

10. БИЗНЕС-РЕИНЖИНИРИНГ

10.1. ИССЛЕДОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ АСПЕКТОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ БЕЗРАБОТНОЙ МОЛОДЕЖИ

Григорьева Н.В., к.псих.н., доцент кафедры социальной психологии и менеджмента;
Смирнов В.В., к.э.н., доцент кафедры отраслевой экономики, факультет управления и психологии

Чувашский государственный университет имени И.Н. Ульянова

Рассмотрены трудности и противоречия в процессе профессионального самоопределения молодежи; раскрыты теоретические аспекты профессионального самоопределения и установлены средства для его формирования; выявлены проблемы адаптации молодежи к современным условиям рынка труда; отражены объективные факторы, сдерживающие трудоустройство молодежи; показаны противоречия в отношениях общества и молодежи, определяющие условия переориентации молодых безработных; определена роль мотивов в профессиональной деятельности.

ВВЕДЕНИЕ

Профессиональное самоопределение (ПСО) – это процесс чередующихся выборов, определяющих дальнейшие шаги на пути профессионального развития личности, эффективность которого обуславливает прохождение начальных его этапов. В процессе профессионального самоопределения молодежи возникают определенные трудности и противоречия:

- трудовые притязания молодых безработных противоречат возможности их удовлетворения, т.е. не имея опыта трудовой деятельности, большинство из них предъявляют высокие требования к оплате труда;
- представления работодателя и молодежи, выходящей на рынок труда, о деловых и личностных качествах не совпадают;
- потребности общества в определенных профессиях находятся в прямой противоположности с профнамерениями молодежи. Несоответствие реального спроса и предложения рабочей силы на рынке труда ведет к образованию избытка специалистов по одним профессиям и недостатка по другим;
- недостаточная активность безработных в отношении своего трудоустройства противоречит декларируемому ими желанию работать.

Изложенные противоречия российской действительности требуют скорейшего их разрешения, а также обуславливают необходимость научного подхода к проблемам профессионального самоопределения и адаптации молодежи на современном рынке труда. Определение специфики ПСО безработной молодежи имеет важное значение в процессе выявления направления и оценки эффективности использования социально-психологических технологий для различных образовательных и половых групп. Направленность ПСО безработной молодежи на их социореабилитацию и поддержку требует разработки и подбора конкретных практических методик профессионального самоопределения с учетом создания условий для активизации проявления опережающего профессионального образования.

Отсутствие или недостаточность соответствующей работы и своевременной помощи молодым людям влечет за собой их дезадаптацию на рынке труда, потерю интереса к выбранной профессии и труду в целом. В связи с этим задача оказания комплексной социально-психологической поддержки безработному человеку на основе использования специальных тренингов, консультаций, начиная еще в период профориентации, является в современных условиях актуальной и практически ценной.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ

Профессиональное самоопределение – это составная часть целостного жизненного самоопределения, процесс формирования личностью своего отношения к профессионально-трудовой среде и способ ее самореализации [23, с. 33]. Этот длительный процесс согласования внутриличностных и социально-профессиональных потребностей не завершается профессиональной подготовкой по избранной специальности, а происходит на протяжении всего жизненного и трудового пути. ПСО предполагает выбор карьеры, сферы приложения и саморазвития личностных возможностей, а также формирование практического, действенного отношения личности к социокультурным и профессионально-производственным условиям ее общественно полезного бытия и саморазвития.

В научной литературе заметна тенденция применения понятия «самоопределение личности» в широком диапазоне значений – от принятия жизненно важных решений до самостоятельных одноактных поступков. В результате одним понятием обобщаются явления, имеющие различное содержание [31, с. 65]. В современном понимании ПСО рассматривается не только как конкретный выбор профессии, а как непрерывный процесс поиска смысла в выбираемой, осваиваемой и выполняемой профессиональной деятельности.

ПСО – это процесс чередующихся выборов, каждый из которых рассматривается как важное жизненное событие, определяющее дальнейшие шаги на пути профессионального развития личности. Для более подробного анализа и обобщения ПСО представляются интересными исследования зарубежных и отечественных исследователей в области психологии труда и профессионального развития.

Одним из наиболее интересных и прогрессивных научных трудов считается концепция «профессиональной зрелости», которую в конце 1950-х гг. разработал Дж. Сьюпер. Выбор профессии Дж. Сьюпер рассматривает как событие, но сам процесс ПСО («построения карьеры») – это постоянно чередующиеся выборы. В основе всего этого лежит Я-концепция личности как относительно целостное образование, постепенно изменяющееся по мере взросления человека. В предложенной А. Маслоу концепции профессионального развития в качестве центрального понятия выделяется самоактуализация как стремление человека совершенствоваться, выражать, проявлять себя в значимом для себя деле. Профессиональное и жизненное самоопределение, по М.Р. Гинзбургу, разворачивается в рамках так называемого жизненного поля личности. При этом само жизненное поле определяется им как «совокупность индивидуальных ценностей и смыслов и пространства реального действия – актуального и потенциального, охватывающего прошлое, настоящее и будущее» [10, с. 52-61].

По мнению И.С. Кона, «ПСО – многомерный и многоступенчатый процесс, в котором выделяются несколько аспектов, связанных с задачами общества, которые оно выдвигает перед формирующейся личностью; с процессом формирования индивидуального стиля жизни,

частью которой является профессиональная деятельность; с принятием решений, в которых должен быть установлен баланс личных предпочтений и склонностей существующей системы разделения труда». Рассуждая о самоопределении и самореализации, И.С. Кон связывает их с выполняемым делом (трудом, работой) и взаимоотношениями с окружающими людьми (общением) [10, с. 52-61].

Согласно типологической теории Дж. Холланда, процесс профессионального развития ограничивается:

- во-первых, определением самим индивидуумом личностного типа, к которому он относится;
- во-вторых, отысканием профессиональной сферы, соответствующей данному типу;
- в-третьих, выбором квалификационных уровней, определяемых посредством оценки развития интеллекта и способности к самооценке [7].

Ф. Парсонс сформулировал следующие положения:

- каждый человек по своим индивидуальным качествам, прежде всего по своим профессиональным способностям, подходит к единственной профессии;
- профессиональная успешность и удовлетворенность профессией обусловлены степенью соответствия индивидуальных качеств и требований профессии;
- профессиональный выбор является сознательным и рациональным процессом.

Э. Роу выдвинул теорию, согласно которой профессиональный выбор понимается как прямое или опосредованное удовлетворение потребностей. Каждой ориентации интересов соответствует группа профессий.

Японский исследователь Фукуяма разработал и внедрил целую систему постепенной подготовки школьников к сознательному профессиональному выбору, важным элементом которой являются специально организованные «трудовые пробы». Примечательно, что в России во второй половине 1980-х гг. пытались внедрить систему профессора Фукуямы (F-test), но эти попытки сразу же столкнулись с недостатком материальной базы и финансирования столь сложной программы, а также и с наличием в этой системе специфического элемента национальной ментальности, далеко не совпадающей с российской, тогда еще и советской. Все это еще раз свидетельствует в пользу того, что целесообразно разрабатывать собственные подходы и методы в столь сложном деле, как ПСО, которое в каждой стране имеет свои особенности и ограничения [7].

В отечественной педагогике и психологии накоплен богатый опыт в области теории ПСО, который во многом предопределил современные подходы к изучаемой проблеме. Особенностью этих исследований является все более усиливающееся внимание к личностным аспектам ПСО.

По А.В. Петровскому, самоопределение личности в группе – «это осознание личностью свободы действовать в соответствии с ценностными ориентациями группы и в относительной независимости от воздействия группового давления». А. Филиппов и Л. Кондратьев понимают самоопределение как одну из форм социализации личности, связанную с осознанием ею своих возможностей. Авторы хотя и говорят о важности осознания личностью своих наличных качеств и возможностей, учета потребностей народного хозяйства в данной профессии, но рассматривают их как условие, а не сущность самоопределения личности [21, с. 151].

А.М. Кухарчук и А.Б. Ценцинер рассматривают ПСО личности как «самостоятельный выбор профессии, осуществленный в результате анализа своих внутрен-

них ресурсов, в том числе своих способностей, и соотношения их с требованиями профессии» [15, с. 7]. В этом определении, вслед за С.Л. Рубинштейном [30], рассматривается психологическая сторона: нужно – хочу – могу. Личность здесь выступает как активный субъект деятельности, осознавший необходимость и свои возможности, что может служить отправной точкой раскрытия психологического аспекта ее самоопределения.

Л.И. Божович зафиксировала чрезвычайно существенную характеристику самоопределения, которая заключается в его двуплановости: самоопределение осуществляется через «деловой выбор профессии и через общие, лишенные конкретности искания смысла своего существования». К концу юношеского возраста, по мнению автора, эта двуплановость ликвидируется [5, с. 22].

С точки зрения Е.А. Климова, ПСО нельзя рассматривать как некоторый стоп-кадр процесса развития. Им подчеркивается, что, делая последовательные выборы, человек не сужает свои возможности, теряя невыбранные варианты, а наоборот, открывает для себя новый мир, расширяет свой выбор. Сделанный профессиональный выбор и приобретаемый на избранном пути опыт меняют всю картину дальнейших возможностей выбора и направление дальнейшего развития человека [10, с. 53]. Процесс ПСО представлен в схеме построения личностного профессионального плана [22, с. 32].

Человек, согласно Е.А. Климову, выбирает профессию под влиянием самых разнообразных факторов, это могут быть:

- установки, господствующие в обществе;
- мода, престиж, высокая оплата труда;
- советы родных, близких, друзей;
- соображения личного удобства;
- соответствие жизненным и личностным планам человека;
- способности, склонности и т.п.

Однако не все эти факторы оказывают одинаковое влияние на профессиональный выбор. Решающее значение в этом выборе имеют:

- наличие склонностей, способностей;
- уровень притязаний (или ожидания, связанные с профессией);
- знания о выбираемой профессии;
- позиция родителей;
- влияние друзей;
- потребности общества;
- способность адаптироваться в современных условиях;
- наличие личностного профессионального плана.

Несколько по иному рассматривает данную проблему Н.С. Пряжников [24]. По его мнению, главная цель ПСО – постепенное формирование у школьника внутренней готовности к осознанному и самостоятельному построению, корректировке и реализации перспектив своего развития (профессионального, жизненного и личностного), готовности рассматривать себя развивающимся во времени и самостоятельно находить личностно значимые смыслы в конкретной профессиональной деятельности, что в итоге будет способствовать формированию высокой мотивации молодого человека к профессионально-трудовой деятельности в целом. Определенный научный интерес представляет его концепция о типах ПСО человека. Им выделяются следующие специфические задачи и соответствующие типы ПСО человека.

1. Постепенное формирование общей готовности к ПСО (без совершения конкретных выборов) и подготовка к будущей трудовой жизни в широком плане. Тип – самоопределение в конкретной трудовой функции, операции.

