

УДК – 331.548

М.І. ХРОМОВ, к.е.н.,

Інститут економіки промисловості НАН України

### РОЛЬ ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ В ПРОЦЕСІ ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

На сучасному етапі соціально - економічного розвитку суспільства, особливо в умовах становлення економіки незалежної держави, зростає роль людського фактору, що передбачає підвищення вимог до якості трудового потенціалу і визначається характером формування та реалізації здатності до праці кожної особи, а це, в свою чергу, значною мірою залежить від свідомого професійного вибору та успішності здобуття професії.

Фактором, що сприяє професійному самовизначенню та реалізації здатності до праці людей, є дієва система професійної орієнтації населення. Дослідженню теоретичних аспектів формування якості трудового потенціалу, оптимізації професійної самовизначеності громадян, раціональності підходів до свідомого обрання ними майбутньої професії, вивченню впливу професійної орієнтації на якість підготовки кадрів і стан ринку праці, забезпеченість економіки висококваліфікованими кадрами присвячені наукові праці багатьох вчених.

О.А.Грیشнова підкреслює, що в умовах сучасного етапу розвитку цивілізованого суспільства звертає на себе увагу практично повне зміщення всіх теоретичних і практичних проблем поняття «людський фактор» до царини якісних аспектів розвитку людини, підготовки і використання робочої сили. Однак, найбільш актуальною проблемою є рівень відповідності пропонованої робочої сили необхідним вимогам, що, за ствердженням автора, обумовлено нестачею освіти, досвіду, ділових рис гощо [1, с.90].

В дослідженнях Л.В.Шаульської аспекти професійної орієнтації і освіти молоді розглядаються в системі соціально – трудових відносин [2, с.175].

І.Н.Назімов вважає профорієнтацію однією з найважливіших економічних складових системи професійної освіти [3, с.23].

С.Х.Джиоев запропонував нові підходи до аспектів правового регулювання системи професійної орієнтації [4, с.39].

Н.Тюхтенко розглядає складові професійної орієнтації в контексті самовизначення особистості з урахуванням ринкової інфра-

структури економіки [5, с.26].

Незважаючи на велику увагу до теоретичних досліджень питань професійної підготовки та якості робочої сили з боку науковців, реальний стан їх впровадження у процеси професійного визначення громадян, підготовки кадрів і підбору персоналу суб'єктами підприємницької діяльності вкрай незадовільний. Головна причина цьому - у відсутності комплексного підходу та системності не тільки в практичній реалізації процесів підготовки і управління персоналом, а й, навіть, у послідовності та структурі зазначених досліджень.

Метою статті є подальше дослідження системи професійної орієнтації в контексті чинників підвищення якості робочої сили, формування і розвитку людського капіталу.

В наукових працях ретельно вивчається кожна з означених категорій відокремлено та аналізується їх вплив на рівень кваліфікації персоналу, на фінансовий стан підприємств, витрати і доходи держави за визначеними чинниками тощо. Але, при цьому, не проглядається вибудова ланцюга залежних, взаємообумовлених ланок єдиного злагодженого організму. За таких умов із поля зору державного впливу втрачаються головні аспекти призначення професійної орієнтації як найголовнішого чинника не тільки рівня фаховості майбутніх працівників, а й в цілому – в процесі формування і розвитку людського капіталу.

Згідно «Концепції державної системи професійної орієнтації населення», затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 17 вересня 2008 р. №842, професійна орієнтація населення є науково обґрунтованою системою взаємопов'язаних економічних, соціальних, медичних, психологічних і педагогічних заходів, спрямованих на активізацію процесу професійного самовизначення та реалізації здатності до праці особи, виявлення її здібностей, інтересів, можливостей та інших чинників, що впливають на вибір професії або на зміну виду трудової діяльності [6, с.53].

