

**Разработка подходов к оценке эффективности
системы профессиональной ориентации
на примере Уральского Федерального округа
№ 07055–7/01
(2001)**

Источник финансирования – Министерство труда Российской Федерации

Объем финансирования – 200000 р.

Руководитель – Н.С. Глуханюк

Исполнители: Д.Е. Белова, А.И. Колобкова, Н.В. Остапчук, А.А. Печеркина

Ключевые слова и словосочетания: система профессиональной ориентации, социально-психологические особенности безработных, параметризация деятельности профконсультанта.

Реферат

Объект исследования – система профессиональной ориентации и ее субъекты.

Предмет исследования – критерии эффективности системы профориентации.

Методы исследования: организационные – паспортный и метод поперечных срезов; сбора данных – контент-анализ, экспресс-диагностика, экспертная оценка, включенное наблюдение, интервью; обработки – математико-статистический и индивидуально-типологический.

Полученные результаты и их новизна:

- выявлены социально-психологические особенности безработных;
- обнаружены выраженные гендерные различия в отношении к статусу безработного и требованиям к профориентационным услугам;
- определены показатели (критерии) профориентационной деятельности профконсультантов центра занятости;
- сформулированы основные подходы к оценке эффективности профориентационной деятельности.

Степень внедрения: выводы и результаты исследования внедрены в учебный процесс через их использование будущими психологами-профконсультантами при выполнении курсовых и дипломных работ, а также при изучении курсов «Основы профессионального консультирования» и «Акмеология». Даны рекомендации относительно повышения адекватности выбора методов и средств профориентации по различным основаниям.

Область применения – учреждения профориентации, психологической поддержки и сопровождения населения по обеспечению продуктивной занятости.

Экономическая эффективность и значимость работы: учет выявленных различий в потребностях в профориентационных услугах различных категорий безработных граждан, а также разработанные подходы к оценке эффективности системы профориентации позволят центрам занятости и профориентационным центрам сделать систему профориентации более адресной, адекватной и эффективной.

Основное содержание работы

Профессиональная ориентация как система форм, методов и средств воздействия на обучающихся и трудоустраивающихся лиц, способствующая их своевременному привлечению в различные отрасли экономики, рациональной расстановке, эффективному использованию и закреплению по месту работы на основе объективной оценки и учета интересов и способностей каждого человека, в настоящее время столкнулась с целым рядом проблем и противоречий, требующих исследования и практического решения.

Среди них к числу наиболее острых и актуальных следует отнести проблему эффективности системы профессиональной ориентации, ее соответствия запросам регионального рынка труда. Эта проблема теснейшим образом связана с исследованием типологии безработных граждан, их потребности в профориентационных услугах и обоснованием выбора наиболее адекватных и эффективных форм и методов профориентационной работы, тем более что ежегодно только на территории Свердловской области профориентационные услуги запрашивают и получают около 100 тыс. клиентов службы занятости.

Спектр профориентационных услуг, оказываемых службой занятости населению, достаточно разнообразен. Их выбор зависит от индивидуальных особенностей и потребностей клиентов, их принадлежности к определенной категории безработных граждан, от содержания самой услуги, от конкретной ситуации на рынке труда и т. п.

Эффективно функционирующая система профориентации позволяет не только максимально согласовать индивидуальные и общественные интересы, упорядочить и урегулировать перемещения в сфере труда и занятости, но и решить многочисленные социальные проблемы. Среди них удовлетворение потребности региона в специалистах определенного профиля; рациональное использование человеческих ресурсов; сохранение здоровья людей, в том числе и психического; повышение творческой активности человека и его ответственности за профессиональный выбор; планирование долгосрочной перспективы.

Цель работы – научно обосновать подходы к оценке эффективности системы профессиональной ориентации и разработать параметры оценки по различным основаниям: видам профориентационной работы, категориям клиентов, соответствию ситуации на региональном рынке труда.

Основные задачи исследования:

1. Анализ системы профессиональной ориентации в Уральском регионе на примере Свердловской области (цели, структура, содержание, методы).
2. Анализ востребованности и оценки профориентационных услуг клиентами службы занятости и работодателями.
3. Разработка параметров и критериев эффективности профориентационной деятельности сотрудников службы занятости по различным основаниям.
4. Выявление факторов, определяющих адекватность выбора методов профориентации, их положительное влияние и долгосрочный эффект.
5. Формирование подходов к оценке эффективности системы профориентации в целом и деятельности профконсультантов в частности.

Методология исследования основана на подходах отечественных и зарубежных авторов к проблеме профессиональной ориентации как научно обоснованной системе форм, методов и средств воздействия. Ориентировать – значит помогать сделать сознательный ответственный выбор на длительную перспективу. Эффективность системы профориентации зави-

сит от многих факторов, основными из которых являются индивидуально-типологические особенности клиента (потребителя), компетентность профконсультанта, соответствие потребностям рынка труда.

Поэтому логика исследования включает несколько этапов, на которых применяются различные методы: контент-анализ документации и статистических материалов служб занятости, параметризация деятельности профконсультантов с помощью экспертной оценки, типологизация безработных граждан на основе их социально-психологических характеристик.

Система профориентации, ее структура, функции, эффективность

Профессиональная ориентация (профориентация) – это научно обоснованная система форм, методов и средств воздействия на обучающихся и трудоустраивающихся лиц, способствующая их своевременному привлечению в различные отрасли экономики, рациональной расстановке, эффективному использованию и закреплению по месту работы на основе объективной оценки и учета интересов и способностей каждого человека.

Профессиональная ориентация – это комплекс социально-политических, психолого-педагогических и медицинских мер в выборе профессии, которые рассматриваются как система равноправного взаимодействия личности и общества на определенных этапах развития человека, оптимально соответствующая личностным особенностям и запросам рынка труда в конкурентоспособных кадрах (Профориентационная работа в школе, 1996).

Профориентация – сложная, динамичная социально-психологическая система, включающая решение как теоретических, так и практических вопросов.

Выделяют следующие основные характеристики профессиональной ориентации:

1. Профориентация представляет собой систему мероприятий и призвана решать задачи рационального использования кадров (персонала), их оптимальной расстановки.

2. Профориентация, не являясь самостоятельной наукой, опирается на данные комплекса дисциплин: экономики, психологии, педагогики, медицины и др., что определяет научность ее форм и методов.

Профориентация предполагает учет трех условий, которые обеспечивают ее эффективность:

- потребностно-мотивационной сферы человека;
- способностей человека;
- потребностей экономики и производства в специалистах определенного профиля в конкретном регионе и в конкретное время.

4. Активность профориентации (ее форм и методов) заключается не просто в воздействии на человека, а в его формировании в ходе профориентационной работы; в учете жизненного пути при определении сферы будущей профессиональной деятельности.

Переход к этапу целенаправленного создания системы профориентации позволил определить общие цели, задачи и принципы ее функционирования. В качестве ведущей цели определена оптимизация процесса поиска подходящего места работы в соответствии с личными интересами граждан и потребностями рынка труда.

Также выделяют конечные (перспективные) и конкретные (ближайшие) цели. Конечные (перспективные) цели – это установление оптимального согласования индивидуальных и общественных интересов; упорядочение и регулировка перемещений в сфере труда (занятости). Достижение этой цели способствует повышению экономической эффективности профессиональной деятельности и удовлетворенности человека трудом.

Конкретные (ближайшие) цели заключаются в рациональном использовании человеческих ресурсов, сохранении здоровья людей (в том числе психического), повышении творческой активности человека, развитии способностей.