2. Психолого-педагогическая помощь в конкретных профессиональных выборах (профессионального учебного заведения, профессии и специальности, места работы и конкретного трудового поста). Тип – самоопределение на конкретном трудовом посту.
3. Психолого-педагогическая помощь в освоении уже выбранной профессии (в соответствующем учебном заведении или на работе). Тип – самоопределение в специальности.
4. Совершенствование в рамках выполняемой трудовой деятельности в ходе специально организованного повышения квалификации и самообразования. Тип – самоопределение в профессии.
5. Освоение смежных видов профессионального труда, необходимых для более качественного выполнения данной работы. Тип – самоопределение в группе родственных специальностей.
6. «Вынужденное» (из-за ограниченного выбора) освоение новых профессий, специальностей как временное решение задач ПСО.

По каждому из представленных выше типов самоопределения можно условно выделить пять уровней самореализации человека (критерий выделения уровней – внутреннее принятие человеком данной деятельности и степень творческого отношения к ней) [12, с. 32-33]:

- агрессивное неприятие выполняемой деятельности (деструктивный уровень);
- стремление мирно избежать данной деятельности;
- выполнение данной деятельности по образцу, по шаблону, по инструкции (пассивный уровень);
- стремление усовершенствовать, сделать по-своему отдельные элементы выполняемой работы;
- стремление обогатить, усовершенствовать выполняемую деятельность в целом (творческий уровень).

Обобщая данные критерии, можно определить основные составляющие, влияющие на эффективность процесса ПСО: профориентация, мотивация и адаптация в современных условиях.

Многообразие различных концептуальных и теоретических подходов к рассмотрению проблемы ПСО вызваны не только сложностью данного вопроса, но и культурно-исторической обусловленностью реализации самоопределения большинством людей, проживающих в конкретной стране (или в конкретных регионах одной и той же страны), а также неоднородностью населения (возможных клиентов) конкретных стран и регионов. Все это осложняет выделение «самых лучших» концептуальных подходов и делает проблему ПСО многообразной по способам рассмотрения и решения.

В качестве содержательно-процессуальной модели ПСО может быть использован модифицированный вариант схемы построения личного профессионального плана Е.А. Климова, дополненный ценностно-нравственными компонентами самоопределения, выделенными Н.С. Пряжниковым [14].

1. Осознание ценности честного (общественно-полезного) труда (ценностно-нравственная основа самоопределения).
2. Общая ориентировка в социально-экономической ситуации в стране и прогнозирование перспектив ее изменения (учет конкретной социально-экономической ситуации и прогнозирование престижности выбираемого труда).
3. Осознание необходимости профессиональной подготовки для полноценного самоопределения и самореализации.
4. Общая ориентировка в мире профессионального труда (макроинформационная основа самоопределения).
5. Выделение дальней профессиональной цели (мечты) и ее согласование с другими важными жизненными целями (досуговыми, семейными, личностными).
6. Выделение ближних и ближайших профессиональных целей как этапов и путей к дальней цели.

7. Знание о выбираемых целях: профессиях и специальностях, соответствующих профессиональных учебных заведениях и местах трудоустройства (микроинформационная основа самоопределения).
8. Представление об основных внешних препятствиях на пути к выделенным целям.
9. Знание путей и способов преодоления внешних препятствий.
10. Представление о внутренних препятствиях (недостатках), осложняющих достижение профессиональных целей, а также знание своих достоинств, способствующих реализации намеченных планов и перспектив (самопознание как важная основа самоопределения).
11. Знание путей и способов преодоления внутренних недостатков (и оптимального использования достоинств), способствующих подготовке к самостоятельному и осознанному выбору и будущей профессиональной деятельности.
12. Наличие системы резервных вариантов выбора на случай неудачи по основному варианту самоопределения.
13. Начало практической реализации личной профессиональной перспективы и постоянное совершенствование (корректировка) намеченных планов по принципу обратной связи.

Выделенные компоненты личного профессионального плана (ЛПП) соотносятся с основными этапами в области ПСО. На любом этапе ПСО (возникновение профессиональных намерений, получение начального профессионального образования, самоопределение при устройстве на работу по полученной специальности и т.п.) независимо от того, удалось ли реально человеку найти работу, предполагается реализация компонентов ЛПП, выделение ценностно-нравственной и информационной основы самоопределения, ближних и дальних целей, учет экономической ситуации на рынке труда и т.п. В связи с этим актуальным, является вопрос определения содержательных характеристик отдельных компонентов ЛПП, формирующихся в процессе ПСО.

Таким образом, понятие «профессиональное самоопределение» может рассматриваться в разных аспектах. Например, в условиях, когда в системе государственной службы занятости проводится подготовка (или переподготовка) человека к возможному профессиональному выбору с учетом имеющихся и постоянно обновляющихся вакансий, ПСО может выступать и как одно из дополнительных условий активизации профессионального образования (делать конкретные выборы профессий и мест работы), и как более широкое понятие (в условиях, когда имеется возможность рассматривать профессиональные и личностные перспективы безработных клиентов во всей их целостности и сложности). Во втором случае профессиональное образование уже само может выступать как условие профессионального, жизненного и личностного самоопределения.

ПСО – многоступенчатый процесс, который можно рассматривать под разными углами:

- как серию задач, которые ставит общество перед личностью, – социологический подход;
- процесс поэтапного принятия решений, посредством которых возможно сочетание собственных предпочтений молодого человека и потребностей общества в результате разделения труда, – социально-психологический подход;
- процесс формирования индивидуального стиля жизни, частью которого является профессиональная деятельность, – дифференциально-психологический подход.

С позиций последнего подхода ПСО личности трактуется как Я-концепция индивида, в которой отражается его понимание переживания и намерения, отношение к предметным действиям в профессиональной деятельности в конкретных социальных условиях.

ПСО как смыслообразующая часть Я-концепции дифференцировано с учетом выбора:

- противоречивость (согласованность внутренних и внешних факторов);
- широта (большее или меньшее число компонентов);
- степень структурированности, мононаправленности (если имеется интеграция одного или ряда намерений);
- устойчивость (осознанность или актуальность выбора).

Понятно, что это не только момент выбора, но и динамический, профессиональный процесс, осуществляемый в системе учебно-воспитательной работы, характерный для всех этапов жизни человека.

- Этап 1 связан с эмоционально-образным восприятием, характерным для детей старшего дошкольного возраста, когда у ребенка намечается положительное отношение к профессиональному миру – людям труда, их занятиям, формируются первоначальные трудовые умения в доступных ему видах деятельности.
- Этап 2 (I-II (IV) классы) можно назвать пропедевтическим. В этот период при определенных условиях у младших школьников пробуждается любовь и добросовестное отношение к труду, возникает понимание его роли в жизни человека и общества, проявляется интерес к профессии родителей и ближайшего окружения, формируется нравственная установка выбора профессии, интерес к наиболее распространенным. Все это возможно, если ребята систематически участвуют в различных видах познавательной, игровой, общественно полезной, трудовой деятельности.
- Этап 3 (IV (V)-VII классы) имеет поисковую направленность: у подростков возникают профессиональные намерения, они постепенно осознают свои интересы, способности, общественные ценности, связанные с выбором профессии и своего места в обществе. Этому способствует включение учащихся в деятельность, согласованную с профилем продолжения образования в старших классах и будущей профессиональной деятельностью.
- Этап 4 (VIII-X классы) – это период развития профессионального самосознания, когда у школьников появляется личностный смысл выбора профессии, приобретает опыт соотнесения общественных целей выбора сферы деятельности со своими идеалами, представлениями о ценностях, достижениях реальных возможностей. Чтобы этот процесс происходил успешнее, программами по профориентации предусмотрено изучение научных основ выбора профессии, предлагаются методики самодиагностики и диагностики.
- На этапе 5 (X-XI классы) происходит уточнение социально-профессионального статуса. С учетом предшествующих этапов обучения осуществляется профориентационная деятельность на базе углубленного изучения учебных предметов, к которым у старшеклассников проявились устойчивый интерес и способности. Особое внимание уделяется формированию профессионально важных качеств в избранном виде труда, контролю и коррекции профессиональных планов. Способам оценки результатов, достижений в избранной деятельности. Самоподготовке к ней и саморазвитию. Большое значение придается социально-профессиональной адаптации старшеклассников. Имеется в виду не только формирование профессиональных знаний, умений, но и развитие норм, ценностей, принятых в конкретном трудовом коллективе.
- На этапе 6 учащиеся СПТУ и студенты специальных средних и высших учебных заведений изучают содержание своей профессиональной деятельности, готовятся практически приобщиться к ней, приобретают опыт работы в трудовом коллективе.
- На заключительном этапе происходит становление профессионала в процессе самого труда. В этот период молодой работник повышает свою квалификацию, расширяет сферу своей деятельности и осваивает новые специальности. Возможна и переориентация (в случае необходимости) на другую профессиональную деятельность с учетом

предшествующего опыта и индивидуальных возможностей [23, с. 34-36].

Аналогичные стадии выделяются и в личностном подходе, дополняя в себе еще одну стадию – самореализация в труде (частичная или полная) – выполнение или невыполнение тех ожиданий, которые связаны с профессиональным трудом. ПСО рассматривается как процесс, охватывающий весь период профессиональной деятельности личности: от возникновения профессиональных намерений до выхода из трудовой деятельности.

Рассматривая ПСО личности в качестве субъекта трудовой и профессиональной деятельности, как процессуальную и результативную характеристики, можно выделить общенаучную и научно-методическую подготовку молодежи к выбору профессии, а также организационно-управленческое обеспечение профессионального самоопределения – профориентацию.

Общенаучная подготовка руководствуется такими принципами, как единство сознания и деятельности, переходящее в единство теории и практики; учет общественно-исторических условий, в которых находится субъект профессиональной ориентации; целостное развитие личности в аспекте онтогенеза человека, комплексное изучение человека для оптимизации развития его личностных ресурсов.

Научно-методической подготовкой предусматривается:

- воспитание уважительного отношения к разным видам профессионального труда как социально равноценным, интерпретация знаний о мире профессий как органичного звена формирования мировоззрения (миропонимания и мироотношения);
- опора на формирующий, воспитательный подход к руководству выбором профессии;
- осуществление психолого-педагогического руководства профессиональным самоопределением учащихся, как искусства активизации из жизненной и личностной позиций;
- последовательная реализация права подрастающего человека на сознательный и свободный (самостоятельный) выбор профессии;
- формирование оптимистического отношения к своему труду и профессиональному будущему.

Организационно-управленческое обеспечение процесса профессионального самоопределения предполагает:

- многообразие форм и методов работы (групповых, индивидуальных, словесных, практических, проблемно-поисковых, наглядных и др.);
- тактичную гибкость в работе, последовательность в решении педагогических задач и готовность к разумным компромиссам;
- следование нравственным требованиям педагогической деятельности;
- обеспечение преемственности, использования всего ценного, что накоплено в работе;
- стремление к ее системности и целостности;
- установление содружества специалистов, координацию действий всех участников процесса профессионального самоопределения.