© М.І. Хромов, 2010

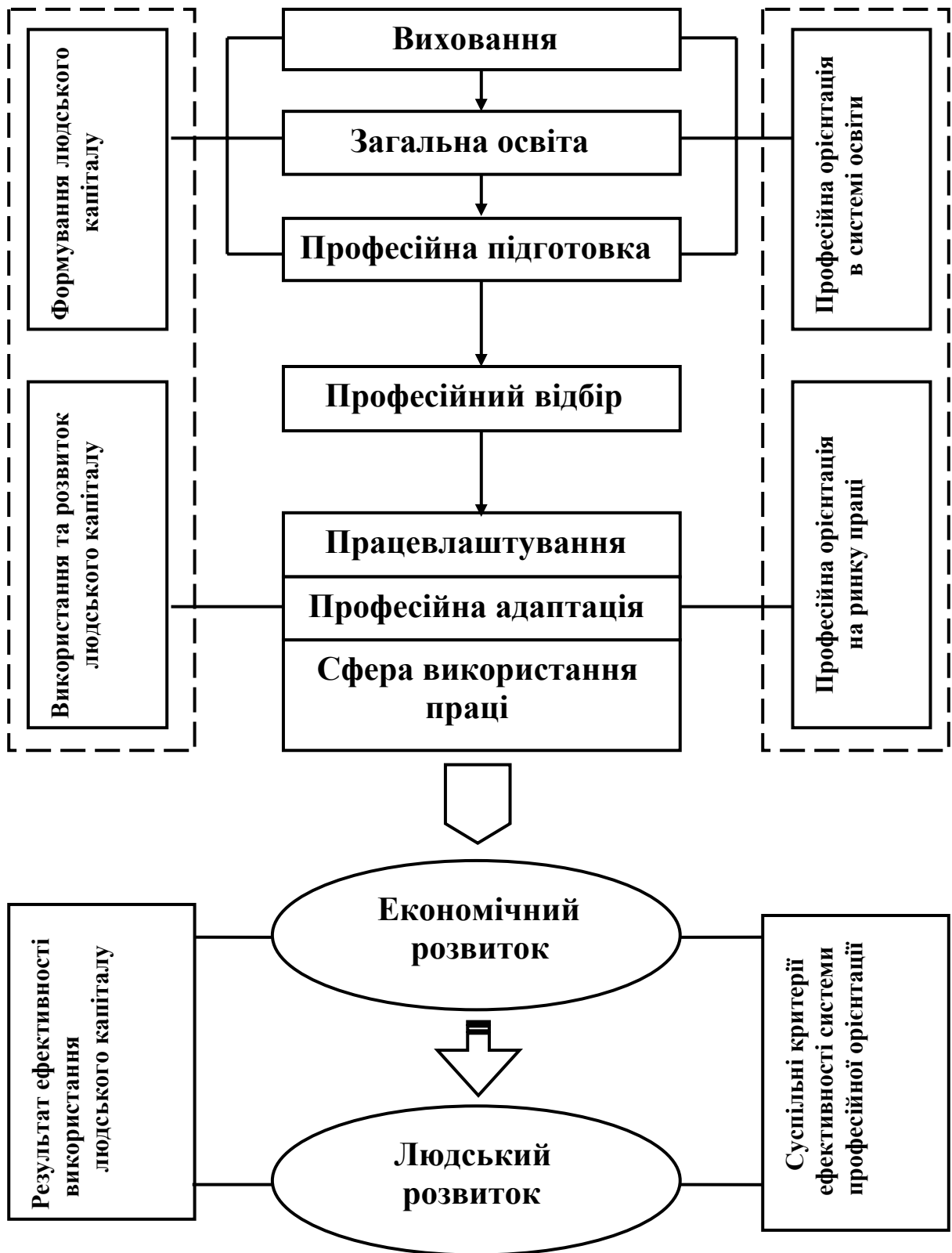


Рис. 1. Схема впливу професійної орієнтації на процеси ефективності формування і використання людського капіталу та рівень суспільного розвитку