Задачей профориентационной работы, таким образом, становится стимулирование самопознания человека, оказание ему помощи в создании новых перспектив, построении и формировании новых способов действия, принятии решений.

В связи с этим действие системы профориентации находится в прямой причинно-следственной связи с социальным заказом общества, который через многие каналы детерминирует функции каждого структурного подразделения системы, каждого ее элемента.

Создание целостной системы профессиональной ориентации, способной решать возложенные на нее задачи, возможно в том случае, когда каждый ее структурный компонент будет хорошо справляться со своими

функциями. В свою очередь, от правильного распределения функций внутри системы зависит результат профориентационной работы в целом.

Выделяют четыре функции профориентации: социальную, экономическую, психолого-педагогическую и медико-физиологическую.

Социальная функция профессиональной ориентации предполагает процесс усвоения определенной системы знаний, норм, ценностей, позволяющих осуществлять социально-профессиональную деятельность.

Экономическая функция означает улучшение качественного состава рабочей силы, повышение удовлетворенности содержанием труда, снижение текучести кадров, повышение профессиональной активности и производительности труда, экономию рабочего времени.

Психолого-педагогическая функция – это прежде всего выявление и формирование интересов, склонностей, способностей, помощь в выборе профессии, которая соответствовала бы индивидуальным особенностям личности, ее потенциальным возможностям; выявление путей эффективного управления профессиональным самоопределением.

Медико-физиологическая функция предполагает реализацию требований к здоровью и отдельным физиологическим качествам, необходимым для выполнения той или иной профессиональной деятельности (Н.Н. Захаров, 1998).

Профессиональная ориентация состоит из четырех взаимосвязанных компонентов: профессионального просвещения и информирования, профессиональной консультации, профессионального отбора и профессиональной адаптации.

Профессиональное просвещение – ознакомление с миром профессий, их содержанием, сообщение сведений о путях, условиях, способах получения информации о состоянии рынка труда и рынка профессий региона, перспективах трудоустройства и профессионального роста. Профессиональное просвещение включает:

- профессиональную информацию – подробные сведения о различных профессиях и путях их приобретения;
- профессиональную пропаганду – рекламу профессий, на которые существует кадровый дефицит.

Профессиональная консультация – помощь в выборе индивидуального пути получения каждой конкретной профессии с учетом психофизио-

логических особенностей и возможностей человека, а также потребностей общества.

Профессиональный отбор – установление психологических особенностей человека, его подготовленности к выполнению трудовых функций применительно к определенным группам профессий с помощью аппаратных и социально-психологических методов.

Профессиональная адаптация – активный процесс приспособления молодежи к производству, новому социальному окружению, условиям труда и особенностям конкретной специальности; характеризуется сохранением и дальнейшим развитием склонностей к конкретной профессиональной деятельности.

Главным звеном профессиональной ориентации является профессиональное самоопределение. Это вытекает, прежде всего, из того, что человек имеет свободу выбора профессии. Во-вторых, не только выбор профессии, но и ее освоение зависят от индивидуальных особенностей личности, ее интересов и способностей. В-третьих, сознательное профессиональное самоопределение происходит, как правило, в зрелом возрасте.

В современной психологии наиболее распространено понимание самоопределения как длительного процесса, предполагающего включенность в этот процесс самого субъекта. Самоопределение представляет собой способность человека строить самого себя, свою индивидуальную историю, умение переосмыслить собственную сущность. Согласно «Психологическому словарю», самоопределение личности – сознательный акт выявления и утверждения собственной позиции в проблемных ситуациях.

Н.С. Пряжников выделяет следующие виды самоопределения по критерию потенциальной возможности для свободы самореализации:

- самоопределение в конкретной трудовой функции, операции, когда человек существенно ограничен рамками своей деятельности, но и здесь возможно нахождение определенных смыслов своего труда и достижение мастерства;
- самоопределение на конкретном трудовом посту, где возможности самореализации несколько расширяются, однако рамки деятельности еще недостаточны для более полноценного самопроявления и саморазвития;

- самоопределение в специальности, которое позволяет человеку выбирать не только конкретные места работы, но и различные организации и учреждения (при сохранении своей основной специальности);
- самоопределение в профессии (в группе родственных специальностей), позволяющее человеку маневрировать в рамках смежных специальностей, дает широкие возможности для самореализации, позволяет достичь истинного мастерства (Н.С. Пряжников, 1998).

На основании этого выделяют следующие типы профессионального самоопределения.

Для самоопределения в конкретной трудовой функции, операции характерна реализация себя в рамках выполняемой деятельности. Работник находит смысл своей деятельности в качественном выполнении отдельных трудовых функций или операций. Свобода выбора и диапазон действий минимальны.

Самоопределение на конкретном трудовом посту предполагает выполнение довольно многообразных функций. Сам трудовой пост рассматривается как некоторое социально фиксированное, многомерное, разно- и многопризнаковое системное образование, включающее заданные цели, предмет, систему средств труда, профессиональных служебных обязанностей, прав и определенную производственную среду. Возможность самореализации в рамках выполняемой деятельности значительно выше, чем в первом случае.

Для самоопределения в специальности характерна сравнительно безболезненная смена различных трудовых постов, и в этом смысле возможности самореализации еще больше расширяются.

Самоопределение в конкретной профессии (в группе родственных специальностей) предполагает, что работник способен выполнять близкие, смежные виды трудовой деятельности. Работник выбирает не только трудовые задачи (в рамках своей специальности), но и сами специальности в рамках профессии.

Жизненное самоопределение включает профессиональное, но помимо него к жизненному самоопределению относятся учеба, досуг, вынужденная безработица и др. Оно предполагает выбор социальных ролей, стиля и образа жизни.

Личностное самоопределение – высший уровень жизненного самоопределения, в котором человек является хозяином ситуации и всей своей

жизни. Личность становится выше профессии, социальных ролей и стереотипов. Человек не просто овладевает социальной ролью, а создает новые роли. Можно сказать, что личностное самоопределение – это нахождение самобытного образа Я, постоянное развитие этого образа и утверждение его среди других людей.

Самоопределение в культуре – высшее проявление личностного самоопределения, в котором обязательно обнаруживается внутренняя активность, направленная на своеобразное социальное бессмертие человека. Этот тип самоопределения проявляется в значительном вкладе личности в развитие культуры (Н.С. Пряжников, 1996).

Таким образом, в современной науке и практике нет существенных разночтений в определении системы профессиональной ориентации, выделении четырех компонентов ее структуры, а также ее основной функции и назначения – сопровождения профессиональной биографии человека, особенно в кризисные периоды, одним из которых является потеря работы.

Анализ системы профессиональной ориентации в Уральском округе на примере Свердловской области

Государственная система профориентации и психологической поддержки населения сохраняет свое значение в качестве приоритетного направления активной социальной политики, содействуя развитию человеческих ресурсов страны путем планирования и поддержки профессиональной карьеры человека, является одной из основных форм регулирования рынка труда, социальной защиты, содействует направленности профессионального образования на удовлетворение реальных потребностей общества в квалифицированных кадрах.

В целом современное состояние профессиональной ориентации и психологической поддержки населения в стране характеризуется низким уровнем нормативно-правового обеспечения, что тормозит развитие психолого-профориентационной деятельности, остро ставит проблему прав и ответственности органов, организаций и специалистов, задействованных в этой области, а также обеспечения социальных гарантий гражданам в своевременном получении качественных услуг.