Профессиональная ориентация как специально организованная научно-практическая деятельность рассматривается и как система равноправного взаимодействия личности и общества на определенных этапах развития человека, оптимально соответствующая личностным особенностям и запросам рынка труда в конкурентоспособных кадрах. Равноправное взаимодействие личности и общественных структур – субъектов управления (внешкольные заведения, дошкольные учреждения, общеобразовательные школы, профессио-

нально-технические, средние специальные и высшие учебные заведения, службы профориентации, органы, регулирующие использование трудовых ресурсов, а также предприятия и учреждения, семья и общественность) – предусматривает определенные отношения, которые, с одной стороны, являются движущими силами процесса профессионального самоопределения, а с другой – способствуют адекватному представлению личности о социально экономических задачах, стоящих перед обществом, которые ей предстоит решать в будущем. Следовательно, профессиональная ориентация должна быть направлена на активизацию внутренних психологических ресурсов личности, с тем чтобы, включаясь в профессиональную деятельность, человек мог в полной мере реализоваться.

Исходя из вышеизложенного, можно установить средства формирования ПСО:

- профессиональная информация и просвещение;
- развитие интересов, склонностей и способностей (профессиональные пробы);
- профессиональная консультация, профессиональный отбор, социально-профессиональная адаптация.

ПСО личности осуществляется в процессе преподавания основ наук, в результате экономической, трудовой и профессиональной подготовки.

Реализация изложенных положений возможна в теории ПСО, в практической деятельности, а также в правовом, организационно управленческом обеспечении. Перечислим возможные способы реализации, предложенные В.А. Поляковым и С.Н. Чистяковой, в теории [23, с. 5-37]:

- мониторинг, анализ и переоценка всего наработанного и зафиксированного в методологии, технологии, методике профориентации и ПСО за последние годы в отечественном и зарубежном опыте;
- определение научно-исследовательских проблем, требующих оперативного решения;
- организационно-педагогическое обеспечение, то есть уточнение исполнителей, методов решения задач, условий их решения, характеристика получения результатов, техника использования, предвидимые последствия, сертификация результатов, стыковка результатов научно-исследовательских работ с другими продуктами решения задач;
- конструирование моделей ПСО молодежи в условиях рыночных отношений;
- разработка квалимет-рыночного аппарата оценки эффективности теории и практики ПСО;
- создание системы защиты теории и практики от псевдоноваторства и необоснованных подходов, которые могут навредить делу и вызвать ненужные затраты сил и средств.

Перечислим важнейшие направления реализации в практике [23, с. 5-37]:

- социально-экономическая диагностика структур материального, духовного производства с точки зрения восстановления реальных картин сохраняющихся, трансформирующихся, исчезающих, прогнозируемых родов и видов профессиональной деятельности;
- разработка практических моделей ПСО в расчете на альтернативные школы, национальные традиции, миграционные процессы, различные формы партнерства школ с производством и послешкольной системой профессиональной подготовки молодежи, научный анализ позитивного и негативного опыта, рождающегося на местах;
- разработка программной учебно-методической литературы, в том числе и на компьютерной основе, обеспечивающей реализацию психологического и возрастного подходов к ПСО личности;

- обеспечение педагогов, специалистов-профориентаторов, производственников, учащихся и их родителей комплексом популярных справочных средств на бумажных и электронных носителях информации;
- описание механизма взаимодействия и интеграции субъектов управления профессиональным самоопределением молодежи для различных типов общеобразовательных школ, служб профессиональной ориентации молодежи и занятости населения;
- разработка учебно-методических комплексов для подготовки и переподготовки профориентаторов.

Таким образом, феномен ПСО по-разному трактуется в формате отечественных и зарубежных концепций. Наиболее интересной и перспективной в плане реализации дальнейших исследований и практической работы с безработными представляется схема построения ЛПП Е.А. Климова и Н.С. Пряжникова. Данные авторы в качестве базовых параметров, определяющих процесс ПСО, выделяют: адаптацию, профориентацию и мотивацию.

2. ПРОБЛЕМЫ АДАПТАЦИИ МОЛОДЕЖИ К СОВРЕМЕННЫМ УСЛОВИЯМ РЫНКА ТРУДА

Современное представление об адаптации основывается на работах И.П. Павлова, И.М. Сеченова, П.К. Анохина, Г. Селье и др. [7]. Несмотря на наличие многочисленных определений феномена адаптации, объективно существуют несколько ее основных проявлений, которые позволяют утверждать, что адаптация:

- во-первых, свойство организма;
- во-вторых, процесс приспособления к изменяющимся условиям среды, суть которого состоит в достижении одно-временного равновесия между средой и организмом;
- в-третьих, результат взаимодействия в системе «человек-среда»;
- в-четвертых, цель, к которой стремится организм.

Следовательно, можно выделить два общих подхода к рассмотрению феномена адаптации. С одной стороны, адаптация рассматривается как свойство любой живой саморегулируемой системы, обеспечивающее ее устойчивость к условиям внешней среды (что предполагает наличие определенного уровня развития адаптационных способностей). При другом подходе адаптация рассматривается как динамическое образование, как непосредственный процесс приспособления к условиям внешней среды.

В социологии и психологии под адаптацией принято понимать определенное взаимодействие между личностью и социальной средой [17, с. 442]. Профессиональная адаптация предполагает приспособление человека к требованиям профессии, а в определенной степени и приспособление профессии (орудий, средств, условий труда) к условиям труда и особенностям конкретной специальности, к требованиям и психофизиологическим возможностям человека. Она также выражается в достаточно высоком уровне овладения профессиональными навыками и умениями, в формировании профессионально-значимых качеств личности и развитии устойчивого положительного отношения к избранной специальности; характеризуется высоким чувством ответственности, практичностью, деловитостью, быстротой ориентировки в различных производственных ситуациях, навыками временного самоконтроля и умением распределять действия и движения во времени [10, с. 52-61]. Один из аспектов профессиональной адаптации – приспособление человека к современным условиям рынка труда, поиск

эффективного трудоустройства и своего профессионального пути.

Оказавшись на этапе становления профессионала в процессе самого труда, т.е. с момента начала трудовой деятельности, молодой работник попадает в довольно сложные условия. По мнению большинства исследователей, при первичном выходе на рынок труда у молодых людей преобладают идеалистические представления о будущей или уже полученной профессии, трудовой и профессиональной карьере, которые с первых шагов разрушаются и приводят к возникновению тревоги, депрессии, сопровождаемых ощущением безысходности, комплексом вины в условиях невозможности трудоустройства. В плановой экономике действовала система принудительного распределения молодых специалистов, которая при всех ее недостатках обеспечивала практически полную занятость. В настоящее время система принудительного распределения выпускников разрушена, имевшаяся в ней информация устарела [1, с. 120].

Начальный период поиска трудовой деятельности молодого специалиста требует тщательного изучения, анализа социально экономических аспектов трудовой деятельности, так как уже в это время можно выяснить отношение работника к профессии, к труду вообще, его планы на будущее и определить потенциальную адаптивность или неадаптивность к условиям безработицы.

Проблема адаптации к современным условиям, где имеет место молодежная безработица, – одна из важнейших социальных проблем. Она непосредственно связана с вопросами эффективного использования трудовых ресурсов. От того, как протекает процесс «вхождения» молодого рабочего в трудовую жизнь, зависит быстрота включения вчерашнего выпускника в деятельность, профессиональная мобильность и уровень производительности труда в будущем. В наши дни молодые люди, попадая на рынок труда, сталкиваются с рядом серьезных, а подчас и неразрешимых проблем:

- во-первых, они не всегда могут найти работу (причем не только по полученной специальности);
- во-вторых, у многих из них вообще нет достаточных представлений об этом рынке, нет опыта обращения с работодателем.

До сих пор подавляющее большинство студентов по-прежнему полагают, что сам факт наличия высшего образования гарантирует престижную и высокооплачиваемую работу. Следствием безуспешного поиска работы для многих является шок, тяжелая психическая травма [2, с. 35].

Вообще процесс адаптации молодых специалистов к условиям современного рынка сложный и многоплановый. Следует отметить, что молодежь разных возрастных групп по-разному адаптируется к ним. Например, подростковая группа (молодежь до 16 лет) представляет в основном учащихся средних школ и профессиональных училищ. В основном они не вовлечены в трудовую деятельность. Однако значительное снижение жизненного уровня большей части населения изменило жизненную позицию этой категории молодежи. Многие из них вступают на рынок труда, пополняя ряды безработных. Следует отметить, что, адаптируясь к условиям молодежной безработицы, подростки вынуждены прибегать к различным формам занятости. Чаще всего – это самозанятость вроде мойки автомашин и торговли газетами или работа в «теневом» секторе экономики. Легальный рынок детского труда крайне узок. «Макдональдс», летние работы, естественно, не могут предоставить возможности зара-

ботка всем желающим. Поэтому если не решить проблему государственного контроля за занятостью этой молодежной группы, то возникнет опасность увеличения кризисного потенциала общества.

Молодежь в возрасте 18-24 лет – это студенты и молодые люди, завершающие или завершившие в основном профессиональную подготовку. Они являются самой уязвимой группой, вступающей на рынок труда, так как не имеют достаточного профессионального и социального опыта и в силу этого менее конкурентоспособны. Одни устраиваются на любую работу, не обязательно по специальности (на рынок, частные фирмы). Другие продлевают период получения образования в целях повышения уровня знаний и квалификации, что позволяет молодым людям избежать выхода на рынок труда в период значительной безработицы и увеличить свои шансы на получение в будущем хорошей должности и высокой зарплаты. Третьи – совмещают работу с учебой. Такая практика дает возможность повысить доходы семьи, приобрести трудовой опыт, установить деловые контакты. Существуют и другие способы профессиональной адаптации молодежи к условиям безработицы.

Психологи утверждают, что в среде молодых людей, начинающих трудовую деятельность, количество карьеристов составляет 15%. Слово «карьерист» используется здесь в положительном значении, применительно к тем людям, которые нацелены на максимально быструю реализацию внутреннего потенциала своей личности и профессиональных способностей. Недостаток опыта они компенсируют хорошим образованием, большим количеством энергии и желанием добиться успеха в жизни. Именно эта категория молодых людей интересуется кадровые отделы компаний, в основном крупных, с долей иностранного капитала и западным подходом к системе управления. Обнаружена интересная тенденция – даже в условиях послекризисного сокращения персонала российские представители западных компаний проводят крупные акции по набору стажеров из числа вчерашних выпускников вузов. В основном набирают торговых представителей, но некоторые компании, такие как Nestle, Danone, Procter&Gamble, интересуются действительно перспективными молодыми специалистами с потенциалом карьерного роста как минимум до уровня позиции менеджера. При этом упор делается даже не на практический опыт по специальности, а скорее на внутренний потенциал личности, способность лидировать в команде, умение ставить и достигать цель. Таких талантов среди выпускников вузов около 0,5%. Они-то чаще всего и находят себе работу [13, с. 37].