Стає питання – чи є (якщо так, то наскільки) професійна орієнтація чинником формування людського капіталу? Згідно доведеного визначення людський капітал є соціально – економічною категорією, що характеризує сукупність (систему) суспільних відносин по доцільному (!), усвідомленому (!) і фаховому (!) використанню ... у визначеній сфері економічної діяльності ... знань, вмінь, навичок ... [7, с.144]. Немає необхідності навіть здійснювати ніяких спеціальних окремих досліджень для ствердження, що доцільне, усвідомлене набуття та наступне фахове використання власних особистих якостей, всіляких здібностей і отриманих знань в принципі неможливе без відповідного ефективного сприяння цьому процесу з боку належно організованої системи професійної орієнтації. Профорієнтаційні заходи впливають на процеси формування, використання та розвитку людського капіталу на протязі всього періоду виховного, освітнього, професійного становлення особистості, що в кінцевому рахунку відповідним чином відбивається на рівні економічного і людського розвитку суспільства та безпосередньо добробуту кожної людини (рис.1).

Головною метою профорієнтаційної роботи є сприяння специфічними методами досягнення максимальної відповідності особистих рис та фаховості особи професійно - кваліфікаційним вимогам конкретних напрямів трудової діяльності, професії або посади (робочого місця). Завдяки профорієнтаційній роботі також посилюється конкурентоспроможність працівника на ринку праці та досягається на цій основі значне підвищення ефективності зайнятості населення згідно з пріоритетами державної економічної та соціальної політики і світовим досвідом.

Кожний життєвий етап визначеності людини як особистості має свої характерні відмінності не тільки за віковою ознакою, а й з приводу формування персональних рис, здібностей, якостей тощо.

Період дошкільного виховання дитини, як правило, є предметом лише соціальних досліджень і аж ніяк не з приводу формування ознак майбутніх професійних якостей. Однак, в цьому віці вона – «як чистий аркуш, який може бути чи яскраво розмальований, чи з часом пожовтіти або забруднитися, проте не залишиться білим». До того ж, маюки поглинають будь - яку інформацію, не систематизуючи її на корисну чи шкідливу, або опановують елементарні загальні навички. Цей період

характерний тим (в контексті предмету нашого дослідження), що практично єдиним суб'єктом здійснення профорієнтаційної роботи є батьки, що особисто здійснюють усі функції (виховні, освітнянські, психологічні), навіть у випадках, коли дитина відвідує дошкільний заклад. Рівень формування чинників моральності, відповідальності, наполегливості, інших особистісних рис, як й основ фізичного і психо – фізіологічного стану здоров'я, залежатиме, перш за все від освіченості і поведінки батьків, образу життя, рівня матеріального статку родини.

Всі етапи формування особистості є однаково важливими з приводу майбутньої суспільної визначеності людини, а також набуття, накопичення і спрямування відповідних особистих та професійних якостей до складових і чинників розвитку людського капіталу. Однак, період здобуття освіти є, по – перше, часом дорослішання особи і, по – друге, в тому числі і завдяки цьому, свідомого обрання життєвого шляху і майбутньої професії.

Головними критеріями впливу системи професійної орієнтації на ефективність формування людського капіталу впродовж зазначеного періоду є виконання завдань щодо виховання і освіти молодшої людини, наслідками яких мають бути набуття відповідних особистих якостей і знань з потенціальним оптимальним визначенням спрямованості професійної підготовки. Чинниками вирішення поставлених задач є наявність в закладах освіти кваліфікованих суб'єктів профорієнтаційної діяльності (з відповідним якісним виконанням ними зазначених обов'язків), передбачене програмою навчання з дисциплін профорієнтаційної спрямованості та проведення інших профорієнтаційних заходів, що враховують в сукупності увесь комплекс системи професійної орієнтації.

Основними суб'єктами профорієнтаційної діяльності під час набуття загальної освіти повинні бути педагогічний колектив школи і психологи – профконсультанти. Останнім часом в шкільних закладах все частіше вводяться посади психологів. Це є позитивним фактором, але їх посадові обов'язки, як правило, визначаються виключно питаннями психологічного здоров'я дітей і мають медико – фізіологічне й виховне призначення.

