответствующего способностям и склонностям человека, формированию удовлетворительного психологического климата [3]. У*правленческий* – заключается в применении управленческих воздействий на работника, с целью поиска и приобретения подходящей ему профессии [19, 21, 22].

Одним из показателей многоаспектности профориентации является удовлетворенность профессией. Показатель удовлетворенности работой многие ведущие зарубежные фирмы используют наряду с экономическими показателями как критерий устойчивости фирмы на рынке и успешности ее деятельности в будущем [12, С. 150]. Удовлетворенность профессией зависит от соответствия требований, предъявляемых человеком к профессии, и ее объективными характеристиками, степени оправданности профессиональных ожиданий.

На следующем уровне познания профессиональной ориентации – ***уровне форм*** – выявляются внешние признаки, совокупностью которых проявляется данное понятие. С этой точки зрения профориентация проявляется через ее элементы – меры воздействия на трудоспособного индивида. Существуют разные классификации элементов

профессиональной ориентации. Рассмотрим наиболее популярные из них.

В 60–70-тые годы сложилась структура профориентации, в которой выделяют профессиональную информацию, профессиональную консультацию, профессиональный отбор и профессиональную адаптацию [13, С. 27]. Французова Л.Я. считает, что элементами профориентации являются профпросвещение (включающее в себя профинформацию, профпропаганду и профагитацию), профдиагностика, профконсультация, профотбор, профадаптация, профвоспитание [29]. Классификация, предложенная Кибановым А.Я., состоит из следующих элементов: профинформация, профконсультация, профподбор, профадаптация, которая помогает человеку выбирать профессию, наиболее соответствующую потребностям общества и его личным способностям и особенностям [8, С. 356]. В Положении о профессиональной ориентации и психологической поддержке населения в Российской Федерации отмечены следующие элементы профориентации: профинформация, профконсультация, профподбор, профотбор, профадаптация [16, С. 83]. Прушинский Ю.В., Крылова А.А. выделяют элементами профориентации профпросвещение, профинформацию, профконсультацию [26].

Итак, профориентация включает в себя информирование о современном состоянии рынка труда, получение консультаций по поводу собственных способностей и мотивов к труду, содействие выбору профессии в соответствии со способностями и мотивами для достижения удовлетворенности в труде, осуществление осознанного выбора профессии.

Профессиональная ориентация на третьем уровне познания предстает в виде комплекса мер воздействия на трудоспособного индивида с целью достижения соответствия способностей, мотивов требованиям профессии, удовлетворенности трудом.

Согласно четвертому уровню изучения данной категории, профессиональная ориентация характеризуется с точки зрения процесса. При рассмотрении профессиональной ориентации ***на уровне процесса*** происходит переход от внешних признаков к внутренним. Объект рассмотрения представляется в виде процесса, который изменяется в зависимости от условий.

Профориентация, согласно данному уровню – это сложный многоплановый процесс развития личности, охватывающий стадии последовательного, планомерного, непрерывного формирования

готовности к выбору профессии, удовлетворенности освоением профессии, направленное на становление профориентированности.

В зависимости от способа активизации конкурентных преимуществ работника можно выделить два основных подхода к профориентации: диагностический и воспитательный [20, С. 16].

Диагностический подход [7, 20, 26] ориентирован на выявление уже существующих способностей человека и дальнейший поиск работы в соответствии с ними. Это связано с тем, что люди обладают разными личностными качествами и физическими характеристиками, не каждая профессия подходит конкретному человеку и наоборот. *Воспитательный подход* [7, 20, 26] основывается на формировании внутренних побудительных сил, т.е. мотивации к карьере, и на том, что качества, необходимые будущему специалисту в дальнейшей работе, можно воспитать в процессе целенаправленной профориентационной деятельности. Главное место занимает мотивация профессионального развития человека, его ориентированность на приобретение необходимых знаний, умений, навыков. Этот подход предусматривает реализацию этапов: когнитивного (цель которого формирование наиболее полного представления о мире труда и профессий), стимулирующего (цель – активизация устойчивого познавательного и профессионального интереса), оценочного (цель – выбор наиболее подходящего варианта карьеры) [20, С. 16].

Необходимо признать, что подходы нельзя противопоставлять друг другу, а также использовать какой-либо из подходов в чистом виде, поэтому эффективная профессиональная ориентация характеризуется синтезом диагностического и воспитательного подходов, позволяющим выбирать работника согласно его способностям и предрасположенностям для дальнейшего обучения необходимым профессиональным навыкам.

