

ПРАВОВЫЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОГО ОБЩЕСТВА

УДК 37.048

ПРОФОРИЕНТАЦИЯ И ВЫРАБОТКА ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ УСТОЙЧИВОСТИ У СТУДЕНТОВ КАК ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ БУДУЩИХ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

© 2018 О. А. Колесникова, А. М. Донецкий

Воронежский институт высоких технологий (г. Воронеж, Россия)

В статье авторы доказывают необходимость совершенствования государственной профориентационной политики с целью её большего приспособления к потребностям экономического развития страны через содействие в обеспечении народнохозяйственного комплекса профессиональными кадрами, а также обосновывают целесообразность психологической закалки студентов для выработки стрессоустойчивости, позволяющей молодым специалистам преодолевать высокую напряжённость управленческого труда. Предлагаются подходы к реализации указанных предложений.

Ключевые слова: профориентация молодёжи, категории студентов, безработица, центр профориентации, государственная система профориентации, напряжённость труда, психологическая закалка студентов, интеллектуальные и психоэмоциональные нагрузки, рекомендации предупреждению заболеваний среди управленческого персонала.

Как известно, роль преподавателя среднего или высшего профессионального учебного заведения заключается в том, чтобы на основе полученных обучающимися в школе базовых знаний по главным направлениям наук обеспечить подготовку квалифицированных и высококвалифицированных кадров по выбранным молодыми людьми профессиям. Особая ответственность при этом естественно ложится на преподавателей профильных дисциплин. В этой связи им требуется определённый практический опыт, позволяющий лучше подготовить будущих специалистов профессионально и морально к реальным условиям будущей работы, заранее подсказать ситуации и проблемы, с которыми они почти наверняка столкнутся и возможности выхода из них, в том числе предупредить возникновение так называемого «шока от реальности», порож-

дающего высокую (по исследованиям Л. Эндсли на стадии подтверждения, в первые год – полтора до 30 %) текучесть кадров среди молодых специалистов [1]. Важнейшее условие эффективного обучения – также создание соответствующих методик, их оттачивание применительно к меняющимся технологиям производства и управления, экономической ситуации и изменению спроса работодателей на работников и постоянное самосовершенствование. И это не громкие слова, а сама сущность природы преподавательской работы. Не может быть подвержено сомнению, что задаёт тон на занятиях ведущий его и от него, прежде всего, зависит интерес студентов к тому или иному предмету, т. е. насколько он подаётся с позиций прошлого опыта и текущей ситуации, позволяет обучающимся проследить преемственность, исключает монотонность, разнообразится примерами, вовлекает в интересные и близкие слушателям дискуссии, развивая их интеллект и творческие возможности, разнообразит занятия кратковре-

Колесникова Ольга Андреевна – ВИБТ АНОО ВО, ВГУ, д-р экон. наук, профессор, oakolesnikova@mail.ru.
Донецкий Анатолий Митрофанович – ВИБТ АНОО ВО, канд. экон. наук, доцент, donietski40@mail.ru.

менными паузами для переключения внимания и снятия усталости и. т. д.

Но давайте повнимательнее присмотримся к нынешней студенческой аудитории. Что бросается в глаза в ходе проведения хорошо подготовленного занятия, в данном случае по профильному предмету, т. е. необходимому при выполнении будущей работы? Прежде всего, как слушают будущие молодые специалисты, ведут ли конспекты (или просят диктовать), задают ли вопросы, охотно ли берутся за подготовку курсовых, авторефератов, понимают ли, что жизнь студенческая скоротечна и уже в недалёком будущем им предстоит доказывать своё право на ту или иную должность, на своё место в этой нелёгкой трудовой жизни. Любой преподаватель без труда определит три категории студентов, отличающихся своим поведением в аудитории:

- **первая** (как правило, третья часть), делающая вид, что слушает, но не надо быть высококвалифицированным психологом, чтобы легко распознать, что их мысли далеко и данная профессия не затрагивает их ни в коей мере. Замечания, попытки давить на самолюбие, индивидуальные беседы с раскрытием возможностей, открываемых освоением данной профессии ситуацию не исправляют. Выбранная по настоянию родителей или случайно (где конкурс меньше), или под влиянием ожидаемых благоприятных экономических перспектив, но не соответствующая психофизиологическим особенностям организма, характеру данная профессия в лучшем случае превратит возможно талантливого в одном виде деятельности, в т.ч. связанного с рабочей специальностью, молодого человека в заурядного клерка в другом, без надежды на продвижение и авторитет. Хочется лишний раз напомнить скептикам в отношении значимости профориентации молодёжи, что ещё в 1575 году в Испании вышла книга Хуана Уарте «Исследование способностей к наукам», в которой автор писал: «Для того, чтобы никто не ошибался в выборе той профессии, которая больше всего подходит его природному дарованию, государю следовало бы выделить людей великого ума и знания, которые открыли бы у каждого его дарование ещё в нежном возрасте; они тогда заставили бы его изучать ту область знаний, которая ему подходит...»[2]. А его более поздний соотечественник Х. Эспронседа утверждал: «... чувства человека выше его интересов, желания – больше потребностей, а воображение –