Якість професійної діяльності вчителя визначається двома чинниками – його фаховістю з обраної дисципліни як викладача і педагогічними спроможностями. Як правило, діти добре вивчають предмет і знають його програму

мні вимоги (і навіть додатково, з інших джерел за рахунок позашкільного вивчення), коли він викладається високопрофесійним вчителем – педагогом, який знаходить «підхід до дитини» і мотивує в ній бажання пізнати більше з вивчаємої тематики. Але, нажаль, наявність таких фахівців в школах – це більше як виняток. Частіше ці посади займають «викладачі», які добре знають і також добре (майже завжди) викладають свій предмет «без зайвих педагогічних забарвлень». Кращий результат, на який можна в цих випадках розраховувати, - це добрі оцінки відповідальних школярів, які просто сприймають вивчення програмного матеріалу як необхідність. На особливу зацікавленість окресленою в даній дисципліні сферою пізнання, а тим паче, – в аспекті можливості обрання дитиною зазначеної сфери в якості потенційної майбутньої професійної діяльності, розраховувати не доводиться, навіть при наявності у неї можливих прихованих нахилів до цього.

Наступним чинником впливу на майбутню визначеність молодого людини є побудова в школі стрункої системи профорієнтаційних заходів: навчання основам професійної орієнтації, різноманітне інформаційне забезпечення, написання творів з зазначеної тематики, проведення тематичних обговорень, диспутів, зустріч з представниками окремих професій і фахівцями з питань професійної визначеності, екскурсії на підприємства, в установи, на ярмарки професій, профконсультування, профдіагностичні обстеження тощо. До завершення школи підлітки мають визначитись у напрямі подальшої професійної підготовки і не за порадою батьків, друзів або під впливом будь – яких суб'єктивних чи об'єктивних факторів, а тільки за сприянням висновків фахівців з професійної орієнтації. Головним при цьому є те, що вибір повинен бути виключно особистим і свідомим.

Для забезпечення певних умов потенційної профпридатності майбутніх спеціалістів, серед умов зарахування до професійного навчального закладу, незалежно від рівня акредитації, повинно бути профдіагностичне тестування абітурієнтів з визначенням мінімального значення показника відповідності, як умови щодо прийняття до розгляду результатів за іншими тестами з загальноосвітніх та профільних дисциплін.

Метою проведення профорієнтаційних заходів безпосередньо на протязі періоду навчання в закладі професійної освіти є вирішення наступних задач:

- надати студентам, окрім конкретних професійних знань та необхідних навичок за обраною професією, максимуму інформації щодо сфер та напрямів їх використання;

- за рахунок випробувань при проходженні практики (на виробництві, в установах чи організаціях), заходів профорієнтаційного консультування і профдіагностичного обстеження (тестування) сприяти студенту у більш конкретній кваліфікаційній визначеності за обраною професією: якщо, наприклад, юриспруденція, то в сфері - цивільного, кримінального, адміністративного чи іншого законодавства, або - слідства, прокуратури, адвокатури, суду, нотаріату тощо), а також за напрямками використання набутих знань, вмінь, навичок з урахуванням особистих якостей, нахилів і спроможностей – технологічна, управлінська, наукова, педагогічна чи інший вид діяльності;

- за сприянням фахівців державної служби зайнятості надати уявлення студентам про стан та існуючі тенденції функціонування ринку праці, попит на спеціалістів відповідних професій;

- провести профінформаційні і профконсультативні заходи, а також спеціалізоване навчання майбутніх молодих спеціалістів з питань сприяння працевлаштуванню: техніці пошуку роботи, підготовки резюме, представлення себе роботодавцю, знайомству з нормами законодавства щодо їх прав та обов'язків в якості пошукачів роботи і молодих спеціалістів тощо;

- використовуючи напрацьовані зв'язки з підприємствами, організаціями (установами) сприяти працевлаштуванню випускників із можливістю максимально ефективного використання професійного, творчого, інтелектуального та особистого їх потенціалу;

- змотивувати випускників на збереження тісної співпраці з метою постійної модернізації навчального процесу та врахування сучасних вимог до спеціалістів за для досягнення цілей підвищення якості їх підготовки і відповідно – майбутньої конкурентоспроможності.