Без разрешения указанных проблем, без создания действенной, отвечающей современным социальным и индивидуальным потребностям нор-

мативной и правовой основы невозможно развитие единой эффективно действующей системы профориентации (И.А. Волошин, 2004).

Инфраструктура профориентации как направления деятельности службы занятости начала формироваться после принятия коллегией Федеральной государственной службы занятости населения решения от 11 ноября 1993 г., одобрявшего «Основные положения политики в области профориентации в государственной службе занятости».

Несмотря на то что государственной службой занятости уже накоплен большой позитивный опыт работы в области профориентации, создан методический и научный потенциал, тем не менее в силу ряда причин: постепенного и кардинального изменения ситуации на рынке труда, качественных изменений в самой государственной службе занятости (изменения в системе финансирования, обновление и сокращение штатов) – назрела потребность в расстановке акцентов на наиболее приоритетных направлениях профориентационной деятельности, что требует создания новой технологии работы профконсультанта службы занятости населения.

В 2000 г. Департаментом Федеральной государственной службы занятости населения по Свердловской области разработана и в настоящее время внедряется в практику работы центров занятости области концептуальная технология обеспечения занятости населения. В отношении профориентационного направления ее можно охарактеризовать следующими положениями:

- расширение охвата населения профориентационными услугами службы занятости, предусматривающее обеспечение социальной активности ищущих работу граждан, не зарегистрированных в службе занятости, а также использование потенциала занятых граждан, желающих сменить работу;
- увеличение объема и улучшение качества профориентационных услуг, оказываемых работодателям (включая рекрутинговые услуги), и в результате этого повышение востребованности службы занятости со стороны работодателей.

В системе службы занятости профессиональная ориентация и организация психологической поддержки призваны способствовать эффективной занятости населения, формированию социально-психологических, ор-

ганизационных условий и гарантий профессионального самоопределения граждан.

Профессиональная ориентация согласно «Положению о профессиональной ориентации и психологической поддержке населения в Российской Федерации» от 27.09.1996 реализуется в Уральском округе в пяти формах деятельности.

Профессиональная информация – информирование клиентов службы занятости о состоянии рынка труда, перспективах его развития; о профессиях, их востребованности, формах и условиях их освоения; о требованиях, предъявляемых профессиями к работнику. Данное направление является наиболее массовым видом профориентационной деятельности, включающим в себя следующие формы и методы работ:

- проведение справочно-информационных консультаций, лекций, бесед и т.п., в том числе участие в ярмарках вакансий и учебных мест, выставке-ярмарке «Рынок образовательных услуг», днях открытых дверей в профессиональных учебных заведениях, тематических встречах;
- взаимодействие со средствами массовой информации, публикации в газетах и журналах, участие в теле- и радиопередачах;
- подготовка и издание справочно-информационных материалов.

Профессиональная консультация – оказание помощи населению в профессиональном самоопределении, т.е. в выборе профессионального пути с учетом психологических особенностей человека и потребностей общества. Виды профконсультационной работы: групповое и индивидуальное консультирование.

Профессиональный подбор – определение оптимального направления профессиональной деятельности для клиента с учетом его психологических, психофизиологических и физиологических характеристик.

Профессиональный отбор – определение в соответствии с нормативами степени пригодности человека к конкретной профессиональной деятельности, рабочему месту, должности. Этот вид деятельности наименее востребован со стороны населения. Основными направлениями профотбора являются отбор учащихся общеобразовательных школ для формирования специализированных (профильных) классов и УПК; отбор абитуриентов в профессиональные образовательные учреждения начального, среднего и высшего образования; отбор безработных граждан на обучение; отбор кандидатов на вакантные места по заявкам работодателей.

Профессиональная, производственная и социальная адаптация – помощь в профессиональном становлении работника, формировании у него профессиональных и социальных качеств, способствующих достижению высокого профессионального уровня.

Приказом Министерства труда РФ от 16.02.2001 № 21 «Об утверждении Положения о реализации мероприятий по содействию занятости населения и направлениях расходования средств федерального бюджета» в качестве отдельного вида профориентационных услуг выделено профориентационное сопровождение профессионального обучения безработных граждан как системы мер, способствующих адаптации клиентов к учебной деятельности, активизации познавательных процессов, усвоению клиентами необходимых профессиональных навыков. Профориентационное сопровождение профессионального обучения безработных граждан включает в себя консультирование перед направлением на обучение, профессиональный отбор, психологическое сопровождение процесса обучения.

Таким образом, анализ сложившейся ситуации приводит к заключению о необходимости изменения профориентационной работы с целью ее максимального соответствия социально-экономическим запросам регионального рынка труда, индивидуально-личностным потребностям человека и новейшим научным разработкам в области профессионализации и ее сопровождения.

Анализ востребованности и оценки профориентационных услуг клиентами службы занятости и работодателями

Для разработки проблемы эффективности профориентационной деятельности необходимо проанализировать востребованность и оценку профориентационных услуг, предлагаемых службой занятости клиентам и работодателям. Только анализ реально существующей ситуации позволит сформировать информационную основу дальнейшего поиска.

Анализ статистических и информационно-аналитических материалов показал, что изучением проблемы востребованности и эффективности профориентационных услуг занимаются в крупных городах Свердловской области: Екатеринбурге, Нижнем Тагиле, Серове, Асбесте, Артемовском, Первоуральске, Полевском и некоторых других.

Исследование востребованности профориентационных услуг работодателями включало опрос, интервью и анализ отчетных материалов об-

ластной службы занятости. Полученные результаты представлены в табл. 1.

Изучение мнения работодателей о качестве услуг и потребности в них, проведенное в ряде центров занятости, показало следующее: в Артемовском районе 76,9% работодателей отметили потребность в квалифицированном подборе кандидатур на вакансии, 65,0% – необходимость предварительного ознакомления с резюме кандидата для оценки профессиональных и личностных качеств.

Таблица 1

Востребованность профориентационных услуг работодателями, %

Востребованность профориентационных услуг работодателями	Районные центры занятости населения		
	Артемовский	Первоуральский	Асбестовский
Подбор кандидатур на вакансии	76,9	78,2	75,0
Диагностика кандидатов	36,5	22,1	34,0
Обучение проведению собеседования при приеме на работу	—	11,6	—

Согласно маркетинговым исследованиям, проведенным Нижнетагильским центром занятости, большинство работодателей наиболее важной услугой, которую они могли бы получить от службы занятости, считают профессиональную и психологическую диагностику кандидатов на вакантное место.

По данным Первоуральского центра занятости, наиболее важной услугой для 78,2% работодателей является подбор кандидатов на вакансию из граждан, состоящих на учете в службе занятости, и только 22,1% работодателей наиболее важной услугой считают профессиональную и психологическую диагностику кандидатов на вакантное место.

Анализ распределения услуг по степени значимости показал, что 48,2% работодателей одной из наиболее важных услуг считают проведение ярмарок вакансий; 37,7 – проведение практических семинаров, деловых игр, тренингов по вопросам управления персоналом; 22,1 – проведение психологических тренингов по повышению профессиональной компетен-

ции сотрудников предприятия; 11,6% – обучение проведению собеседования при приеме на работу.

По результатам анкетирования работодателей Асбестовского района 75% из них удовлетворены или частично удовлетворены качеством заполнения вакансий, при этом 98% предприятий (всего в анкетировании участвовало 72 предприятия) обращаются в службу занятости; 54% считают наиболее эффективным подбор кадров по направлению службы занятости; 34% – подбор кадров через ярмарки вакансий.