шире реальности» [3], из чего следует, что человеку необходим выход из того виртуального мира, который он порой сам или под воздействием других создаёт в отношении своих желаний и возможностей, в т. ч. и в профессиональном плане. Профессиональная ориентация веками доказывает свою высокую значимость в решении профессионального будущего человека;

- **вторая категория** – те, кто не испытывает особого влечения к изучаемой профессии, но в силу разного рода обстоятельств: имеющиеся реальные возможности для трудоустройства без помех (расчёт на помощь родственников, знакомых), легче поступить и понимая, что получаемые знания, например, в области управления, экономики, юриспруденции, программирования и т. д. пригодятся при исполнении служебных обязанностей на любой (в т. ч. отличной от изучаемой профессии) должности и позволят выделиться среди других работников, благотворно повлияют на карьерный рост. Таких немногим меньше чем в первой группе. Эти студенты будучи менее инертными на занятиях, тем не менее не проявляют особой инициативы, стараются уклоняться от дополнительных нагрузок, осваивают знания по минимуму, не претендуя на высокие оценки и поощрения. Нередко своё будущее они связывают с подходящей (ранее рекомендованной им профориентаторами) профессией, но в силу оценок, полученных при сдаче ЕГЭ вынужденных получать диплом по иной, учитывая, что получить второе профессиональное образование неизмеримо проще, а продолжительность его значительно короче;

- **третья категория**, осваивающая профессию по призванию. силу этого обстоятельства - самая активная (при само собой разумеющейся) активной поддержке преподавателя). Обычно студенты из этой группы на виду, не теряются в общей массе. С ними, с одной стороны, легче, а с другой, тяжелее, но объективно интереснее работать. Легче, поскольку они более внимательны, чем другие и поэтому быстрее вникают в суть дела, охотнее вступают в дискуссии, среди них прослеживается большая готовность активного участия в научно-практических конференциях и семинарах, приращения багажа своих знаний. Они (за некоторым исключением) более открыты для общения, готовы помогать отдельным студентам в усвоении каких-либо положений дисциплины, влияя в какой-то мере на

загруженность преподавателя. А сложность работы с ними объясняется их повышенной на фоне других эрудицией, стремлением узнать больше, а отсюда и необходимостью особо тщательной подготовки и лекционных, и практических занятий, выверенных аналитических и информационных материалов, выводов, постоянной готовности к спонтанно возникающим дискуссиям, порой неудобным вопросам по проблемам, пусть и связанным с дисциплиной, но выходящим за пределы данного курса.

Таким образом, преподаватель, который должен одинаковое внимание оказывать всем, работать с каждым из обучающихся, попадая в эту среду разнопланово ориентированных студентов, для части которых предел мечтаний – **тройка** и сдача зачёта хотя бы с пятого раза, для других **четвёрка** – неприятное явление, оказывается в сложной ситуации: с одной стороны, добиваться усвоения одними хотя бы азов предмета, а с другой – необходимостью большей поддержки наиболее продвинутых, в которых так остро нуждается наша экономика.

Смягчение ситуации авторы статьи связывают с повышением престижности профориентационной работы. Наши исследования состояния и значимости профориентации позволили сделать однозначный вывод: в нынешних условиях экономического становления России в условиях труднедостаточности, низкой производительности труда и в тоже время наличия около 800 тысяч безработных молодых людей (4), в т. ч. с профессиональным образованием, указанное направление должно стать ведущим (приоритетным) инструментом активной государственной политики занятости населения, определяющим шаги, связанные с правильным выбором профессиональной деятельности, формированием качественной конкурентоспособной рабочей силы и построением профессиональной карьеры [5]. Данной точки зрения придерживаются и другие исследователи [6]. Понимание этого происходит и в высших эшелонах власти. С приходом О.Ю. Васильевой к руководству Министерством образования и науки впервые за последние 10 лет заговорили о возвращении профориентации в школу. С текущего года начинается реализация проекта ранней профессиональной ориентации учащихся 6-11 классов общеобразовательных организаций «Билет в будущее» с объёмом финансирования до 1 млрд рублей и числом участников не менее 100 тыс. школьников [7]. Продол-