Рассматривая возрастную группу молодежи 25-29 лет, следует отметить, что молодые люди, входящие в нее, в основном уже делают профессиональный выбор, имеют определенную квалификацию, некоторый жизненный и профессиональный опыт. Они знают, чего хотят, чаще всего уже имеют собственную семью и предъявляют достаточно высокие требования к предлагаемой работе. Очевидно, поэтому именно данная группа составляет наибольшую долю среди молодых безработных. Большое значение имеет в подобных ситуациях развивающаяся в службе занятости система профессионального обучения незанятого населения. Она способствует профессиональной адаптации высвобождаемых работников и незанятого населения,

повышению их конкурентоспособности на рынке труда. Профессиональное обучение молодых безработных осуществляется по трем каналам:

- переподготовка кадров;
- первоначальное обучение;
- повышение квалификации.

Также большую роль в содействии занятости молодежи по-прежнему играют такие проверенные практикой формы работы, как ярмарки вакансий и рабочих мест, где молодые люди могут подробно ознакомиться с предложениями, пройти краткое профессиональное тестирование, проконсультироваться у специалистов центра занятости и даже договориться о возможном месте работы [28, с. 65].

Рассматривая проблемы адаптации молодежи на рынке труда, необходимо изучить возможности оптимизации этого процесса, что является одной из актуальных теоретических и практических задач. Это выявление факторов, с помощью которых процесс адаптации молодых работников к профессиональной деятельности может быть ускорен и направлен в социально полезном направлении. Под такими факторами понимается комплекс условий, которые определяют вид и результаты адаптации.

К факторам, влияющим на успешность протекания адаптационных процессов, относятся эмоциональная стабильность – нестабильность. При этом рассматривается активное отношение к работе и интеллектуальная активность в общении. Ряд исследователей отмечает значение самооценки и саморегуляции в целом для эффективности адаптации.

В современных условиях все более важным фактором профадаптации становится уровень профессиональной подготовки молодого специалиста. Нарастающие темпы научно-технического прогресса, внедрение комплексной механизации и автоматизации, создание все более совершенных машин и оборудования приводят к тому, что неквалифицированный труд все в большей мере вытесняется трудом квалифицированным. Для неквалифицированного специалиста необходим какой-то отрезок времени, в течение которого он адаптируется к новым условиям деятельности, станет высококвалифицированным специалистом.

В процессе адаптации участвуют физиологические, эндокринные и другие реакции организма, психические процессы и свойства личности, знания и умения. В результате повышается устойчивость организма к различным факторам внешней среды, компенсируется недостаточность привычного поведения в новых условиях, завершается процесс формирования профессиональной пригодности специалиста.

Факторами адаптации являются также и способы поведения, готовность к деятельности, позволяющие справиться с трудностями, овладеть новой деятельностью. Наблюдаются индивидуальные особенности процесса адаптации, различия по глубине, скорости и прочности.

Среди факторов, влияющих на адаптацию, значительное место занимает состояние психологической готовности к предстоящей деятельности. Это целостное проявление мировоззренческой, нравственной, мотивационной, профессиональной, эмоциональной, волевой, эстетической, физиологической сторон специалиста. Формирование психологической готовности означает образование системы таких мотивов, отношений, установок, накопление знаний, навыков, умений, которые,

актуализируясь, обеспечивают специалисту возможность успешно адаптироваться к условиям деятельности и выполнять свои профессиональные задачи. Таким образом, проблема психологической готовности к деятельности является важнейшей в изучении адаптации специалистов к новым условиям деятельности [29].

Следующими факторами адаптации являются степень склонности адаптанта к конкретной профессиональной деятельности, совпадение общественной и личной мотиваций труда. Адаптация у молодого специалиста тесно переплетается с его бытовой несостоятельностью: необеспеченность жильем, затруднения в обеспечении необходимыми продовольственными и промышленными товарами создают предпосылки напряженности в семьях молодых специалистов, а это, в свою очередь, тормозит их адаптацию и профессиональное становление [29].

Анализ результатов исследования В. Григорасом жизненных планов молодежи, приступившей к работе пять лет назад, показал, что успешность процесса адаптации может быть оценена посредством следующих факторов [6]:

- реализовались ли профессиональные планы за пять лет рабочей деятельности;
- выбрал ли данный человек снова то же профессиональное образование;
- насколько далеко простираются его планы на будущее. Успешность прохождения адаптационного процесса зависит от области профессиональной специализации, уровня образования, а также специфичности переходного периода.

Молодых специалистов, прошедших адаптационный процесс, можно объединить в четыре различные группы [26]:

- быстрый переход к работе, соответствующей образованию;
- трудовая жизнь характеризуется разбросом, т.е. виды работ не соответствуют образованию;
- в период обучения получено образование в нескольких областях, но трудовая деятельность быстро приходит в соответствие с образованием;
- получено образование в нескольких областях, а трудовая деятельность характеризуется разбросом в выборе работ. Естественно, что отношение к работе формируется как суммарный эффект нескольких факторов.

Наряду с факторами адаптации существуют и барьеры профессиональной адаптации. Данный вопрос был рассмотрен Ю.А. Александровским, Ф.Б. Березиным. Особый интерес приобретает анализ состояний адаптированной (приспосабливаются) и дезадапционной (не приспосабливаются) психической деятельности, проведенный Ю.А. Александровским [7]. Он подчеркивает зависимость степени патогенности того или иного события от сложившихся в течение жизни особенностей личности, создающих различную степень свободы реагирования человека. Нехватка «степеней свободы» определяет снижение «адаптационного барьера» и увеличивает тяжесть психогенного конфликта и возникающего впоследствии эмоционального напряжения. Предполагается, что при психическом напряжении адаптационный барьер приближается к индивидуально критической величине, при перенапряжении проявляются пограничные состояния, а при исчерпании резервных возможностей организма – дезадапционные расстройства, то есть психогенные конфликты неприспособившегося организма.

Важнейшим механизмом психической адаптации является система «психологической защиты», функционирование которой способно смягчить или нейтрализовать реакцию на значимый стимул.

Ф.Б. Березин, рассмотрев несколько классификаций механизмов психологической защиты при адаптации, выделил 4 этапа защиты:

- препятствующий осознанию факторов, вызывающих тревогу, или самой тревоги (отрицание, вытеснение);
- позволяющий фиксировать тревогу на определенных стимулах (фиксация тревоги);
- снижающий уровень побуждений (обесценивание исходных потребностей);
- устраняющий тревогу или модифицирующий ее интерпретацию за счет формирования устойчивых концепций.

Ф.Б. Березин предлагает общую схему поведения человека в связи с фрустрацией (одним из вариантов которой может быть резкое несогласование в системе «субъект труда – профессиональная среда»). По этой схеме вариантами поведенческих защит являются: изменение, уход из ситуации, паника (хаотический поиск), психологическая защита [8, с. 32-35].

Дезадаптация также может возникнуть вследствие кратковременных и сильных воздействий среды на человека или под влиянием менее интенсивных, но продолжительных воздействий. Дезадаптация проявляется в различных видах деятельности: в снижении производительности труда и его качества, нарушениях дисциплины труда, повышении аварийности и травматизма. Как предупреждают исследователи, неадаптированность сотен тысяч молодых людей к условиям массовой безработицы может со временем привести к еще большему отчуждению молодежи и юношества от власти. Очевидна необходимость развития системы минимальной поддержки безработных (пособия, натуральная помощь и т.д.), помощи в поиске работы (предоставление информации, условий для переобучения, овладения квалификацией, нужной на рынке), стимулирования предприятий и организаций к созданию новых рабочих мест, в особенности в трудоемких отраслях сферы обслуживания и на временных общественных работах.

Из-за падения престижа производительного труда для значительной части молодых людей стал характерен социальный пессимизм, они не верят в возможность иметь интересную, содержательную работу, оплачиваемую в соответствии с мерой своего труда на уровне мировых стандартов. Происходят полярные изменения трудовой мотивации. Квалифицированные молодые кадры часто меняют специальность, что в дальнейшем может привести к дисбалансу в профессиональной структуре рабочей силы. Приоритет отдается не содержательному труду на производстве, а труду с низкой интенсивностью, направленному на получение значительной материальной выгоды любым путем.

Молодежь реже регистрируется на бирже труда, чем люди других возрастов. Статистика позволяет оценивать тенденции развития только официальной части открытого рынка труда и преимущественно в государственном секторе. Для молодых людей скрытая безработица (не зарегистрированная на бирже труда) представляет не меньшую опасность, чем зарегистрированная, так как именно они рискуют в первую очередь оказаться за воротами предприятий. Кроме того, вынужденное безделье действует разлагающе на несформировавшееся сознание. В подобной ситуации большинство молодых людей стремится к стабилизации своего трудового статуса, пытается различными способами избежать возможности потери заработка.

Таким образом, в литературе выделяются следующие субъективные и объективные факторы, затруд-

няющие трудоустройство молодежи. Среди субъективных факторов можно выделить:

- во-первых, увеличивающийся разрыв между трудовыми притязаниями молодых и возможностями их удовлетворения. Поскольку молодежь, как правило, не имеет практического опыта трудовой деятельности (либо он недостаточный), ее высокие требования к оплате труда делают проблематичным поиск подходящей работы;
- во-вторых, качество полученного образования;
- в-третьих, отсутствие опыта и перенасыщенность рынка труда определенными специальностями.

Другой фактор, затрудняющий трудоустройство, – отсутствие у молодых специалистов практических навыков по полученной профессии, недостаток профессиональных знаний, навыков.

Работодатели, утратив связи с вузами, лишились информации о выпускниках, о вузовских учебных программах. С одной стороны, молодые специалисты привлекательны для компаний, так как обладают высокой мобильностью, адаптивностью, мотивацией к достижению цели, легко обучаемы; кроме того, они не приносят в организацию конфликты корпоративных структур. Однако, с другой стороны, у большинства из них нет опыта применения полученных знаний, поэтому фирмы-работодатели не спешат принимать их на работу, не желают предоставлять молодому специалисту возможность показать себя в деле, несмотря на то, что хороших специалистов не хватает [2, с. 37].

Работодатели становятся все более разборчивыми при отборе кадров. Высокие требования предъявляются и к квалифицированным кадрам: высшее образование, опыт работы по специальности, а в последнее время и умение работать на персональном компьютере. Только такой профессионал сегодня может рассчитывать на интерес со стороны работодателя (особенно в городе) и надлежащую зарплату.