Наблюдается увеличение количества предприятий, заявивших о желании участвовать в ярмарках вакансий (например, в Серове в 1999 г. – 31, в 2000 г. – 42; в Нижнем Тагиле в 1999 г. – 26, в 2000 г. – 30).

Спектр услуг, оказываемых работодателям службой занятости, включает в себя:

- конкурс-аукцион – предоставление возможности как можно большему количеству претендентов на вакантные рабочие места заявить о себе работодателям, имеющим вакансии по определенным видам профессиональной деятельности; предоставление возможности как можно большему числу работодателей, имеющих вакансии по определенным видам профессиональной деятельности, подобрать квалифицированных специалистов;
- индивидуальный подбор кадров через компьютерную базу данных из лиц, обратившихся в службу занятости;
- гарантированное собеседование с кандидатами на вакантное место в соответствии с требованиями, заявленными нанимателем;
- выездные отделы кадров;
- конкурсный отбор на вакантное место;
- оказание рекрутинговых услуг по подбору кадров;
- проведение тестирования и профотбора;
- организация ярмарок вакансий;
- обучение специалистов кадровых служб предприятий квалифицированному подбору кадров;
- проведение аттестации работников предприятия;
- оказание помощи работодателям в составлении профессиограмм.

Согласно результатам опроса клиентов службы занятости (Екатеринбург), полностью удовлетворены профориентационными услугами

77,8% из них; в основном удовлетворены – 29,6; есть некоторая неудовлетворенность у 1,5% клиентов. При этом 69,6% опрошенных клиентов решили проблему определения личностных качеств для успешного профессионального обучения и трудоустройства; 90,9 – решили проблему профессионального обучения; 57,5 – стали более уверенными в реализации профессионального плана; 66 – получили информацию о содержании интересующей профессии; 33,3% сняли психологическое напряжение.

Информация, полученная в других районах области, подтверждает востребованность профориентационных услуг и их эффективность. В Артемовском районе 81% безработных отметили полезность узнанной информации; 64 – хотели бы, чтобы эта информация носила более разносторонний характер; 32% нуждаются в психологической поддержке со стороны службы занятости. В Талицком районе передвижной информационно-консультативный центр провел анкетирование школьников 9–11-х классов на ярмарке учебных мест. Результаты опроса следующие: 36% ребят нуждаются в консультации по профориентации, из них 34% – сельские школьники.

Проведенный анализ работы профконсультантов позволяет сделать вывод о том, что наиболее востребованными являются следующие услуги службы занятости:

- обучение технологии поиска работы и поведению на рынке труда;
- помощь в разработке стратегии планирования профессионального становления;
- сопровождение в процессе социально-профессиональной адаптации;
- помощь в решении личных проблем, связанных с отсутствием работы.

Наиболее эффективной формой работы по оказанию содействия безработным гражданам в трудоустройстве является реализация программы социальной адаптации. Количество трудоустроенных после обучения навыкам активного поиска работы составило: клуб ищущих работу – 65,5%; мастерские поиска работы – 63,8; технологическая сессия – 66,3; программа «Новый старт» – 74,2%.

Всего в программах социальной адаптации приняли участие 13873 чел. (120,1% от запланированного количества); из них трудоустроено-

но 65,9%. Увеличение показателей относительно прошлых лет объясняется желанием людей, находящихся в поиске работы, повысить культуру поведения на рынке труда.

Проведенный анализ востребованности профориентационных услуг клиентами и работодателями показывает частичную эффективность предлагаемых услуг, а также неполное соответствие их запросам клиентов и работодателей.

Разработка параметров и критериев эффективности деятельности профконсультантов

Оценка результативности деятельности различных категорий специалистов в современных условиях российского общества – одна из наиболее важных задач, определяющих его развитие. Решение проблемы оценивания эффективности профориентационной деятельности в службе занятости не только позволит оптимизировать деятельность ее специалистов, но и создаст возможность реального влияния на проблему безработицы в целом.

Для оценки результативности любой деятельности, профориентации в том числе, необходимо выявить параметры и критерии, а также способы их определения (измерения). Для определения критериев и параметров успешности любой деятельности осуществляется ее анализ, поскольку для каждого конкретного вида деятельности показатели успешности будут различными (специфическими). Тем не менее в психологии труда в работах Е.А. Климова, Е.И. Ивановой и других авторов обозначены общие подходы и методология параметризации деятельности, которые мы использовали в своей работе (Е.А. Климов, 1988; Е.И. Иванова, 1992).

Таким образом, нам необходимо выявить показатели, характеризующие деятельность профконсультанта центра занятости. До настоящего времени его деятельность оценивалась по количественным показателям (зарегистрированные безработные, прошедшие первичный прием; частота их обращения), а также по экономическим показателям. Уровень выраженности этих показателей зависел от территориального расположения центра занятости, его информационно-методической базы, а также от реальной ситуации на рынке труда (наличие определенного рода вакансий).

Наличие факторов, не зависящих от профконсультанта, обуславливает необходимость поиска показателей, характеризующих профессио-

нальную эффективность работника. Очевидно, необходимы показатели, максимально учитывающие социально-профессиональную активность профконсультанта, уровень его профессионализма, конгруэнтность изменяющимся социально-экономическим условиям, перспективность профессионального развития.

В качестве критериев эффективности в психологической литературе традиционно рассматриваются качественные и количественные, процессуальные и результативные характеристики активности специалиста, которые позволяют судить о степени его соответствия профессии.

В общей совокупности критериев выделяются две основные группы:

- объективные, позволяющие судить о степени соответствия личности требованиям деятельности. К ним относятся показатели эффективности или продуктивности деятельности: производительность, качество, надежность и др.;
- субъективные, с помощью которых можно оценить степень соответствия деятельности требованиям личности. Эти критерии относятся к группе самооценочных показателей, связанных с вопросами сознания и самосознания, механизмами рефлексии, самооценки и т.д.

Для каждого вида профессиональной деятельности объективные критерии приобретают специфическую форму. Поэтому поиск адекватных индикаторов эффективности, качества и надежности – специальная задача психологического анализа профессиональной деятельности.

Анализ исследований по проблемам профориентации (Н.Ф. Гейжан, А.Е. Голомшток, Л.А. Йовайши, Е.А. Климов, М.Ф. Титма, Б.А. Федоришин и др.) показывает, что существуют различные подходы к характеристике деятельности по профессиональному консультированию. В литературе преимущественно описываются технологии профессиональной консультации школьников. При всей специфике, которая продиктована особенностями юношеского возраста и периода оптации, можно выделить некоторые общие закономерности, составляющие основу профессионального консультирования взрослых.

Профконсультирование в центре занятости населения является специальной деятельностью, цель которой – оказание содействия клиенту центра в решении проблемы индивидуальной занятости с учетом его способностей и реальной потребности регионального рынка труда.

В литературе, адресованной специалистам службы занятости, представлено многообразие форм и структур профконсультации безработного. Систематизация и концептуализация накопленного опыта подтвердили правомерность выделения следующих основных функций процесса профориентации: информирования, диагностики, мотивирования, организационно-методического оснащения, психологической поддержки. Эти базовые функции объединены связующими процессами коммуникации. Эффективность профессионального консультирования определяется не только глубиной проработанности поставленных профориентационных задач, но и характером взаимодействия профконсультанта с клиентом.