Внутренняя суть и содержание понятия «профессиональная ориентация» раскрывается на ***уровне сущности.*** Согласно этому уровню, профориентация – необходимый процесс целенаправленного ограничения сферы профессиональной деятельности сообразно с мотивационно-психологическим механизмом трудоспособного индивида [22, С. 19].

Сущность профессиональной ориентации раскрывается в ее функциях. *Социальная функция* профориентации заключается в том, что она способствует социализации индивида, усвоению определенной системы знаний, норм, ценностей, правил поведения в трудовом

коллективе, позволяющих человеку эффективно осуществлять социально-профессиональную деятельность. *Экономическая функция* – увеличение профессиональной активности работника, производительности труда, как следствие – удовлетворение потребностей индивида в труде, достойной оплате труда, способствует оптимальному использованию трудового потенциала работников. *Медико-физиологическая функция* заключается в реализации требований к здоровью и отдельным физиологическим качествам, необходимым для выполнения той или иной профессиональной деятельности, соответствие работника рабочему месту. *Психолого-педагогическая функция* – профориентация способствует выявлению и формированию интересов, склонностей, способностей, помощи в поиске призвания, выбору профессии, соответствующей индивидуальным особенностям личности, ее потенциальным возможностям.

В зависимости от сочетания функций, которые выполняет профориентация, и от меры включения и освоения индивидуумом профессиональной деятельности следует различать первичную профессиональную ориентацию и вторичную. По мнению некоторых авторов, первичная профессиональная ориентация направлена на индивидов, в первый раз определяющихся с выбором профессии [25, С. 117, 17, С. 52]. Мы придерживаемся мнения, что *первичная профориентация* – система мер, способствующая выбору профессии индивидом сообразно его способностям, мотивам, предрасположенностям и потребностям рынка труда. Первичная профориентация это толкование профориентации в узком смысле, а именно набор конкретных правил, пожеланий и ограничений по выбору профессии трудоспособным индивидом в соответствии с потребностями общества в целом и личности, в частности [4, 27, 31].

Вторичная профориентация – помощь при повторном выборе профессии, адаптация трудоспособных индивидов к профессии, ориентация в процессе профессиональной деятельности [25, С.119]. Рассадина М.В. под вторичной профориентацией рассматривает начальное знакомство с профессией, олицетворения человеком себя с профессией, формирование профессионального самосознания.

Другая группа авторов (Елесеева Г.Н., Евдокимова С.Ш., Одегов Ю.Г., Журавлев П.В.) понимает под вторичной профориентацией переориентацию, которая представляет собой процесс выбора и овладения новой профессией, мотивацией к смене рода деятельности, раскрытие новых возможностей на основе имеющегося опыта, знаний,

навыков, образования. *Этапами переориентации* является вытеснение прежних мотивов, возникновение новых мотивов, завершение работы на предыдущем месте, анализ рынка труда и содержания новой профессии, выбор нового места работы, обучение, адаптация.

Часть авторов используют термин переориентация и профпереподготовка в качестве синонимов. Такая точка зрения представляется ошибочной, так как профпереподготовка является элементом профессионального образования [6, 2, 11]. Профпереподготовка представляет собой процесс, способствующий нахождению рабочего места в соответствии с мотивами трудоспособного индивида и спросом рынка труда.

Авторами статьи под *вторичной профориентацией (переориентацией)* понимается деятельность, направленная на помощь и содействие к смене профессии, специализации с учетом индивидуальных предрасположенностей человека, мотивов, способностей, навыков и умений. Подобное толкование характерно для профориентации в широком смысле, а именно как системы правил и норм, способствующих подготовке кадров для экономики, их рациональному распределению и закреплению [1, 5, 18].

Вторичная профориентация характеризуется возрастанием роли организационно-управленческих воздействий (оценка и аттестация работника, профессионально-квалификационное продвижение, программы дополнительного профессионального образования) [20].

Профессиональная переориентация является внутренним и внешним процессом. Говоря о профпереориентации как внутреннем процессе, мы имеем в виду, что главной движущей силой к смене рода деятельности является желание индивида, его мотивация, уровень его профессионального самоопределения. Говоря же о внешней переориентации, мы имеем в виду взаимодействие с индивидом консультантов, служб занятости и т.д., посредством которых выбирается дальнейшая профессия сообразно потребностям рынка труда и экономики, способностям, индивидуальным предрасположенностям, знаниям, умениям и навыкам человека.