Неполное использование трудового потенциала молодежи – негативное явление, поскольку замедляется процесс обновления рабочей силы и ротация кадров, особенно в тех отраслях, работа в которых для молодых людей не привлекательна, а растрата их трудового потенциала сегодня – это потеря качества рабочей силы в ближайшем будущем.

Среди объективных факторов, сдерживающих трудоустройство молодежи, можно назвать следующие.

1. Отсутствие законодательства, направленного на развитие молодежной занятости, содействующего молодежному предпринимательству и усилению социальной поддержки этой категории населения. Действующее законодательство не рассматривает молодежь как отдельную социальную группу с присущими ей специфическими особенностями. Не разработаны нормы, определяющие понятия «молодежь», «молодая семья», «молодежное предпринимательство», «субъекты молодежного предпринимательства».
2. Недостаточное финансирование федеральной целевой программы «Молодежь России».
3. Отсутствие механизмов, обеспечивающих взаимосвязь между рынком труда и образовательными учреждениями. Несоответствие предлагаемых вузами специальностей и специализаций потребностям рынка труда.
4. Недальновидность кадровой политики большинства организаций, ориентирующихся на достижение в основном текущих результатов, а не перспективных.
5. Недостаточность у большинства выпускников учебных заведений необходимых знаний и навыков самоопределения на рынке труда.
6. Несоответствие уровня квалификации выпускников требованиям работодателей.
7. Низкая зарплата специалистов и ее задержка.

Не менее важен и такой фактор, как отсутствие системы распределения выпускников, обеспечивавшей их гарантированное трудоустройство, трудовую адаптацию и социальные гарантии [16, с. 68-70]. И, наконец, «нестабильность» (молодые люди вынуждены прерывать трудовую деятельность из-за призыва в армию, поступления в учебные заведения, отпуска в связи с рождением ребенка и его воспитанием). К сожалению, в целом потенциал молодежи не развивается, а снижается. К наиболее тревожным факторам в молодежной среде необходимо отнести ощущение нестабильности, незащищенности и социальной несправедливости. Это касается резкого ухудшения условий материальной жизни, недостаточной проработанности вопросов социальной защиты молодежи [33, с. 31].

По мнению многих исследователей, пути решения возникших проблем связаны с улучшением организации самого учебного процесса; изменением содержания и роли преддипломной практики; усилением практической направленности семинарских занятий; организацией обучения на предприятиях различных форм собственности; введением новых учебных курсов, связанных с получением знаний о реалиях рыночной экономики. При каждом вузе следовало бы создать службу трудоустройства выпускников, которая занималась бы, в частности, и прогнозными оценками ситуации на рынке труда, формировала предложения по корректировке содержания учебного процесса (с точки зрения требований рынка), также необходимо законодательно урегулировать правовой статус молодежи путем формирования пакета соответствующих нормативных документов [2, с. 35].

В стране формируются новые социально-экономические основы взаимодействия членов общества. Рыночные отношения предъявляют особые, более высокие требования к профессиональной деятельности. Не остается места человеку, не умеющему быстро и качественно выполнять определенную работу. Возникают сложности в поиске работы, адаптации на профессиональном рынке и, как следствие, безработица. Данный фактор стимулирует безработных, особенно молодых, к изменению профессии, поэтому на данном этапе профессиональная ориентация приобретает важнейшее значение в самоопределении молодежи. Важность профориентации опосредована тем, что в условиях новых экономических отношений еще более возрастает значение своевременного ПСО, более раннего достижения высокой квалификации.

Зачастую разные виды специальной подготовки (училище, техникум, курсы, институт) и сама профессия выбираются человеком под давлением чисто внешних обстоятельств:

- мнение окружающих людей;
- вопрос престижности;
- экономические соображения;
- внешняя атрибутика специальности или другие обоснования, которые могут не иметь ничего общего с индивидуальными особенностями и склонностями человека.

Сам человек чаще всего соизмеряет предполагаемую заработную плату, степень отдаленности работы от дома и уровень ее престижности со своими запросами и притязаниями.

Далеко не все ориентируются на соответствие самого процесса, стиля деятельности собственными индивидуальными характеристиками, и лишь столкнувшись с конкретными требованиями, которые трудовая деятельность предъявляет психике, начинают ощущать

либо радость от трудовой деятельности, либо ощущение непереносимости, однообразия, постоянного усталости. Если деятельность по своим характеристикам совпадает с мотивационными, эмоциональными, когнитивными и коммуникативными особенностями человека, то сам процесс трудовой активности приносит удовольствие или, по крайней мере, меньше утомляет и не вызывает негативных эмоций. Все это в плотную связано с эффективностью труда и потому имеет первостепенное значение и для самого человека, и для общества в целом. В противном случае нарастающая эмоциональная напряженность приводит [34, с. 5]:

- к конфликтной ситуации;
- невротизации;
- физиологическим расстройствам (психосоматическим заболеваниям типа гипертонии, астмы, язвы желудка, желчекаменной болезни, коронарной сердечной недостаточности).

Все эти причины дают основание говорить о профориентации, выборе профессии как об одном из главных этапов жизни человека, в частности молодежи, ведь от его (этапа) прохождения зависит благополучие адаптации молодых людей в дальнейшей жизни. Для многих молодых безработных характерны беспокойство и неуверенность в возможности своего трудоустройства, они в большей мере, чем другие группы молодежи, ориентированы на смену полученной профессии. Так, свое трудоустройство они не связывают с базовой профессией, а, как правило, стараются в своих планах отойти от нее и продолжить образование в рамках новой профессии.

Ориентация на овладение принципиально новыми профессиональными знаниями увеличивает для данной категории молодежи гарантии их профессиональной стабильности, выживания, повышает адаптивный потенциал, формирует гибкость и конкурентоспособность в условиях рынка. Переориентация молодых безработных вызвана рядом возникших противоречий в отношениях общества и молодежи, а именно:

- несбалансированность рабочих мест с трудовыми ресурсами в последние годы приобрела устойчивый характер, при этом спрос на рабочую силу молодых людей падает;
- из-за низкой квалификации некоторые выпускники не в состоянии справляться с требуемыми должностными обязанностями, что приводит к разочарованию выбранной специальностью или местом работы;
- резко сократился спрос на представителей ряда профессий, специальностей (агрономов, кассиров, воспитателей детских садов, медсестер и т.п.). В связи с этим сегодня распространенной является ситуация, когда выпускники средних и высших учебных заведений вынуждены менять свою специальность, не приступая к работе по полученной профессии (специальности);
- в связи с невозможностью найти работу по имеющейся специальности выпускники рассматривают сферу услуг возможной областью своей будущей занятости (ремонт и обслуживание теле-, радиоаппаратуры, развлекательные услуги, услуги в области образования, воспитания и т.д.), поэтому они получают новые или дополнительные специальности, обучаясь на соответствующих курсах, не требующие длительного обучения, но обеспечивающие, по их мнению, в будущем заработок;
- немногосторонность подхода к выбору профессии, обусловленная рядом причин. Родители устраивают сыновей в любые вузы, медучилища, чтобы защитить от службы в армии. Привлекательность временных льгот при поступлении или во время учебы (бесплатное питание, проезд, низкий проходной балл и т.п.) также становится часто главным фактором ориентации на какое-либо учебное заведение, далекое

от молодежных интересов. В итоге выпускники не работают в будущем по выбранной профессии (специальности);

- потребности рынка и потребности населения не совпадают с объективными возможностями территориальных систем образования. Изучение инфраструктуры профессионально-образовательного образования показало:
 - подготовка рабочих в профессиональных училищах по одноименным профессиям происходит в каждом четвертом заведении;
 - нарушаются отлаженные связи предприятий и профтехучилищ, осложняются вопросы организации производственной практики;
 - почти к минимуму сведена организация трудовой подготовки школьников и их профориентация;
 - происходит высвобождение части высококвалифицированных рабочих с предприятий, что затрудняет трудоустройство выпускников школ и других учебных заведений;
 - появляются новые профессии с более высокими требованиями к уровню профессиональной подготовки.

Таким образом, переход к рынку требует обновления политики образования. Эта политика должна быть направлена на адаптацию учебных заведений к рыночным отношениям, изменение стратегии образования, получение объективной информации о конъюнктуре рынка труда с глубоким анализом и прогнозированием территориально-отраслевых пропорций в спросе и предложении на профессии, чтобы эффект обучения молодежи не был случайным фактором, как имеет место в настоящее время [4].

В ситуации, когда выбор профессии сделан необоснованно, получить информацию о своих способностях, их определении призваны профконсультационные пункты территориальных центров профориентации молодежи. Исследования В.И. Гагаринова и С.И. Тюшляевой показали, что почти половина молодых людей, желающих сменить профессию, не знают, на какие профессии сегодня есть спрос на рынке труда, что свидетельствует о необходимости расширения профориентационной работы среди незанятого населения [4].

Одна из основных программ активной политики занятости безработной молодежи, достаточно успешно реализуемая в системе Федеральной Государственной службы занятости населения – профессиональная подготовка и переподготовка безработных (в том числе и молодежи). В рамках этой программы главное место отводится профориентации и психологической поддержке граждан в период подбора работы. После долгих поисков работы у большинства людей появляется неуверенность в себе. Многие полностью переключают заботу о своем трудоустройстве на сотрудников государственной службы занятости. В то же время невысокая самооценка, повышенная тревожность и неразвитые коммуникативные способности существенно снижают шансы трудоустроиться самостоятельно.

Сила профориентации не в увеличении количества услуг и получивших их граждан. Число направленных и трудоустроенных работников можно обеспечить и без нее, и вопреки ей. Главное в профориентации – качество отобранных, рекомендованных и принятых на работу людей [19, с. 92-95]. Выбор безработного человека соответствующей его индивидуальным особенностям профессии, должности способствует повышению производительности и качества труда, сокращению травматизма и профзаболеваний, росту благосостояния, дохода, удовлетворенности трудом и жизнью.

Для минимизации периодов безработицы большое значение имеет информирование о реальных потребностях рынка труда, переориентация специалистов на востребованные профессии. Эти задачи решаются с помощью как индивидуальных, так и групповых форм работы: информационно обучающих курсов, индивидуальных профессиональных консультаций по отбору в учебные группы, групповых занятий в клубах с ориентацией на предпринимательскую деятельность и самостоятельность. Весьма эффективны социально-психологические программы, нацеленные на развитие у безработных навыков коммуникативной культуры и овладение технологией поиска работы. Причем программы разрабатываются для отдельных контингентов безработных. Особое внимание уделяется первичной профориентационной работе и психологической поддержке, повышению трудовой мотивации обратившихся в службу занятости граждан.

Под мотивацией в психологии понимается совокупность факторов, организующих и направляющих поведение человека. Все побудительные источники активности личности объединяются понятием мотивационной сферы, которая включает потребности личности, ее интересы, стремления, влечения, убеждения, установки, идеалы, намерения, а также социальные роли, стереотипы поведения, социальные нормы, правила, жизненные цели и ценности и, наконец, мировоззренческие ориентации в целом.