Функция информирования заключается в создании и использовании информационных баз данных о рынке труда, имеющихся вакансиях, возможностях профессионального обучения, а также включает просветительскую деятельность в сфере профессионального самоопределения человека. Данная функция реализуется посредством организации максимального информирования клиентов службы занятости населения о профессиях вообще и рынке профессий в регионе. Такие сведения включают в себя характеристику структуры региональной потребности в кадрах в настоящее время и на перспективу, информацию о социально-демографических особенностях области, города, района и особенностях формирования трудовых ресурсов, описание профиля профессиональных учебных заведений, содержательную характеристику профессий, пользующихся спросом на рынке труда.

Мотивирующая функция профконсультанта заключается в том, чтобы повысить активность клиента, его самостоятельность и инициативность, сделать его партнером в процессе консультаций, так как чем больше усилий он вкладывает в решение своей проблемы, тем выше его идентификация с выработанным профессиональным планом и принятым решением и, как следствие, выше вероятность реализации выработанного плана действий.

Функция диагностики, или профотбора, заключается в выявлении профессиональных интересов и склонностей, диагностике индивидуально-психологических особенностей, оценке мотивации профессионального самоопределения и соответствия индивидуальных качеств требованиям конкретной профессии (специальности), а также в принятии решения о профпригодности. Реализация диагностирующей функции предполагает нали-

чие умений адекватного выбора методов и методик, их корректного использования и формирования заключения.

Функция психологической поддержки и сопровождения (профконсультирования) заключается в согласовании уровня профессиональных притязаний клиента, его психологических особенностей с возможностями и требованиями рынка труда, в выявлении, корректировке и формировании профессионального плана, а в случае необходимости – в стабилизации эмоционального состояния, выравнивании самооценки и уровня притязаний. На заключительном этапе осуществляется поддержка в реализации выработанного плана поиска работы и трудоустройства.

Организационно-методическая функция реализуется в следующих направлениях: овладение необходимым банком информационных и психодиагностических средств, пополнение и обновление инструментария, повышение квалификации в области профориентации.

На основе обобщения результатов исследования мы разработали проект показателей (критериев) профориентационной деятельности консультантов центров занятости, который был подвергнут экспертизе. Обобщение результатов экспертной оценки позволило определить основные показатели оценки эффективности деятельности профконсультантов. В табл. 2 приведены результаты исследований по поиску критериев оценки деятельности профконсультантов. Эти критерии были положены в основу разработки методики оценки эффективности деятельности профконсультантов.

Следующей исследовательской задачей стала разработка методики количественной оценки выраженности данных показателей. Поиск адекватных методов оценки и обработки качественных показателей в психолого-педагогической науке подтвердил целесообразность использования метода экспертизы – процедуры, позволяющей получить комплексное суждение о деятельности профессионального консультанта.

Экспертиза позволяет на основе профессиональной компетентности и интуиции специалистов, работающих в данной области, получить относительно верную оценку деятельности профконсультанта. Результаты экспертизы неизбежно содержат отпечаток субъективизма, вносимого экспертами. Чтобы избежать искажений, обусловленных субъективным мнением экспертов, нужна специальная процедура отбора и подготовки экспертов.

Таблица 2

Основные компоненты профориентационной деятельности
профконсультанта центра занятости

Функции	Показатели (критерии) деятельности
Информирование	Ориентация в социально-экономической ситуации региона. Умение оценивать потребности регионального рынка труда и определять пути их удовлетворения. Результат – качество информационных баз. Умение дифференцировать информацию и методы ее подачи для разных групп клиентов
Мотивирование	Организация взаимодействия в системе «клиент – консультант». Результат – благоприятный социально-психологический климат, удовлетворенность межличностными отношениями, предпочтение клиентами данного профконсультанта
Диагностирование (профотбор)	Выбор адекватных форм и методов в зависимости от заказчика (клиент, работодатель), от категорий клиентов. Минимальное количество повторных обращений
Организационно-методическое оснащение	Наличие системы современных методов профориентации, адекватное владение методическим инструментарием. Умение систематизировать собственный опыт работы. Оптимальная организация собственной деятельности
Психологическая поддержка (консультирование)	Адекватный выбор форм и методов работы в зависимости от категорий клиентов. Количество трудоустроенных, прошедших профобучение и программы социальной адаптации

Во-первых, необходимы критерии оценки компетентности экспертов. В качестве таковых предлагаются следующие показатели: должность, стаж работы, знакомство с методикой экспертизы, участие в экспертизе, положительное отношение к процедуре экспертизы, аналитические способности, способность к сотрудничеству с коллегами, объективность и независимость в суждениях.

Во-вторых, следует определить численность экспертной комиссии. Если при проведении экспертизы используется 5-балльная шкала оценки выраженности каждого показателя, то на уровне доверительной вероятности получаем минимальное число экспертов.

В-третьих, экспертов следует ознакомить с методикой и процедурой оценивания. Действенной формой подготовки экспертов может стать консилиум, на котором отрабатывается процедура экспертизы, а самое главное, вырабатывается обобщенное отношение к ней и согласовываются позиции экспертов.

Обработка результатов экспертизы содержит следующие программы: проверка согласованности экспертных оценок, вычисление весовых коэффициентов, расчет коэффициента вариации балльных оценок, проверка нормальности распределения значений экспертных оценок, расчет показателей профориентационных функций и итогового показателя, которые могут быть автоматизированы.

Оценка результативности деятельности предполагает измерение и констатацию не только достигнутого уровня, но и потенциальных возможностей специалиста. Успешность его работы определяется компетентностью, профессионализмом и личностными качествами. Отсюда следует, что одной из оптимальных технологий оценки эффективности профориентационной деятельности является аттестация.

Аттестация определяется как комплексная оценка уровня квалификации, профессионализма и продуктивности деятельности работника.

Наиболее важный аспект аттестации – определение результативности деятельности специалиста. В целом аттестация призвана стимулировать профессиональный рост и актуализировать профессионально-личностный потенциал работника. В современной психологии управления достаточно подробно описаны технологии аттестации госслужащих. Что же касается специалистов службы занятости, то здесь требуется дополнительная работа по созданию методики аттестации.

Но, как показывает анализ существующих подходов, именно аттестация является наиболее эффективной технологией оценки деятельности специалистов и прогнозирования их успешности.

Социально-психологические характеристики безработных граждан

Анализ исследований психологических характеристик безработных граждан. Поиски подходов к оценке эффективности любой деятельности, будь то профессиональное обучение, профориентация или психологическое сопровождение и поддержка, должны опираться, прежде всего, на

знание характеристик субъектов, включенных в деятельность, и в большей степени тех, кому она предназначена.

Субъектами профориентационной деятельности выступают консультанты центров занятости и ее клиенты, большую часть которых составляют безработные граждане. Поэтому, прежде чем разрабатывать конкретные методы оценки эффективности данной деятельности, необходимо провести анализ подходов к исследованию психологических детерминант и эффектов безработицы, определиться с основными характеристиками безработных граждан и их типологией.

Существует определенный контингент людей, которые не могут ни самостоятельно, ни с помощью системы служб занятости вернуться на рынок труда. Причинами являются не только объективные, но и субъективные психологические детерминанты.