Представленный авторский подход к рассмотрению понятия профориентация позволяет осуществлять его многомерный анализ на пяти уровнях познания: мнение, явление, форма, процесс, сущность по критериям доминирования «социальная цель – экономическая цель». Иерархическая схема толкования позволяет выделить основные концепции профориентации.

Таблица 2

Взаимосвязь целей и подходов к определению роли человека в системе профессиональной ориентации

Цели профессиональной ориентации	*Подходы*	
	Воспитательный	Диагностический
экономическая	Концепция конкурентоспособности	Концепция человеческого капитала
социальная	Концепция всестороннего развития личности	Концепция профессионального призвания

Сущность профессиональной ориентации на данном уровне также отражается в ее концепциях. Рассмотрим каждую из них подробнее.

Концепция конкурентоспособности – основывается на развитии в процессе труда у индивида совокупности профессиональных знаний умений и навыков, дальнейшее их использование в процессе трудовой жизни человека с целью получения максимальной экономической прибыли. Происходит инвестирование средств в повышение производительных возможностей путем получения образования и развития опыта.

Концепция конкурентоспособности рассматривает экономическую цель профессиональной ориентации, т.к. концепция конкурентоспособности направлена на наиболее полную реализацию преимуществ индивида как субъекта экономической жизни [23].

Концепция профессионального призвания – заключается в предоставлении работнику такого рабочего места, помощи в овладении такой профессией, которые соответствовали бы его существующим способностям, наличию знаний и опыту, удовлетворяли бы внутреннюю социально-психологическую потребность к определенной профессии.

Концепция человеческого капитала – в рамках данной концепции рассматривается склонность индивида к какой-либо профессии, его способность заниматься определенным делом. Происходит выявление наиболее сильных сторон человека и дальнейшее их развитие, в соответствии с профессией, в рамках которой возможно наибольшая эффективность труда.

Концепция всестороннего развития личности – согласно ей, качество рабочей силы, ее производительность являются условиями

выживания и роста большинства предприятий в современной экономике.

Управление профориентацией кадров ориентирует работника на достижение конкурентоспособного превосходства перед другими работниками-конкурентами путем совершенствования своих компетенций и максимально долгого использования этих компетенций [22, С.67]. Соответственно, высокий уровень эффективности труда достигается развитием у работника профессиональных знаний, умений и навыков, необходимых для конкретной профессии.

Заключение

Изучение теоретических основ социально-экономической сущности профориентации показало, что профориентация – это система мероприятий, способствующих построению личностной конкурентоспособности индивида на протяжении всей трудовой жизни человека в рамках меняющихся социально-экономических реальностей с целью обеспечения соответствия между потребностями рынка труда, требованиями работодателей, способностями и мотивами работников.

ИСТОЧНИКИ:

1. Апостолов, О. Профориентация: опыт, проблемы, поиск // Соц. труд. — 1985. — №5. — С.88-96.

2. Бармин, Н.Ю. Образование взрослых как путь к лидерским позициям страны в мировом сообществе // Научный потенциал. — 2011. — №3. — С. 18-25.

3. Батышев, С.Я. Трудовая подготовка школьников // Вопросы теории и методики. — М.: Педагогика, 1984. — 156 с.

4. Голоишток, А.Е. Выбор профессии и воспитания личности школьника. — М.: Педагогика, 1979. — 59 с.

5. Гришина, Г.А. Профориентация в системе социалистического расширенного воспроизводства рабочей силы: Автореф. дис. … канд. экон. наук. — Ростов-на-Дону, 1979. — 30 с.

6. Жилкин, А. А., Горелова, О.И. Управление взаимодействием регионального рынка труда и системы высшего профессионального образования // прикаспийский журнал: Управление и высокие технологии. — 2011. — №3. — С. 93-97.

7. Зеер, З. В. Психология профессий: Учебное пособие. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, - 2003. - 152 с.

8. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом: Учебное пособие. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: ИНФРА-М, 2011. — 447 с.

9. Климов, Е. А. Психолого-педагогическая профконсультация учащихся. — Л.: ВНИИ ПТО, 1978. — 101 с.

10. Ковригин, М. А. Подготовка рабочих в условиях НТР. — М.: Экономика, 1981. — 35 с.

11. Коршунова, Е.Д. Деловой успех выпускника формируется в студенческие годы / Е. Д. Коршунова // Вестник МГТУ СТАНКИН. — 2009. — №2. — С.117-120.