По завершенні навчання всі випускники повинні пройти заходи профдіагностичного тестування (професійного добору), підтвердивши таким чином свою відповідність професійно – кваліфікаційним вимогам за обраною спеціальністю. Зазначений захід за своїм статусом є формою державного іспиту (додатково до інших, визначених програмою навчання в університеті).

На цьому етапі, по завершенні основного

періоду формування людського капіталу, визначається попередня оцінка впливу системи професійної орієнтації на ефективність зазначеного процесу. Головним критерієм цієї оцінки є рівень відповідності особистих якостей та фаховості підготовки спеціаліста вимогам роботодавця щодо посади, на яку претендуватиме молодий спеціаліст за одержаною кваліфікацією по набутій професії. Підтвердити це він має, по – перше, при проходженні заходів професійного відбору у роботодавця на стадії підписання трудового контракту, а по-друге, в процесі використання праці ефективними результатами трудової діяльності.

Однак, на цьому не вичерпуються спроможності впливу системи професійної орієнтації на життєдіяльність людського капіталу на етапі використання та розвитку останнього. Динамічний розвиток сучасного суспільства в умовах глобалізації економіки та міжнародного конкурентного середовища потребує постійного розвитку, оновлення і модернізації людського капіталу. Досягнення бажаної ефективності зазначених заходів можливо за рахунок впровадження дієвої системи професійної орієнтації безпосередньо в сфері управління персоналом.

Чинниками впливу системи професійної орієнтації на ефективність розвитку людського капіталу в процесі його використання на мікроекономічному рівні є:

- забезпечення якісного підбору персоналу за рахунок застосування дієвих заходів професійного відбору;

- підготовка персоналу в учбових закладах на запит корпорації з безперервним професійним супроводженням процесу його навчання;

- якісна організація професійної адаптації прийнятих на роботу спеціалістів;

- застосування спеціальних проорієнтаційних заходів в процесі організації внутрішньокорпоративної системи перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу;

- визначення потенційних можливостей кар'єрного зростання робітників із складу кадрового резерву;

- розробка та вдосконалення критеріїв і процедур при проведенні атестації персоналу: оцінки відповідності персоналу займаній посаді, встановленій категорії, тарифного розряду;

- визначення критеріїв перегляду системи оплати праці, інших мотиваційних чинників матеріального і соціального стимулювання.

На рис. 2. представлено схему форму-

вання освітньо – професійних ознак якості підготовки спеціалістів, за рахунок дотримання якої забезпечується високий рівень розвитку людського капіталу.