К сожалению, безработица и ее влияние на психическое здоровье безработных граждан остаются практически вне поля зрения отечественной психологии. Несколько работ, посвященных изучению психологии безработных, не могут перекрыть собой потребность в знаниях по данной проблематике. Одни из них носят ярко выраженный прикладной характер и дают практические сведения, которые имеют ограниченную сферу применения (А.И. Волошина, О.В. Галицина, В.А. Гребенников, Т.А. Знакова, 1999). Другие исследования не имеют разработанной теоретико-методологической базы и направлены либо на диагностику разнородных, не связанных в единое целое феноменов, либо на измерение одного из аспектов личности безработных (Л. Пельцман, 1993). Некоторые работы являются узкоспецифическими из-за особенностей выборки (А.И. Колобкова, 1998).

В некоторых странах Западной Европы и США данная проблема являлась на протяжении почти всего XX столетия одной из наиболее острых и обсуждаемых. Тем не менее до сих пор продолжается дискуссия о наличии и степени негативного влияния безработицы на психосоциальное благополучие и психическое здоровье людей, прямо или косвенно включенных в нее, а также о масштабах, механизмах и симптоматике этого явления (A. Wacker, 1998).

Актуальность исследования и разработки проблемы безработицы в современных условиях обусловлена отсутствием единого мнения исследователей относительно методологических подходов, специфики влияния

социодемографических условий и длительности сроков отсутствия работы, а также культурологических и психологических детерминант.

В психологической практике и многочисленных теоретических исследованиях представлено достаточно доказательств того, что потеря работы вследствие вынужденного увольнения ведет к различным негативным изменениям в поведении и эмоциональных реакциях людей. Так, установлено, что для потерявших работу, как правило, характерны:

- переживание состояния депрессии;
- снижение чувства удовлетворения жизнью;
- усиление чувства одиночества и социальной изоляции;
- потеря ощущения времени, отсутствие распорядка дня;
- нарастание апатии, пассивности и покорности;
- преобладание настроений пессимизма и фатализма в отношении к жизни в целом;
- потеря стремления к упорядоченности в своей жизни;
- повышение возбудимости, агрессии (Л. Пельцман, 1993).

Теряя работу, человек утрачивает возможность удовлетворять свои высшие потребности, к которым относятся потребности в самореализации, социальных связях и контактах. Активизируется потребность в безопасности: страшит неизвестность завтрашнего дня, когда нет уверенности в собственных возможностях что-либо изменить, на что-то повлиять и нет чувства жизненной стабильности. Затрудняется реализация потребностей низших уровней: приходится ограничивать себя в средствах, нет возможности реализовать себя в целенаправленной активности.

Постепенно, по мере продолжения периода безработицы, нарушается целостность иерархии мотивов. Значимые мотивы, например забота о своем авторитете, профессиональной компетентности, теряют свою актуальность, менее значимые, в частности проблема времяпрепровождения, начинают выступать на первый план. Неудовлетворенность потребностей, нарушение их привычной иерархии вызывают у безработного неудовольствие, беспокойство и другие отрицательные эмоции – вплоть до открытой агрессии.

Потеря работы неизбежно сопровождается изменениями в поведении человека. Наиболее простыми являются изменения, носящие внешний характер и касающиеся организации дня в ситуации, когда появляется много

свободного времени. Подобные изменения являются следствием естественной утраты способности к самоорганизации, снижения актуальности ориентировки во времени.

Французский психолог Лавье, исходя из положения, что эмоциональные переживания оказывают влияние на поведение безработного, утверждает, что человек, теряя работу, неизбежно и закономерно проходит определенные стадии переживаний, эмоционального развития.

Первая стадия – шок, эмоциональное потрясение. Иногда человек переживает эту стадию, еще не уволившись с предприятия, а только узнав о предстоящем увольнении. Во многих случаях это кратковременное состояние сопровождается чувством облегчения: событие, которое давно ожидалось, наконец, свершилось, а следовательно, закончилась тягостная неопределенность.

Вторая стадия – стадия неприятия действительности. Безработный отказывается верить в то, что с ним случилось. Отказ принять травмирующую действительность тем острее, чем неожиданнее и маловероятнее для человека была потеря работы.

Третья стадия – гнев, негодование по поводу того, что произошло. Открытое возмущение безработный может адресовать кому угодно: родственникам, бывшим коллегам – всем, кто его окружает или мог быть хотя бы косвенным виновником того, что с ним произошло.

Четвертая стадия – депрессия, подавленность, тоска, состояние, близкое к полному отчаянию. Резко снижаются волевая регуляция и поисковая активность. Это стадия «ухода в себя», когда безработный примиряется с мыслью об отсутствии перспектив, бесполезности попыток изменить что-либо в жизни, собственной ненужности.

Пятая стадия – переоценка ценностей. Здесь, как правило, наблюдаются два варианта развития: 1) переоценка ценностей происходит; 2) переоценка ценностей не происходит. Стадия переоценки ценностей предполагает пересмотр безработным отношения к себе и ситуации. Это стадия формирования намерений действовать, стремления любыми средствами попытаться изменить ситуацию, вырваться из нее. Если переоценки ценностей не происходит, то ситуация принципиально не меняется. Сохраняется ощущение бесперспективности и собственной ненужности (Психологические аспекты собеседования с безработными, 1995).

Австрийский специалист Л. Пельцман описывает следующие фазы стрессовых состояний в связи с потерей работы, приблизительно схожие со стадиями, выделенными Лавье:

- 1) состояние неопределенности и шока;
- 2) субъективное облегчение и конструктивное приспособление к ситуации;
- 3) утяжеление состояния;
- 4) беспомощность и примирение со сложившейся ситуацией (Л. Пельцман, 1993).

Внешние обстоятельства обуславливают постепенную потерю интереса человека к поиску средств изменения неблагоприятной для него ситуации. Собственный опыт учит: твои усилия слишком мало влияют на улучшение ситуации. Человек видит, что свою жизнь он больше не контролирует, и встает перед вопросом: кому приписать ответственность за неконтролируемые им события?

К. Леана и Д. Фельдман описывают и обосновывают следующие закономерности: чем тяжелее ощущают люди увольнение, тем меньше их уверенность в обратимости ситуации и возможности получить работу; чем больше они видят причины их безработицы во внешних обстоятельствах, тем пассивнее становятся; чем дольше человек находится без работы, тем больше он будет рассматривать потерю работы как необратимую. А это, в свою очередь, будет соответствующим образом окрашивать его чувства и поведение. Авторы выявили и такую закономерность: чем дольше индивидуумы находятся без работы, тем менее обратимой они считают сложившуюся ситуацию и, следовательно, тем ниже оценивают свою способность восстановить сравнимую с прошлой занятость (К. Леана, Д. Фельдман, 1995).

Таким образом, анализ стадийных теорий безработицы позволяет предполагать, что чувство беспомощности, доля негативных эмоций у безработного будут возрастать по мере увеличения времени его нахождения без работы.

Для дальнейших поисков эффективных форм профориентационной работы нами были предприняты попытки анализа существующих типологий безработных граждан. Классификация безработных по различным основаниям позволит оптимизировать систему профориентации, психологи-

ческой помощи и поддержки, а также адекватно выбрать методы работы в зависимости от категории безработных.

Анализ типологий безработных. Под безработными мы понимаем трудоспособных граждан, стоящих на учете в службе занятости.

В настоящее время в психологической науке и практике существуют несколько типологий безработных граждан, выделенных по различным основаниям.

1. В зависимости от уровня активности и самостоятельности безработных можно условно разделить на четыре типа (Р. Рикка, 1993).