жением этому, полагаем, должна стать организация структур, ответственных за политику профориентации. Сегодня она осуществляется на уровне школ (уголки профориентации, первоначальные знания о профессиях) и в центрах занятости населения для учащихся старших классов. Хотя прямое назначение этих центров – работа с безработными гражданами, в т. ч. в области переориентации на другие профессии в случае утраты спроса на те, которыми они владеют. Кое-где правда существуют, так называемые центры профориентации для молодёжи, школьников, но на деле как раз именно эти функции ими не выполняются. Представляется, что в основу работы подобных служб могли бы быть положены наработки относительно недавно существовавших в Российской Федерации, в т.ч. в г. Воронеже, и успешно выполнявших свои задачи 24-х региональных центров профориентации и психологической поддержки безработных граждан и незанятого населения, а также Всероссийского научно-практического центра по изучению психолого-профориентационной практики и выработке научно-методических рекомендаций в данной области (ВНПЦ), ликвидированных под предлогом экономии средств людьми, малосведущими об их высокой эффективности. Преломление этого опыта применительно к категории юных россиян с учётом прогнозов развития предприятий различных отраслей в целом по стране и в разрезе субъектов Федерации повысило бы, по нашему мнению, число поступающих в профессиональные учебные заведения сообразно личностным устремлениям, установленным психофизиологическим возможностям и потребностям народнохозяйственного комплекса. И, тем самым, позволило бы процесс преподавания строить сообразно более однородному контингенту студентов, давая им больше профессиональных знаний и навыков. В данном плане мы предлагаем установить порядок, при котором каждый поступающий в то или иное профессиональное учебное заведение наряду с комплектом обязательных ныне документов предоставлял бы справку о рекомендуемых к освоению профессиях, которая принималась бы во внимание приёмной комиссией. Кто должен выдавать такие справки? Именно то учреждение, которое будет ответственно за профориентацию молодёжи. А основным показателем успешности работы его мог бы стать удельный вес поступивших на учёбу по рекомендованным профессиям в

общем числе получивших профориентационные услуги. И ещё: чтобы замкнуть государственную систему профориентации следовало бы азы её официально внедрять уже в дошкольных учреждениях. И конечно под организацию и деятельность этой системы должна быть подведена соответствующая нормативно-правовая база.

Хотим также остановиться на важном, на наш взгляд, вопросе, которому сегодня практически не уделяется внимания. Речь идёт о психологической закалке сегодняшних студентов, а завтра – руководителей различного ранга. Общеизвестно, что несмотря на растущую техническую оснащённость управленческого труда, напряжённость его продолжает расти. С ускорением ритма жизни и усложнением производства увеличиваются нагрузки на организм, повышается значение таких качеств, как быстрота реакции, скорость принятия решений, собранность, сосредоточенность, внимательность, которые в значительной мере определяются здоровьем [8]. Отсюда повсеместно возрастают требования к состоянию нервно-психической системы работника, особенно менеджеров, их стрессоустойчивости, всё большее значение приобретают социальные факторы формирования психического здоровья нации. Будущим руководителям надо чётко представлять себе значение собственного здоровья для высокой профессиональной конкурентоспособности и карьерного роста. Не секрет, что управленец любого звена, уже не говоря о высшем, практически не расслабляется в течение большей части суток, чем отличается от рядовых исполнителей. Последние покидая рабочее место в основном переключаются на повседневные житейские заботы, снимая психологическое напряжение, нагрузку на нервную систему. Руководитель же, к примеру, бюро (отдела), цеха, предприятия ещё до начала рабочего дня должен проанализировать ситуацию с выполнением заданий (тем более, если работа осуществляется не в одну смену), договорных обязательств с потребителями выпускаемой продукции, поставщиками сырья, материалов, комплектующих изделий (договорной дисциплины), на основе чего определить дальнейшие действия как свои, так и своих подчинённых, при необходимости внести соответствующие коррективы. Не менее важно знать состояние трудовой и производственной дисциплины, выход в смену и текучесть работников основного производства и т. д. Наши опросы показы-