Мотивация, определяющая отношение молодежи к труду, – это личностное побуждение к деятельности, т.е. побуждение, основанное на потребностях личности, ее ценностях, ориентациях, интересах. Мотивы, влияющие на процесс развития трудовой деятельности, весьма многообразны. Среди них в первую очередь следует назвать интерес к деятельности, чувство долга, стремление к профессиональному росту, а также моральное и материальное вознаграждение [36].

Что важнее для мотивации – моральное или материальное вознаграждение? На этот вопрос ответить можно так: сильнее такое вознаграждение, которое точнее соответствует индивидуальным особенностям потребностей работника. Для людей, оказавшихся на грани нищеты, зарплата однозначно является самым сильным инструментом воздействия на мотивацию. Посредством заработной платы приобретается фонд жизненных средств, поступающий в индивидуальное потребление и направленный на восстановление и развитие способностей человека. Заработная плата выполняет две главные социально-экономические функции. С одной стороны, они служат средством формирования индивидуального фонда жизненных средств, необходимых для воспроизводства рабочей силы членов общества и их всестороннего развития, и прежде всего производительных способностей человека, с другой – направлены на элиминирование существующих объективных различий в условиях труда и жизни человека [9].

Следовательно, зарплата влияет на мотивацию не только в зависимости от уровня жизни – чем он ниже, тем сильнее влияние денег, но и в зависимости от индивидуального спектра потребностей – чем более примитивны потребности работника, тем более значима роль денег. Удовлетворенность размерами оплаты может возникнуть даже тогда, когда она является вполне скромной, но при этом не отличается в худшую сторону, от некой средней.

Особую роль в формировании мотивов профессиональной деятельности и вообще поведения играют потребности (состояние индивида, определяемое испытываемой им нуждой в объектах, необходимых для его существования и развития, и выступающее источником его активности). Один из перечней потребностей человека определил А. Маслоу (теория иерархии потребностей (мотивов)) [18]:

- физиологические потребности, необходимые для выживания организма (потребность в пище, воде, жилище, одежде, отдыхе, сексуальном удовлетворении);
- потребность в безопасности (защите от опасностей, в уверенности, удовлетворении физиологических потребностей, защите от страха, боли);
- социальные (аффилятивные) потребности (в причастности, принадлежности к группе, социальных контактах, любви, позитивном отношении со стороны других);
- потребность в уважении (в признании другими личных, в том числе и профессиональных достижений, компетентности, личных качеств и достоинств, в самоуважении);
- потребность в самоактуализации и самовыражении (в реализации своих потенциальных возможностей и способностей, росте собственной личности).

Мотивация профессиональной деятельности носит специфический характер по отношению к мотивации поведения вообще. Именно поэтому важно рассмотреть не только какие потребности побуждают человека выполнять ту или иную деятельность (содержательные теории мотивации), но и какими качествами должна обладать работа, чтобы служить обогащением жизнедеятельности человека [3, с. 237].

Трудовая деятельность в современном обществе предполагает, как уже говорилось, наличие мотивов, побуждающих стимулов. Эти установки могут быть совершенно различными у разных индивидов и групп. Вариант мотивации у того или иного работника, по мнению В. Элайсберга, в значительной степени определяется социально-культурными условиями. Немецкий социолог Макс Вебер в своей работе «Протестантская этика и дух капитализма» показал, что высшую ценность для человека представляет не свободное время и личное потребление, а труд. Следует признать, что успехи западноевропейского варианта цивилизации во многом обусловлены преобладанием (особенно на первых исторических этапах) именно данного мотива. Последующая же эволюция общества породила новую тенденцию, и названные мотивы постепенно потеряли свою былую роль [35, с. 123-124].

В настоящее время существует два варианта теорий, характеризующих аспекты трудовой мотивации. Один охватывает так называемые содержательные теории, другой – процессуальные. В первом случае анализируется вопрос: какие потребности человека рождают его мотивы поведения? Во втором варианте мотивы исследуются не через потребности, а через восприятие человеком окружающей его ситуации. Наибольшее развитие в современных условиях получили процессуальные теории мотивации, которые делятся на три основные направления: теория ожиданий, теория справедливости и модель Портера – Лоулера [7].

Теория ожиданий получила наибольшее развитие в научном труде В. Врума «Работа и мотивация». Согласно этой концепции наличие активной потребности не является единственным и необходимым условием мотивации человека на достижение определенной цели. Человек должен также надеяться на то, что выбранный им тип поведения приведет к удовлетворению или

приобретению желаемого. Следовательно, поскольку разные люди обладают различными потребностями, то конкретное вознаграждение они оценивают по-разному.

Согласно теории справедливости люди субъективно определяют отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям. Кроме того, они соотносят его с вознаграждением других людей, выполняющих аналогичную работу. Основным выводом теории справедливости для практики управления состоит в том, что до тех пор, пока люди не начнут считать, что они получают справедливое вознаграждение, они будут стремиться уменьшить интенсивность труда. Однако восприятие и оценка справедливости носит относительный, а не абсолютный характер. Люди сравнивают себя с другими сотрудниками этой же организации или с сотрудниками других организаций, выполняющих аналогичную работу. Поскольку производительность труда у сотрудников, оценивающих свое вознаграждение как несправедливое (из-за того, что другой человек, выполняющий аналогичную работу, получает больше), будет падать, им надо рассказать и объяснить причину такой разницы [32, с. 47-48].

Комплексный подход, объединяющий элементы теории ожидания и теории справедливости, представлен в модели Портера – Лоулера. Согласно этой модели достигнутые результаты зависят от приложенных сотрудником усилий, его способностей и характерных особенностей, а также от осознания им своей роли. Уровень приложенных усилий будет определяться ценностью вознаграждения и степенью уверенности в том, что данный уровень усилий действительно повлечет за собой вполне определенный уровень вознаграждения. Более того, в теории Портера – Лоулера устанавливается соотношение между вознаграждением и результатами. Другими словами, человек удовлетворяет свои потребности посредством вознаграждений за достигнутые результаты. Опытные данные подтверждают точку зрения о том, что высокая результативность служит причиной полного удовлетворения, а не следствием его. В итоге модель Портера – Лоулера внесла основной вклад в понимание мотивации. Она показала, что мотивация не является простым элементом в цепи причинно-следственных связей, а также важность объединения таких понятий, как усилия, способности, результаты, вознаграждения, удовлетворение и восприятие, в рамках единой взаимосвязанной системы.

Интересным теоретическим аспектом мотивации является сравнение структуры имеющихся у работника мотивов к труду с характеристикой компонентов поручаемого ему задания. Эти параметры исследуют в своих публикациях Е. Локе и Г. Латман. Согласно выдвинутой ими концепции наибольший эффект возникает, если структура компонентов задания в наибольшей степени соответствует структуре мотивов работника. При несогласованности мотивов и задач мотивационные ресурсы остаются неиспользованными [35, с. 123-125]. Социальное взаимодействие – источник различных мотивов активности человека. В системе мотивов, мобилизующих, организующих и направляющих деятельность человека в труде, позволяющих реализовать его потребности и потенциалы, определяющими являются экономические отношения [20, с. 72].

Среди распространенных на Западе теорий можно выделить и «патерналистскую» концепцию мотивации В. Врума и Э. Дисси. Они считали, что чем больше удовлетворены люди своей работой, тем больше они будут

побуждаться к ее выполнению, и чем больше награждать их, тем усерднее они будут работать. Вознаграждения, которые используются при таком подходе, не зависят от продуктивности деятельности работников, а получают ими в силу принадлежности к данному учреждению (организации, фирме, компании). Это различные дополнительные льготы:

- пенсии;
- субсидии на получение образования;
- отдых, организованный компанией, и т.д.

Д. Макгрегор выделяет «теорию Х», представляющую традиционный подход к управлению, и «теорию Y», разработанную им самим. Согласно первой, базирующейся на системе Ф. Тейлора, средний человек ленив, старается избегать работы, не любит ответственности, поэтому его нужно постоянно принуждать, угрожая наказанием. Отсюда необходимость внешнего контроля за деятельностью работающих и их стимуляция в виде заработной платы, которая должна быть прямо связана с результативностью труда.

Суть «теории Y», сформулированной Д. Макгрегором в противовес «теории Х», в следующем: при известных обстоятельствах работа сама по себе, независимо от действия каких-либо внешних побудителей, может быть источником возникновения удовлетворенности, так как физический и умственный труд так же естественны для человека, как игра или отдых. При наличии соответствующих условий средний человек не только принимает на себя ответственность, но даже ищет ее, стараясь использовать свои творческие силы для решения задач, стоящих перед его организацией.

Автор «мотивационно-гигиенической» теории Ф. Герцберг соединил две описанные выше концепции и выделил две группы факторов, влияющих на удовлетворенность своим трудом: «гигиенические», внешние по отношению к процессу работы и самому работнику (заработная плата, условия труда, политика компании, деятельность администрации, взаимоотношения), и «мотивационные», присущие самому процессу работы (достижения в работе, признание со стороны других вследствие этих достижений, интерес к работе, ответственность и продвижение по службе). Исследования, проведенные в соответствии с теорией Ф. Герцберга во многих странах, показали, что среди всех факторов, влияющих на удовлетворенность работой, свыше 80% – «мотивационные». Из числа же всех факторов, влияющих на неудовлетворенность работой, около 70% – «гигиенические». Хотя теория Ф. Герцберга подверглась критике со стороны ряда зарубежных авторов за излишнюю упрощенность мотивационного комплекса трудовой деятельности, она на сегодняшний день остается популярной [27, с. 201-204].

Нам наиболее близка следующая классификация мотивов [7]:

- мотивы трудовой деятельности;
- мотивы выбора профессии;
- мотивы выбора места работы.

К мотивам трудовой деятельности относятся следующие группы причин.

- Первая – побуждения общественного характера: осознание необходимости приносить пользу обществу, желание оказывать помощь другим людям, общественная установка на необходимость трудовой деятельности, нежелание прослыть тунеядцем.
- Вторая – получение определенных материальных благ для себя и семьи: зарабатывание денег для удовлетворения материальных и духовных потребностей.

- Третья – удовлетворение потребности в самоактуализации, самовыражении, самореализации: удовлетворение потребности в общественном признании, в уважении со стороны других.

Мотивы выбора профессии реализуют общие мотивы трудовой деятельности. К ним относятся:

- общественный престиж;
- интерес к профессии (нередко имеет романтический характер, навеянный литературой, увиденным фильмом, телепередачей);
- соответствие склонностям и способностям человека.