Безработные первого типа не нуждаются в помощи службы занятости. Они полностью самостоятельны и сохраняют способность быстро справиться с ситуацией и найти подходящую работу. Как правило, это специалисты, которые хорошо владеют несколькими профессиями или специальностями, имеют разнообразный опыт работы и потому достаточно конкурентоспособны на рынке труда. Они могут даже быть не зарегистрированы в центре занятости.

Безработные второго типа, как правило, обязательно регистрируются в центре занятости, стремясь максимально использовать все предлагаемые им услуги. Они самостоятельно принимают решения о том, какая работа является для них наиболее подходящей. Как правило, их профессиональные планы достаточно адекватны и обоснованы; в результате безработные этого типа сравнительно быстро трудоустраиваются.

Безработные третьего типа долго и болезненно переживают потерю работы. Длительное время они заняты именно своими переживаниями, а не поиском нового места работы. Только по истечении года наступает стадия переоценки ценностей, и при помощи социально-реабилитационных программ такой безработный может принять решение об изменении своей профессиональной ситуации.

Безработные четвертого типа – люди, для которых потеря работы неизбежно оборачивается глубокими, необратимыми социальными потерями в остальных сферах жизни. Это потенциальные алкоголики, наркоманы, социально нестабильные элементы, для которых потеря работы становится провокационным толчком к неблагоприятным личностным сдвигам.

2. Исследование американских ученых К. Леана и Д. Фельдмана показывает, что человек, сталкивающийся лицом к лицу с неопределенно-

стью, угрожающими и разрушительными изменениями в своей жизни, такими, например, как потеря работы, реагирует следующим образом (основание типологии – способ реагирования на ситуацию):

- пытается осмыслить ситуацию;
- воспринимает ситуацию на уровне эмоций, либо впадая в депрессию, либо бросая вызов обстоятельствам;
- полностью погружается в переживание своей проблемы с последующими физиологическими сдвигами: бессонницей, отсутствием аппетита, пристрастием к алкоголю (К. Леана, Д. Фельдман, 1995).

3. Поведение безработных также определяется особенностями их восприятия, эмоциональной сферы и физиологических реакций. Все эти факторы характеризуют способность безработного справиться с ситуацией. Исследователи, описывая природу коупинга – справляющегося поведения в форме активных попыток индивидуумов упорядочить жизнь после того, как они пережили стресс (от англ. *cope* – справляться), выделяют:

- «проблемно-сфокусированное» справляющееся поведение. Это попытки изменить окружающую обстановку посредством устранения самого источника стресса. Примером такого поведения может служить поиск работы или переобучение на новую профессию;
- «симптомо-сфокусированное» справляющееся поведение. Такое поведение связано с усилиями, направленными на то, чтобы снять депрессию или чувство одиночества, вызванные потерей работы. Примерами являются объединение в группы социальной поддержки, получение пособия, пользование льготами, полагающимися безработному;
- «паллиативный коупинг». Данным термином обозначают такую активность, которая направлена на ослабление негативных реакций в связи с потерей работы, но не на изменение ситуации как таковой. Безработные могут использовать различные психологические защитные механизмы, чтобы подавлять чувства, вызванные увольнением, или пытаться отвлечься от реальности с помощью, например, алкоголя или наркотиков. К сожалению, люди довольно часто используют паллиативный коупинг, несмотря на то что он мало помогает в решении проблем и, более того, лишает их энергии и желания найти работу (К. Леана, Д. Фельдман, 1995).

4. По основанию перспективности работы с безработными их делят на четыре категории: «очень активные», «активные», «пассивные», «немотивированные к труду и неперспективные для работодателей».

Первая категория, «очень активные», – это лица, обладающие профессией, востребованной на местном (или областном) рынке труда, достаточно высокой квалификацией, как правило, высшим или средним специальным образованием, уверенностью в себе и своих силах, высокой самооценкой, осознанной, активной готовностью к труду, получающие удовлетворение от профессиональной деятельности. К данной категории граждан следует отнести молодежь и активное, трудоспособное население от 30 до 45 лет. Эта категория граждан нуждается только в информации о вакансиях. Они могут в короткий срок решить вопрос своей занятости.

Вторая категория, «активные», – это граждане, действительно желающие найти работу и имеющие объективную возможность трудоустройства на базе своего профессионального образования и опыта работы. К этой категории относятся лица, обладающие небольшими «недостатками». Для них характерны состояние некоторой неуверенности в себе, в своих силах и возможностях, недостаточные навыки поиска работы и самопрезентации перед работодателями, неполная информированность о рынке труда, отсутствие должной ориентации в процессе поиска работы. Эта категория граждан в большей степени, чем первая, нуждается в получении навыков поиска работы.

К третьей категории, «пассивным», относятся лица, имеющие серьезные проблемы для самостоятельного трудоустройства. Их профессиональный опыт или устарел, или пока отсутствует, квалификация не соответствует требованиям работодателей, профессия не востребована на рынке труда; зачастую у них нет профессионального образования. В данную категорию входят длительно не работающие, выпускники, лица предпенсионного возраста и граждане с ограниченной трудоспособностью. Как правило, они находятся в подавленном, апатичном состоянии, обладают заниженной самооценкой, не уверены в себе, в своих возможностях переобучиться, овладеть другой профессией и адаптироваться к новым условиям. Эти граждане имеют серьезные проблемы, препятствующие их трудоустройству.

Четвертая категория, «немотивированные к труду и неперспективные для работодателей», – это особо сложная категория граждан, имеющих большое количество объективных и субъективных проблем, обусловленных факторами, препятствующими трудоустройству и, в конечном итоге,

восстановлению их занятости. Среди этих факторов – такие как финансовая поддержка со стороны семьи или другой гарантированный доход (личное подсобное или крестьянское хозяйство, надомный труд, максимальный размер пособия вследствие высокого среднего заработка по последнему месту работы); иждивенческое стремление получить статус безработного и связанные с ним социальные льготы; увольнение с работы за нарушение трудовой дисциплины и другие виновные действия, предусмотренные Трудовым кодексом РФ; освобождение из мест лишения свободы после длительного срока заключения; частая смена мест работы и др. Им присущи комплекс неполноценности и ущербности, несостоятельность как личностных, так и профессиональных качеств, низкая готовность к труду и обучению и даже ее отсутствие (Технология работы специалистов по профконсультированию Центра занятости населения Свердловской области. Екатеринбург, 2001).

5. По виду избираемой стратегии разрешения кризисной ситуации, связанной с потерей работы, выстраивают отдельную типологию безработных:

- стратегия активного поиска. Безработные, демонстрирующие такую стратегию, не ограничиваются ориентацией на одну профессию, учитывают возможности переориентации в профессии, используют различные направления поиска работы, оптимистично относятся к перспективам устройства на работу;
- компенсаторная стратегия. Подобная стратегия менее активна в рамках поиска возможностей профессиональной реализации, но состоятельна относительно других аспектов личностного самоопределения. Безработные, демонстрирующие эту стратегию, не занимаются активным поиском работы, переключая свою активность в другие сферы, связанные с семьей, воспитанием детей, учебой, творческим досугом;
- пассивная стратегия. Данная стратегия наименее эффективна в отношении и поиска работы, и личной самореализации человека. Безработные, избрав эту стратегию и кризисно ее переживая, не предпринимают усилий по изменению неудовлетворительной ситуации, им свойственны пессимизм в оценке перспектив своего трудоустройства, сниженный фон настроения (Ф.С. Исмаилова, 1999).

6. Безработные могут получить один из трех видов статуса: достаточная или хорошо восстановленная занятость (полученная работа не хуже прежней); недозанятость (новая работа уступает прежней по условиям и оплате); продолжающаяся незанятость (новая работа не найдена) (К. Леана, Д. Фельдман, 1995).