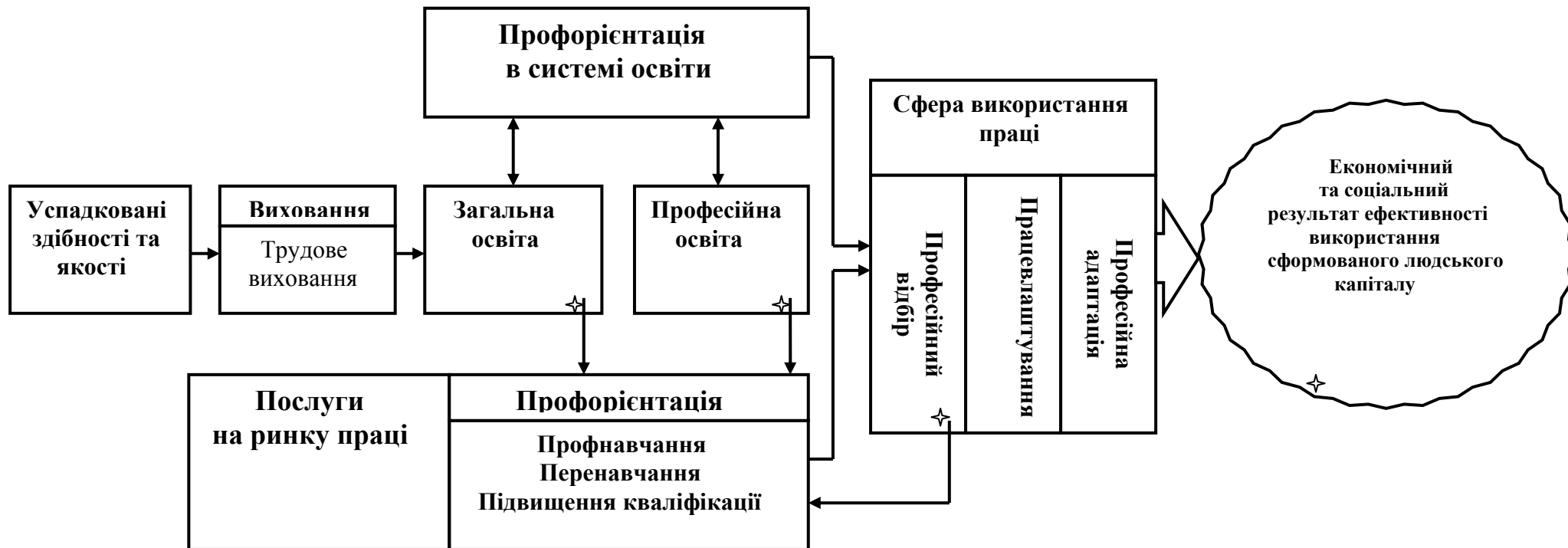
В разі недодержання зазначених вимог або неякісного їх виконання в процесі освітньо – професійної підготовки «збій в роботі системи – \*» можливий на наступних етапах підготовки спеціалістів:

- по закінченні загально – освітнього навчального закладу – в разі, коли випускники шкіл не змогли визначитись у виборі професії та продовжити навчання з професійної підготовки;

- після отримання професійної освіти – в разі невизначеності молодих спеціалістів у виборі сфери застосування праці, при неможливості знайти роботу, а також через розчарованість обраною професією чи, навіть, неспроможності працювати за отриманою спеціальністю;

- з початку трудової діяльності – в разі нездолання професійного відбору у роботодавця або при виявленні в процесі роботи нестатку професійно - кваліфікаційних знань, навичок, психологічної чи іншої невідповідності спроможностей спеціаліста вимогам займаної посади.

Виправити помилки попередніх періодів можливо. Але, як свідчить практичний досвід, імовірність ефективного вирішення поставлених задач таким шляхом доволі низька. По-перше, у особи частково втрачені мотиваційні чинники подолання проблеми та, можливо, з'явилося почуття зневіреності. По-друге, обмежений час для здійснення якісних заходів належним чином через необхідність прискорення вирішення матеріальних проблем родин та з приводу можливих інших особистих причин. Як правило, в таких ситуаціях людині надається допомога в пошуку більш-менш підходящої роботи (можливо не в останній раз) і в результаті – у сфері застосування праці з'являється один з багатьох (нажалі) прикладів використання неякісної робочої сили. Це є наступний й найгірший випадок так званого «збою в роботі системи – \*», тому що він характеризує «ненайкращий» прошарок трудового потенціалу в якості бази формування відповідного рівня людського капіталу і, в кінцевому рахунку, негативно відбивається на рівні економічного зростання, суспільного розвитку та, звісно, насамперед, – на добробуті кожної окремої людини.