12. Психология сегодня: Материалы X региональной студенческой научно-практической конференции, Екатеринбург, 23 – 24 апреля 2008 г. / Отв. за выпуск В.А. Лебедева. — Екатеринбург: Российский государственный профессионально-педагогический университет, 2008. — 254 с.

13. Мильнер, Е.З. Системный подход к организации управления. — М.: Экономика, 1983. — 224с.

14. Насонова, О.Л. Профессиональная ориентация как фактор социально–психологической адаптации молодёжи в современных экономических условиях // Человек, рынок, образование на рубеже XXI века: Материалы международной научно–практической конференции. — Томск, ТПУ, 1999.

15. Плюснина, Л.К. Проблемы трудоустройства выпускников высших профессиональных учебных заведений // Проблемы занятости молодёжи Новосибирской области и пути их решений: Тезисы научно–практического семинара, 29.11.2002. — Новосибирск: Департамент ФГСЗН по НСО, 2001.

16. Приложение к Постановлению Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 22.09.1996 № 1 «Положение о профессиональной ориентации и психологической поддержке населения в Российской Федерации»; Вопросы занятости населения // Экономика и учет труда. — 2005. — № 10. — С. 83.

17. Рассадина, М. В. Профессиональная ориентация как фактор совершенствования системы непрерывного библиотечного образования: Дис. … канд. пед. наук: 05.25.03. — М., 2010. — 188 с.

18. Саруханов, Э.Р. Социально–экономические проблемы управления рабочей силы при социализме. — Л.: Изд-во ЛГУ, 1981. — 144с.

19. Саруханов, Э.Р., Сотникова С.И. Маркетинг рабочей силы: социально–экономический анализ. — СПб: Изд-во СПбУЭФ, 1995.

20. Сотникова, С.И. Профессиональная ориентация молодежи как инструмент обеспечения конкурентоспособности промышленных предприятий // Вестник НГУЭУ. — Т.2. — №4. — 2012. — С. 14-22.

21. Сотникова, С.И. Экономико-организационные основы управления маркетингом рабочей силы: Монография. — Новосибирск: Изд-во НГАЭиУ, 1998.

22. Сотникова, С.И., Немцева, Ю. В, Козлова, О. П. Управление профориентацией кадров в инновационной экономике: Монография. — Новосибирск: НГУЭУ, 2011. — 380 с.

23. Сотникова, С. И., Маслов, Е.В., Глазырин, С.Ю. Управление конкурентоспособностью персонала: Монография. — Новосибирск: НГУЭУ, 2006. — 302 с.

24. Суслова, Н.В., Богданова, Е.Л. Маркетинговая оценка персонала // Проблемы управления персоналом в рыночной экономике: Тематический сборник научных трудов / Под ред. Л.Я. Кибанова. — М.: 1997.

25. Управление персоналом: Учебник. / Под общ. ред. Турчинова А. И. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Изд-во РАГС, 2008. — 608 с.

26. Управление персоналом предприятия: Учебное пособие / Под ред А.А. Крылова, Ю.В. Прушинского. — М.: ЮНИТИ-Дана, 2002. — 495 с.

27. Федоришин, Б.А. Профконсультационная работа со старшеклассниками. — Киев: Раденёвка школа, 1980. — 160с.

28. Филатова, К.А. О профессиональной ориентации учащихся средних школ в процессе преподавания математики // Профессиональная консультация и ориентация молодёжи: Материалы межвузовской конференции. — Новокузнецк: Педагогический институт, 1970. — 136с.

29. Французова, Л.Я. Профориентация и профподбор — проблема рационального использования трудовых ресурсов: Автореф. дис. … канд. экон. наук. — М., 1982. — 23 с.

30. Чудинов, Д.В. Системы управления трудовым потенциалом. — Пермь: СХИД, 1990.

31. Шишкина, Л.И. Профессиональная ориентация молодёжи и социальное планирование // Профессиональная ориентация и консультация молодёжи: Материалы межвузовской конференции. — Новокузнецк: Педагогический институт, 1980. — 136с.

Olga A. Prokudina, Postgraduate student of the Economic faculty, Novosibirsk State University of Economics and Management

Social and economic essence of career guidance

ABSTRACT:
The article reviews the essence and contents of career guidance and summarizes certain viewpoints on the term.
KEYWORDS: career guidance, professional identity, competitive strengths