Мотивы выбора места работы определяют «внешние» и «внутренние» факторы (мотиваторы), которые рассматриваются человеком в процессе принятия решения – куда лучше пойти работать. В основном это касается оценки внешней ситуации (величина заработной платы, льготы, предоставляемые работающим на данном предприятии; близость к дому, эстетика места работы и наличие вредного производства; наличие твердого или свободного графика работы; надежность и престиж фирмы, компании; мера ответственности; возможность одновременно с работой учиться в вузе; психологический климат в коллективе; система поощрений и наказаний); своих возможностей и состояния (состояние здоровья, наличие способностей к данной работе и профессионально важных качеств, уровень образования); склонность к работе без стрессов, в свободном ритме или к монотонной работе с заданным темпом); соответствия выбираемой работы профессии, своим интересам и склонностям (возможность продвижения на данном предприятии или в учреждении по «служебной лестнице», руководящей работы, профессионального роста, проявления личной инициативы и творчества).

Для того чтобы работа могла стать не отчужденным способом добывания денег, а естественным продолжением и обогащением бытия личности, она должна приобрести особые качества – содержать в себе основные факторы жизнедеятельности [11].

1. Фактор обеспечения. Работа должна давать достаточные материальные средства для восстановления затраченных сил в виде приличной, во всяком случае, не унижительной оплаты труда. Зарплата – это не только деньги, но и символ социального признания достижений личности.
2. Фактор соответствия занимаемой должности означает признание достаточности квалификации работника и его субъективное переживание тождества, совпадения своих знаний и умений с профессиональными обязанностями. Ощущение недостаточной компетентности вызывает тревожность, внутренний дискомфорт, а впоследствии и невротизацию личности.
3. Фактор признания означает обязательную справедливость внешних оценок достижений личности, эстетически выдержанную систему поощрений, на которые так скупы наши начальники. Реальность получения заслуженного одобрения, открывающая возможности для служебного роста, ощущение нужности и значительности «Я».
4. Фактор свободы предполагает самостоятельность работника, возможность (и уместность) проявления инициативы благодаря причастности к принятию управленческих решений. Свобода выбора способов и средств выполнения производственных задач превращает работу из пассивного и не рассуждающего исполнения чужих указаний в самодеятельность и творчество, а творчество есть единственный путь к самореализации.

Особое значение имеет рассмотрение мотивации к профессиональному труду такой категории населения, как молодежь, где в условиях социальной нестабильности ее воспроизводственная функция существенно актуализируется. Это обусловлено тем, что в значи-

тельно большей степени острота проблемы связана с особенностями молодежи как наиболее взрывоопасной с социальной точки зрения группы. Неприятие ею выбранного направления развития общества может стать не только помехой такого развития, но и угрозой самому существованию общества. Если общество, и в частности общественное производство, не получает притока молодых сил, в проигрыше оказывается как оно само, ибо нарушается его нормальное воспроизводство, так и каждый человек, который, не находя возможности для реализации своих способностей в нормальных условиях, своего места в социуме, попадает в безвыходную ситуацию, чреватую совершениями преступлений, алкоголизмом, наркоманией и т.п.

Пристальное внимание должно быть обращено на мотивационные особенности профессиональной деятельности. На разных стадиях профессионального становления имеют место разные виды и уровни мотивации. Выделение различных видов и уровней мотивации позволяет уточнить некоторые «движущие силы» профессионального становления молодежи и определить содержание психологической готовности к труду на его стадиях. Так, первый этап (период обучения в школе) в значительной мере определяется тем, что для реализации трудовой (еще непрофессиональной) деятельности необходимо иметь сформированными общественные и гражданские мотивы. Второй этап (обучение в ПТУ и других типах профессиональных учебных заведений) в большей степени характеризуется самоутверждением учащихся, прежде всего в среде сверстников, формированием многих из таких мотивов, которые являются все-таки внешними по отношению к самому процессу труда. Третий этап (вхождение в профессию) также обусловлен процессом самоутверждения личности, но уже в профессиональной среде, при помощи роста профессионализма, т.е. развития внутрипрофессиональных мотивов труда. Четвертый этап (этап мастерства) во многом определяется самореализацией личности в профессии, что зависит от доминирования познавательных и эстетических мотивов труда. При этом эстетические мотивы содержат две предметные ориентации: процесс производства и собственно произведенный предмет [25].

Таким образом, человек, выбирая профессию, как бы «проецирует» свою мотивационную структуру на структуру факторов, связанных с профессиональной деятельностью, через которые возможно удовлетворение потребностей. Чем богаче потребности человека, тем более высокие требования он предъявляет к деятельности, но одновременно он может получить и большее удовлетворение от труда. Только человек с широкими жизненными интересами, с «богатými потребностями» способен на вдохновенный и творческий труд и высокую общественную активность. То есть трудовая мотивация определяет особенности профессионального становления молодежи и содержание психологической готовности к труду на разных этапах ее профессионального самоопределения.

ВЫВОДЫ

Переход российского общества на путь рыночных отношений привел к возникновению принципиально новой ситуации в социально-трудовых отношениях, где молодежь оказалась недостаточно подготовленной к современным реалиям рынка труда. Сегодня распространенной является ситуация, когда выпускники средних и высших учебных заведений вынуждены

менять свою профессию, не приступая к работе по полученной специальности.

Несбалансированность рабочих мест и трудовых ресурсов в последние годы приобрела устойчивый характер. Наблюдается увеличение численности безработных из выпускников школ, профессиональных училищ, средних специальных и высших учебных заведений. В зависимости от особенностей ситуации профессионального самоопределения, в которой оказался каждый конкретный безработный, возникают специфические задачи, обусловленные различными потребностями и мотивами, ценностными ориентациями. В связи с этим является актуальным проведенное исследование социально-психологических аспектов профессионального самоопределения безработной молодежи.

Литература

1. Аблажей А.М. Молодые специалисты на промышленном предприятии [Текст] / А.М. Аблажей, Д.В. Ушаков // ЭКО. – 2002. – №10. – С. 120-132.
2. Анчарская В.А. Нужен ли современной России молодой специалист? [Текст] / В.А. Анчарская // Вестник высшей школы. – 2001. – №5. – С. 35-37.
3. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности [Текст] : учеб. пособие / В.А. Бодров. – М. : ПЕР СЭ, 2006. – 511 с.
4. Гагаринов В.И. Профессиональная ориентация молодежи в условиях формирующегося рынка [Текст] / В.И. Гагаринов, С.И. Тюшлева. – Киров, 1996.
5. Гинзбург М.Ф. Личностное самоопределение как психологическая проблема [Текст] / М.Ф. Гинзбург // Вопросы психологии. – 1988. – №2. – С. 19-26.
6. Григорас В. Некоторые проблемы адаптации молодых рабочих [Текст] / В. Григорас // Мат-лы Вильнюсской конф. психологов Прибалтики. – Вильнюс, 1972. – С. 179-186.
7. Григорьева Н.В. Профессиональное самоопределение безработной молодежи (на примере Чувашской Республики) [Текст] / Н.В. Григорьева. – Чебоксары: Изд-во Чуваш. ун-та, 2006. – 160 с.
8. Гусева Л.С. и др. Психологические аспекты профессиональной адаптации в условиях рыночных отношений [Текст] / Л.С. Гусева, О.И. Жданов, В.В. Козлов // Банковское дело. – 1996. – №9. – С. 32-35.
9. Дьяченко М.И. Психологические проблемы готовности к деятельности [Текст] / М.И. Дьяченко, Л.А. Кандыбович. – Минск : Изд-во БГУ, 1976. – 176 с.
10. Иванушкина С.А. Восприятие событий жизненного пути как фактор профессионального самоопределения подростков [Текст] / С.А. Иванушкина, Н.С. Пряжников // Журнал практического психолога. – 1998. – №4. – С. 52-61.
11. Каверин С.Б. Мотивация труда [Текст] / С.Б. Каверин. – М. : Изд-во Ин-та психологии РАН, 1998. – 224 с.
12. Калинина С.В. Соотношение профессионального и личностного самоопределения в подростковом и юношеском возрасте [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук / С.В. Калинина. – СПб., 1998. – 145 с.
13. Карезин В. Куда податься молодому специалисту? [Текст] / В. Карезин // Вестник высшей школы. – 2001. – №5. – С. 37-38.
14. Климов Е.А. На дальних подступах к психологии психолога / Е.А. Климов, В.Я. Романов // Мир психологии. – 1997. – №3. – С. 43-54.
15. Кухарчук А.М. Профессиональное самоопределение учащихся [Текст] / А.М. Кухарчук, А.Б. Ценципер. – Минск : Народная асвета, 1976. – 218 с.
16. Лоншакова Н.А. Региональный ВУЗ и рынок труда: проблемы адаптации [Текст] / Н.А. Лоншакова // Социологические исследования. – 2003. – №2. – С. 68-72.
17. Маклаков А.Г. Общая психология [Текст] / А.Г. Маклаков. – СПб. : Питер, 2000. – 592 с.
18. Маслоу А.Г. Мотивация и личность [Текст] / А.Г. Маслоу. – СПб. : Евразия, 1999. – 480 с.

19. Назимов И. Профессиональная ориентация между прошлым и будущим [Текст] / И. Назимов // Школа и производство. – 1997. – №1. – С. 92-95.
20. Озмитин В.Д. Труд: где главная точка отсчета [Текст] / В.Д. Озмитин // Социологические исследования. – 1993. – №3. – С. 21-29.
21. Петровский А.В. К проблеме самоопределения личности в группе [Текст] / А.В. Петровский // Тез. докл. к XX Междунардн. психолог. конгр. – М., 1972. – С. 149-154.
22. Платонова Т. Стратегия профессионального консультирования [Текст] / Т. Платонова // Школа. – 1998. – №5. – С. 32-35.
23. Поляков В.А. Профессиональное самоопределение молодежи [Текст] / В.А. Поляков, С.Н. Чистякова // Педагогика. – 1993. – №5. – С. 33-37.
24. Пряжников Н.С. Оценка эффективности профессионального самоопределения [Текст] / Н.С. Пряжников // Школа и производство. – 1997. – №2. – С. 92.
25. Психологические основы профессионально-технического обучения [Текст] / под ред. Т.В. Кудрявцева, А.И. Сукаревой. – М. : Педагогика, 1988 – 144 с.
26. Психология личности и образ жизни [Текст] : сб. ст. / под ред. Е.В. Шорокова. – М. : Наука, 1987. – 219 с.
27. Психология работы с персоналом в трудах отечественных специалистов [Текст] / под ред. Л.В. Винокурова. – СПб. : Питер, 2001. – 512 с.
28. Розанов В.В. Занятость молодежи: проблема, выходящая на первый план [Текст] / В.В. Розанов // Человек и труд. – 2001. – №12. – С. 63-65.
29. Ростунов А.Т. Формирование профессиональной пригодности [Текст] / А.Т. Ростунов. – М. : Наука, 1984. – 176 с.
30. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии [Текст] / С.Л. Рубинштейн. – СПб. : Питер, 1998. – 705 с.
31. Сафин В.Ф. Психологический аспект самоопределения личности [Текст] / В.Ф. Сафин, Г.П. Ников // Психологический журнал. – 1984. – Т. 5. – №4. – С. 65-73.
32. Селезнев В.М. Мотивация – основной «рычаг» управления [Текст] / В.М. Селезнев // Директор. – 2004. – №3. – С. 47-48.
33. Селиванова О. Занятость молодежи – стратегическая проблема [Текст] / О. Селиванова // Человек и труд. – 2003. – №3. – С. 29-32.
34. Собчик Л.Н. Психодиагностика в профориентации и кадровом отборе [Текст] / Л.Н. Собчик. – СПб. : Речь, 2002. – 72 с.
35. Соколинский В.М. Психологические основы экономики [Текст] : учеб. пособие для вузов / В.М. Соколинский. – М. : ЮНИТИ, 1999. – 215 с.
36. Филиппов А.В. Работа с кадрами : психологический аспект [Текст] / А.В. Филиппов. – М. : Экономика, 1990. – 168 с.