де: \* - можливий «збій в роботі системи»

Рис. 2. Схема набуття освітньо-професійних ознак якості формування людського капіталу

Підвищення ролі людського фактору в сучасних умовах соціально – економічного розвитку суспільства вимагає відповідного рівня фаховості спеціалістів на кожній ділянці управління політичними, економічними, виробничими, соціальними та багатьма іншими процесами, безпосереднього виконання конкретної роботи в усіх сферах діяльності. Рівень вирішення зазначених питань залежить, перш за все, від якості сукупного людського капіталу, що складається безпосередньо з ділових і особистих якостей кожної окремої людини. Ціна питання не тільки у рівні професійних знань (що безперечно є дуже важливим чинником, особливо в сучасному розвинутому глобальному економічному середовищі), але і в можливості людини максимально реалізувати свій інтелектуальний і духовний потенціал. У першому випадку проявляється професійний і економічний аспекти вибору професії, а в другому – моральний, психологічний, соціально-ментальний.

Критеріями оцінки впливу комплексу заходів системи професійної орієнтації населення на ефективність формування і розвитку людського капіталу (на протязі всього життєвого періоду від формування окремих рис характеру і вихованості дитини до професійної визначеності особистості) є відповідний рівень ознак якості робочої сили, досягнутий за сприянням заходів професійної орієнтації, з урахуванням економічних і соціальних аспектів формування людського капіталу.

Щодо ефективності безпосередньо профорієнтаційної діяльності, то критерії її оцінки найчастіше пов'язують з економічними аспектами вирішення цієї проблеми і раціональністю фінансових витрат.

При визначенні ж критеріїв впливу системи професійної орієнтації на ефективність формування й розвитку людського капіталу слід мати на увазі, що фінансові витрати на виховання, освіту, професійну визначеність тощо є інвестиціями в людський капітал. І це головна ознака в підходах до оцінки соціально – економічної категорії «людський капітал». Оптимальність цих інвестицій, їх раціональність, звісно, є важливим аргументом, як і в будь яких процесах формування, накопичення і обігу капіталу. Однак, ми дуже багато років економили на зазначених витратах і тільки завдяки теорії людського капіталу почали сприймати (нажал, поки що, - виключно в наукових дослідженнях) вкладання в знання лю-

дини, як в джерело особистого, корпоративного і суспільного розвитку.

Критеріями оцінки впливу системи професійної орієнтації на ефективність розвитку людського капіталу є набуття на кожному етапі формування особистості, певних ознак якості людського, в тому числі трудового потенціалу, потенційної професійної визначеності і характеристик майбутньої відповідності до роботи в різних сферах професійної і суспільної діяльності. При цьому, завдяки своєчасним і девим заходам з професійної орієнтації, формуються ознакові особистісні, інтелектуальні, економічні та соціальні чинники розвитку і відповідна якість людського капіталу.

### Література

1. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. – К.: Т-во «Знання», ТОО, 2001. – 254с.
2. Шаульская Л.В., Малевая С.П. Профессиональная ориентация молодежи как инструмент регулирования рынка труда // Социально – экономические аспекты промышленной политики. Социально – трудовые отношения в современных экономических условиях. Сб. науч. тр. Т.2. / НАН Украины. Инс-т экономики пром-ти. – Донецк. – 2001. – С.174-184.
3. Назимов И.Н. Проблемы и пути формирования системы профессиональной ориентации // Пути развития системы профессиональной ориентации. М.: Наука, 1991. – 294с.
4. Джигоев С.Х. Профорентация как форма содействия трудовой занятости: некоторые вопросы теории правового регулирования // Государство и право. – 2005. – №11. – С.39-46.
5. Тяхтенко Н. Соціально – економічні аспекти професійної орієнтації населення у процесі формування трудових ресурсів // Україна: аспекти праці. – 1998. – №5. – С.24-27.
6. Концепція державної системи професійної орієнтації населення / Постанова Кабінету Міністрів України // К.: Офіційний вісник України. – 2008. – №72. – С.53-56.
7. Хромов М.І. Сутність і особливості людського капіталу в системі соціально – економічних категорій // Экономика и право. – 2009. – №3. – С.140-145.

Статья поступила в редакцию 25.02.2010