7. Различают категории безработных граждан и по принадлежности к различным социальным группам населения: молодежь; инвалиды; люди предпенсионного возраста; предприниматели; женщины; специалисты, желающие сменить работу.

Анализ существующих типологий безработных граждан свидетельствует о разнообразии оснований, по которым осуществляются типологии. Подобное разнообразие стимулирует исследовательский интерес к проблеме, но, к сожалению, не позволяет решать конкретные практические задачи, связанные с определением характеристик безработных.

Следующим этапом нашей работы было изучение социально-психологических характеристик безработных граждан, поскольку эффективность системы профориентации во многом определяется спецификой контингента. Таким образом, в основу разработки подходов оценки эффективности профориентационной деятельности были положены результаты исследований, позволяющие получить обобщенные характеристики безработных.

Результаты исследования безработных граждан. В качестве организационных методов исследования использовались паспортный метод и метод поперечных срезов. Сбор эмпирических данных проводился с помощью включенного наблюдения, интервью, опроса и экспресс-диагностики. Количественная обработка данных осуществлялась математико-статистическими методами; качественная – предполагала использование контент-анализа и сравнения данных по различным основаниям.

Выборка составила 355 человек, из которых 192 (54 %) – мужчины и 163 (46%) – женщины. Основные характеристики исследуемых представлены в табл. 3.

Таблица 3

Характеристика безработных граждан, %

Показатель	Выборка безработ- ных	Мужчины	Женщины
Образование:			
Незаконченное среднее	5,6	11,2	–
Общее среднее	13,4	10,3	16,4
Начальное профессиональное	16,6	15,4	17,8
Среднее специальное	35,8	36,9	34,7
Высшее	28,6	26,2	31,1
Льготные категории:			
Инвалиды	38,4	76,2	54,6
Пенсионеры	11,6	23,8	9,1
Беженцы	28,7	–	11,3
Учащиеся	9,8	–	9,1
Матери-одиночки	11,5	–	15,9
Официальные причины увольнения:			
По собственному желанию	25,0	23,6	25,6
Сокращение штатов	16,8	15,7	16,9
Ликвидация предприятия	7,5	5,6	8,2
По состоянию здоровья	4,9	13,5	1,4
Нарушение дисциплины	1,6	3,4	0,9
Отказались отвечать	44,2	38,2	47,0
Личные причины увольнения:			
Низкая заработная плата	27,9	62,3	47,3
Семейные обстоятельства	17,9	11,1	30,5
Отношения с руководителем	17,2	12,2	10,3
Удаленность места работы	11,6	14,4	1,4
Неудовлетворенность работой	13,4	–	6,8
Изменение места жительства	12,0	–	3,7

В ходе исследования были выявлены потребности безработных граждан в услугах центров занятости, а также определена оценка деятельности профконсультантов (табл.4).

Таблица 4

Результаты исследования потребностей безработных и оценка ими деятельности профконсультантов, % по отношению к выборке

Показатель	Мужчины	Женщины
Социально-профессиональные потребности*:		
Трудоустройство	50,56	62,10
Обучение новой профессии (переобучение)	19,10	18,72
Информация о вакансиях	29,21	24,66
Получение пособия	12,36	16,89
Личные потребности:		
Адаптационные программы (Клуб ищущих работу)	14,61	2,28
Моральная поддержка	6,74	11,42
Получение досрочной пенсии	11,24	24,66
Возможность отдохнуть	5,62	4,57
Наличие льгот	2,25	9,13
Не называют личных причин	58,43	46,12
Оценка деятельности профконсультантов:		
Положительно оценивают	40,45	32,42
Нейтрально	15,73	15,07
Отрицательно	13,48	14,16
Отказываются от оценки	30,34	38,36

Примечание. При ответе на вопрос, отмеченный звездочкой, некоторые испытуемые указывали несколько видов ожидаемой помощи.

В целом обследование безработных показало наибольшее различие в самооценке, детерминирующей активность человека, в потребностях в услугах центров занятости и отношении к качеству данных услуг по гендерному и возрастному признакам. Женщины более эмоциональны, имеют меньше притязаний, настроены на моральную поддержку, льготы и получение досрочной пенсии. К службе занятости они относятся скорее как к благотворительной организации, нежели официальному учреждению, поэтому оценивают деятельность профконсультантов менее положительно, чем мужчины.

Самооценка безработных мужчин, их уровень притязаний и активности выше, чем у женщин. Ожидания мужчин, связанные со службой заня-

тости, – это прежде всего адаптационные программы, информация о вакансиях и трудоустройство.

Дифференцирован запрос на профориентационные услуги и, соответственно, технологии их осуществления по возрасту. В процессе исследования установлены три основные возрастные категории, определяющие специфику профессионального консультирования. Это молодежь, люди экономически активного профессионального возраста и категория безработных предпенсионного возраста.

Выявленные в исследовании категории безработных граждан по гендерному и возрастному признакам детерминируют выбор профориентационных услуг и определяют технологии их осуществления.

Итоги разработки проекта

Исследование проблемы подходов к оценке эффективности системы профессиональной ориентации включало несколько этапов и позволило выполнить следующий объем работ:

1. Проведен теоретический анализ проблемы эффективности профессиональной ориентации.
2. Осуществлен анализ системы профессиональной ориентации в Уральском федеральном округе (на примере Свердловской и Челябинской областей).
3. Выполнен анализ спроса и оценки профориентационных услуг.
4. Разработаны параметры эффективности деятельности профконсультанта.
5. Обследованы 355 безработных, 24 профконсультанта.
6. Проведена математико-статистическая обработка данных.

Кроме того, определены основные концептуальные позиции, детерминирующие оптимальность системы профориентации:

- Теоретической основой построения системы профориентации может выступать концепция профессионального самоопределения человека в течении всей жизни.
- Технологии профориентационной деятельности разрабатываются и выбираются в зависимости от гендерных, возрастных и индивидуально-психологических особенностей клиентов.

- Оптимальным способом оценки эффективности деятельности профконсультанта является аттестация.

Научные результаты исследования: схема анализа спроса и оценки профориентационных услуг по различным основаниям; характеристика безработных граждан; подходы к оценке эффективности профориентационной деятельности.

Библиографический список

Захаров Н.Н. Профессиональная ориентация школьников. М., 1998.

Исмагилова Ф.С. Основы профессионального консультирования. Екатеринбург, 1999.

Отчет о работе центров профориентации и психологической поддержки населения Минтруда России за 1999 г. / Под общ. ред. И.А. Волошиной. М., 2000.

Профориентационная работа в школе: Метод. рекомендации. Челябинск, 1996.

Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. М.; Воронеж, 1996.

Рикка Р. Служба занятости: природа, назначение, функционирование: Пер. с фр. М., 1993.

Теория и практика профориентации и профконсультирования / Под ред. В.В.Спасенникова. Вып.1: Психодиагностические методики в профориентационной работе. Калуга, 1994.

Теория и практика профориентации и профконсультирования / Под ред. В.В.Спасенникова. Вып.2: Профессиональная диагностика. Составление психogramm деятельности специалистов. Калуга, 1996.

Технология работы специалистов по профконсультированию Центра занятости населения Свердловской области / Екатеринбург, 2001.

Wacker A. Streifzuege durch die Arbeitslosenforschung – im Abseits der Erwerbsgesellschaft. 1998.