вают, что уходя с работы, как правило, в числе последних после подведения предварительных итогов работы ответственный работник ещё в течение 2-3 часов, а то и более находится под впечатлением проблем прошедшего трудового дня. Выходные дни обычно для него являются частично рабочими, особенно в условиях непрерывного производственного цикла. По свидетельству учёных, условия труда работников управленческого аппарата характеризуются воздействием комплекса производственных факторов, приоритетными из которых являются интеллектуальные и психоэмоциональные нагрузки в сочетании с отсутствием алгоритма производственной деятельности и нерациональным режимом труда и отдыха, недостаточной физической активностью. По напряжённости труда их профессиональная деятельность относится к вредному классу третьей степени. Установлена высокая степень прямой корреляционной зависимости, к примеру, между распространённостью гипертонической болезни и напряжённостью интеллектуальных и психоэмоциональных нагрузок. Доказанный риск развития гипертонической болезни в группе «руководители» составляет 30,9 % для мужчин и 23,7 для женщин, в группе «исполнители» – 10 % у мужчин и 11,2 для женщин. Имеет место тенденция к росту среди них заболеваний сердечно-сосудистой системы [5]. По данным WorkNew, чем выше человек поднимается по служебной лестнице, тем больше растёт фактор стресса, вызванный некоторыми особенностями работы практически на всех руководящих должностях в любых компаниях. К регулярным стрессам руководителей приводят условия работы. Постоянная нехватка времени, огромный груз ответственности, большие объёмы информации, регулярные риски и т. д. – все это будни современного руководителя. Важную роль в возникновении проблем играет также невозможность и неумение качественно отдыхать. Как правило, рабочие вопросы являются приоритетными для руководителя и мысли о них не покидают (что подтверждено нами выше) и после работы. Это легко может привести к «сгоранию» на работе [9]. Со своей стороны добавим – и к конфликтам в семье из-за недостатка уделяемого ей времени. Подобные минусы управленческой деятельности и возможности их преодоления должны знать студенты, для чего необходимо заострять их внимание на занятиях. К примеру, для осваивающих гуманитарные

специальности они могут раскрываться в рамках таких дисциплин, как «Экономика и социология труда» или «Экономика управления персоналом», либо для всех – при изучении вопросов построения карьеры. Ещё в период обучения ими должны быть усвоены общеизвестные, достаточно простые, но эффективные рекомендации по предупреждению (смягчению) заболеваний, сводящиеся в основном к следующему:

- выработке стрессоустойчивости (подскажет преподаватель, имеется также соответствующая литература);

- ежедневная утренняя зарядка (не менее 30 мин., комплекс упражнений должен быть предложен на занятиях по физкультуре, в т. ч. доведён и до тех, кто освобождён от них);

- правильное (своевременное) питание;

- сон – не менее 8 час. ежедневно;

- регулярный контроль массы тела;

- отказ от курения (категорически).

Полагаем, что предложенные рекомендации помогут молодым специалистам быстрее и прочнее утвердиться в своём качестве и успешнее продвигаться по служебной лестнице.

ЛИТЕРАТУРА

1. Эндсли Л. Текучесть кадров предсказуема.
<http://www.rb.ru/career/knowleg/growth/2007/06/19/131149.html>.

2. Колесникова О. А. Системное управление профориентацией / О. А. Колесникова, Н. А. Крымова, С. В. Барковская. – Воронеж: ИПЦ «Научная книга», 2010. – С. 15-16.

3. Колесникова О. А. Выбери профессию / О. А. Колесникова, Т. И. Полосина, А. М. Донецкий. – Жуковский: ПК «Сервис», 2002. – С. 61.

4. Росстат: «Занятость и безработица в Российской Федерации в марте 2018 года»

5. Технология поиска работы и построения карьеры. Учебник / под ред. О. А. Колесниковой, И. Я. Львовича. – Воронеж: ИПЦ «Научная книга», 2017. – С. 31. Там же, С. 56-57.

6. Крымова Н. А. Профориентация молодёжи как условие роста качества рабочей силы и конкурентоспособности импортозамещаемой продукции / Н. А. Крымова, А. В. Звездинская // Экономика импортозамещения: проблемы и перспективы развития: матер. междунауч.-практ. конф. – Воронеж: Воронежский ЦНТИ, 2015.

7. Сайт Кремля, 25 февраля 2018 г.

8. Региональный рынок труда. Учебник/ под ред. О. А. Колесниковой, И. Я. Львовича. – Воронеж: ИПЦ «Научная книга», 2016. – С. 254.

9. WorkNew. Info/artides/employer/professionalnie_bolezni _ rukowodyteley _ 55302.html.

CAREER GUIDANCE AND DEVELOPMENT OF PSYCHOLOGICAL STABILITY IN STUDENTS AS FACTORS OF COMPETITIVENESS OF FUTURE YOUNG PROFESSIONALS

© 2018 O. A. Kolesnikova, A. M. Donetskii

Voronezh Institute of high technologies (Voronezh, Russia)

The authors prove the need to improve the state vocational policy in order to better adapt it to the needs of economic development of the country through assistance in providing the economic complex with professional staff, as well as justify the expediency of psychological hardening of students to develop stress resistance, allowing young professionals to overcome the high tension of managerial labor. Approaches to implementation of the specified offers are offered.

Key words: vocational guidance of youth, categories of students, unemployment, career center, the state system of vocational guidance, intensity of work, psychological endurance of students, intellectual and emotional load, recommendations for the prevention of diseases among managerial personnel.