Ключевые слова

Адаптация; безработица; занятость; квалификация; молодежь; мотивация; профессиональное самоопределение; профориентация; рынок труда; социально-психологические аспекты; трудовая деятельность; факторы жизнедеятельности.

*Григорьева Нина Владимировна;
Смирнов Валерий Владиславович*

РЕЦЕНЗИЯ

Актуальность исследуемой темы обусловлена объективной потребностью в изучении социально-психологических аспектов профессионального самоопределения безработной молодежи. С целью аподиктического отражения социально-психологических особенностей поведения безработной молодежи на рынке труда были поставлены следующие задачи:

- рассмотреть трудности и противоречия в процессе профессионального самоопределения молодежи;
- раскрыть теоретические аспекты профессионального самоопределения и установить средства для его формирования;
- выявить проблемы адаптации молодежи к современным условиям рынка труда;
- отразить объективные факторы, сдерживающие трудоустройство молодежи;

- показать противоречия в отношениях общества и молодежи, влияющих на условия переориентации молодых безработных;
- определить роль мотивов в профессиональной деятельности.

Научная новизна представленного материала не вызывает сомнений, в частности авторы выявили, что профессиональное самоопределение личности в качестве субъекта трудовой и профессиональной деятельности необходимо рассматривать как процессуальную и результативную характеристики. При этом можно выделить общенаучную и научно-методическую подготовку молодежи к выбору профессии, а также организационно-управленческое обеспечение профессионального самоопределения – профориентацию. Авторы установили, что из-за престижа производительного труда для значительной части молодых людей стал характерен социальный пессимизм. Приоритет отдается не содержательному труду на производстве, а труду с низкой интенсивностью, направленному на получение значительной материальной выгоды любым путем.

Вывод: название рецензируемой статьи «Исследование социально-психологических аспектов профессионального самоопределения безработной молодежи», подготовленной Григорьевой Н.В. и Смирновым В.В., соответствует ее содержанию. Общий научный уровень статьи отвечает требованиям, предъявляемым к результатам диссертационных исследований на соискание ученой степени доктора наук, публикуемых в ведущих рецензируемых научных журналах и изданиях, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией РФ.

С учетом изложенного статья Григорьевой Н.В. и Смирнова В.В. «Исследование социально-психологических аспектов профессионального самоопределения безработной молодежи» рекомендуется к публикации.

Резюкова Л.В., к.э.н., доцент, зам. декана факультета управления и психологии ФГОУ ВПО «Чувашский государственный университет имени И.Н. Ульянова»

10.1. RESEARCH OF SOCIALLY-PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF THE PROFESSIONAL SELF-DETERMINATION OF JOBLESS YOUTH

N.V. Grigorieva, Candidate of Sciences (Psychological),
the Senior Lecturer of Faculty of Social
Psychology and Management;

V.V. Smirnov, Candidate of Science (Economic),
the Senior Lecturer of Faculty of Branch Economy
of Faculty of Management and Psychology Federal
State Educational Establishment of the Supreme
Professional Education

Chuvash State University of a Name of I.N. Ulyanov».

Difficulties and contradictions in the course of professional self-determination of youth are considered; theoretical aspects of professional self-determination are opened and means for its formation are established; problems of adaptation of youth to modern conditions of a labour market are revealed; the objective factors constraining employment of youth are reflected; contradictions in the society and youth relations, defining conditions reorientation of the young unemployed are shown; the role of motives in professional work is defined

Literature

1. A.M. Ablazhej. The young experts at the industrial enterprise [Text] / A.M. Ablazhej, D.V. Ushakov // ECO, 2002. №10. – pp. 120-132.
2. V.A. Ancharskaja. Whether it is necessary of modern Russia the young expert? [Text] / V.A. Ancharskaja // The Higher School Bulletin, 2001. №5. – pp. 35-37.
3. V.A. Bodrov. Psychology of professional suitability: the manual [Text] / V.A. Bodrov. – M. : PER SE, 2006. – 511 p.
4. V.I. Gagarinov. Vocational counselling of youth in the conditions of the formed market [Text] / V.I. Gagarinov, S.I. Tjushleva. – Kirov, 1996.

5. M.F. Ginzburg. Personal self-determination as a psychological problem [Text] / M.F. Ginzburg // Psychology Questions, 1988. №2. – pp. 19-26.
6. V. Grigoras. Some problems of adaptation of young workers [Text] / V. Grigoras // Materials of the Vilnius conference of psychologists of Baltic. – Vilnius, 1972. – pp. 179-186.
7. N.V. Grigorieva. Professional self-determination of jobless youth (on an example of the Chuvash Republic) [Text] / N.V. Grigoriev. – Cheboksary: Publishing house Chuvash University, 2006. – 160 p.
8. L.S. Guseva. Psychological aspects of professional adaptation in the conditions of market relations [Text] / L.S. Guseva, O.I. Zhdanov, V.V. Kozlov // the Banking, 1996. №9. – pp. 32-35.
9. M.I. Djachenko. Psychological problems of readiness for activity [Text] / M.I. Djachenko, L.A. Kandybovich. – Minsk: Publishing House BGU, 1976. – 176 p.
10. S.A. Ivanushkina. Perception of events of a course of life as the factor of professional self-determination teenagers [Text] / S.A. Ivanushkina, N.S. Prjazhnikov // Magazine of the practical psychologist, 1998. №4. – pp. 52-61.
11. S.B. Kaverin. Motivation of work [Text] / S.B. Kaverin. – M. : Publishing house Institute of psychology of the Russian Academy of Sciences, 1998. – 224 p.
12. S.V. Kalinin. Parit of professional and personal self-determination at teenage and youthful age [Text] the dissertation of the candidate of psychological sciences / S.V. Kalinin. – St.-Petersburg, 1998. – 145 p.
13. V. Karezin. Where to move to the young expert? [Text] / V. Karezin // The Higher School Bulletin, 2001. №5. –pp. 37-38.
14. E.A. Klimov. On distant approaches to psychology of the psychologist / E.A. Klimov, V.J. Romanov // The Psychology World, 1997. №3. – pp. 43-54.
15. A.M. Kuharchuk. Professional self-determination pupils [Text] / A.M. Kuharchuk, A.B. Tsentsiper. – Minsk: Publishing House National Asveta, 1976. – 218 p.
16. N.A. Lonshakova. Regional High School and a Labour Market: problems adaptations [Text] / N.A. Lonshakova // Sociological researches, 2003. №2. – pp. 68-72.
17. A.G. Maclacov. The general psychology [Text] / A.G. Maclacov. – St.-Petersburg: Peter, 2000. – 592 p.
18. A.G. Maslou. Motivation and the person [Text] / A.G. Maslou. – St.-Petersburg: Eurasia, 1999. – 480 p.
19. I. Nazimov. Vocational counselling between the past and future [Text] / I. Nazimov // School and manufacture, 1997. №1. – pp. 92-95.
20. V.D. Ozmitin. Work: where the main reference point [Text] / V.D. Ozmitin // Sociological researches, 1993. №3. – pp. 21-29.
21. A.V. Petrovsky. To a problem of self-determination of the person in group [Text]; report Theses to XX to the International psychological congress / A.V. Petrovsky. – M, 1972. – pp. 149-154.
22. T. Platonova. Strategy of professional consultation [Text] / T. Platonova // School, 1998. №5. – pp. 32-35.
23. V.A. Poljakov. Professional self-determination of youth [Text] / V.A. Poljakov, S.N. Chistjakova // Pedagogics, 1993. №5. – pp. 33-37.
24. N.S. Prjazhnikov. Estimation of efficiency of professional self-determination [Text] / N.S. Prjazhnikov // School and manufacture, 1997. №2. – p. 92.
25. Psychological bases of professional training [Text] / Under edition T.V. Kudrjavitseva, A.I. Suharevoj. – M. : Pedagogics, 1988 – 144 p.
26. Psychology of the person and a way of life [Text]: the Collection of articles / Under edition E.V. Shorokova. – M. : the Science, 1987. – 219 p.
27. Psychology of work with the personnel in works domestic experts [Text] / Under edition L.V. Vinokurova. – St.-Petersburg: Peter, 2001. – 512 p.
28. V.V. Rozanov. Youth employment: a problem leaving on the foreground [Text] / V.V. Rozanov // the Person and work, 2001. №12. – pp. 63-65.
29. A.T. Rostunov. Formation of professional suitability [Text] / A.T. Rostunov. – M. : the Science, 1984. – 176 p.
30. S.L. Rubinshtejn. Bases of the general psychology [Text] / S.L. Rubinshtejn. – St.-Petersburg: Peter, 1998. – 705 p.
31. V.F. Safin. Psychological aspect of self-determination persons [Text] / V.F. Safin, G.P. Nikov // Psychological magazine, 1984. Volume 5. №4. – pp. 65-73.
32. V.M. Seleznev. Motivation – basic «lever» managements [Text] / V.M. Seleznev // the Director, 2004. №3. – pp. 47-48.
33. O. Selivanov. Youth employment – a strategic problem [Text] / O. Selivanov // the Person and work, 2003. №3. – pp. 29-32.
34. L.N. Sobchik. Psychodiagnostics in vocational guidance and personnel selection [Text] / L.N. Sobchik. – St.-Petersburg: Speech, 2002. – 72 p.
35. V.M. Sokolinsky. Psychological bases of economy: the Manual for high schools / V.M. Sokolinsky. – M. : UNITI, 1999. – 215 p.
36. A.V. Philippov. Work with shots: Psychological aspect [Text] / A.V. Philippov. – M. : Economy, 1990. – 168 p.

Keywords

Adaptation; unemployment; employment; qualification; youth; motivation; professional self-determination; vocational guidance; a labour market; socially-psychological aspects; labour activity; ability to live factors.