

- организация подготовки, повышения квалификации и переподготовки профессионально-педагогических работников и т.п.;
- развитие конкурентоспособных рабочих в условиях региональной образовательной системы.

Михеева Е. М., Михеев С. Н.
Профессиональное образование и рынок труда

У каждого субъекта, индивида или организованной группы на рынке труда есть некоторые социально-психологические установки, исходя из которых, люди выбирают то, что считают для себя приемлемым, и что не только отвечает их интересам и потребностям, но и в какой-то мере удовлетворяет социальные запросы, естественно, с поправкой на существующие приоритеты реальности.

На рынке труда состояние социальной неопределенности действует на человека угнетающе, каждый старается поскорее решить вопрос с работой, почувствовать себя членом какой-то организации, быть в структуре общественной системы. Субъект рынка труда всегда поставлен в условия вполне конкретных факторов. Это территориальная ограниченность сферы приложения его рабочей силы. Сам человек решает, подходит ли ему работа по индивидуально-личностным параметрам: уровню образования, характеру труда, половозрастным характеристикам, отвечает ли его социальным ориентациям и претензиям на достойное место в обществе, соответствует ли той социальной позиции, на которую он рассчитывает.

При поиске работы индивид неразрывно связан с социальной системой и, в совокупности всех своих ролей и позиций, которые он способен занять и выполнить в различных социальных группах, овладевает необходимой суммой знаний, навыков, умений и др., которые усваиваются им на всем протяжении его жизненного пути. Индивид становится мобильным на рынке труда в силу различных факторов: окружение индивида, ситуация, в которую он попал, возникающие перед ним возможности и перспективы трудовой деятельности; и психологических – его восприятием ситуации на рынке труда.

Приспособление – распространенный вид социального процесса на рынке труда. Это формирование типа поведения, пригодного для жизни в изменившихся условиях. Поскольку условия среды меняются непрерывно, постольку и процессы приспособления в той или иной мере непрерывны. Приспособление есть принятие индивидом или группой культурных норм,

ценностей и эталонов действий новой среды, когда нормы и ценности, усвоенные в старой среде, не приводят к удовлетворению потребностей, не создают приемлемого для общества поведения индивида.

Приспособление представляет собой сложный процесс, в котором можно выделить ряд особенностей. Это подчинение, компромисс, терпимость. Всякое изменение ситуации в среде, окружающей индивида или группу, заставляет их либо подчиниться ему, либо вступить с ним в конфликт. Подчинение – обязательное условие процесса приспособления на рынке труда, т.к. сопротивление значительно затрудняет вхождение индивида в новую структуру. Подчиняться новым нормам, обычаям или правилам можно осознанно или неосознанно, но индивид сам заинтересован в повиновении, чтобы сохранить за собой рабочее место.

Если индивид или группа соглашаются с изменившимися условиями и культурой труда путем частичного или полного принятия новых целей и способов их достижения, то обычно каждый старается достичь соглашения, учитывая собственные силы, и то, какими силами располагает окружающая изменяющаяся среда в определенной ситуации. Компромисс – это баланс интересов, временное соглашение, как только ситуация изменяется, приходится искать новый компромисс. В тех случаях, когда цели и способы их достижения не могут удовлетворить индивида, компромисса достичь не удастся.

В жизни нередки случаи и *социальной неудовлетворенности индивидов* (особенно среди молодежи) – общее недовольство людей условиями жизни и системой социальных отношений в данном обществе. Социальная неудовлетворенность включает в себя такие компоненты, как относительная неудовлетворенность, ощущение несправедливости и статусная неопределенность. Люди с устойчивым чувством статусной неопределенности нередко ощущают неудовлетворенность и невозможность достижения необходимого им вознаграждения в процессе трудовой деятельности.

Как действующее лицо на рынке труда любой субъект представлен некоторой совокупностью индивидуально-личностных и социально-культурных особенностей. Прежде всего, его индивидуальность определяется половозрастными параметрами и биологической наследственностью. Не секрет, что часто претендентам на то или иное рабочее место выдвигаются ограничения (по полу, возрасту, физическим данным и пр.), на основании которых может быть отказано в работе.

Переход к рыночной экономике изменил *качество труда*, для основной массы экономически активного населения он стал наемным, зависящим от соотношения спроса и предложения, от хозяйственной конъюнк-

туры. Сегодня способы трудоустройства, т.е. пути, которыми люди попадают на то или иное рабочее место, и личные способы поиска работы могут быть различными. В настоящий момент на рынке труда преобладает способ трудоустройства по знакомству и родству (почти 2/3 от числа всех претендентов).

Протекцию чаще всего обеспечивают близкие родственники, причем помощь заключается не только в том, чтобы договориться о рабочем месте, но и пройти необходимые формальные процедуры. «Родственно-знакомственные» условия найма – прямая помощь при устройстве на работу в большей мере применимы для молодежи. Не секрет, что рыночные реформы противоречиво влияют на систему профессионального образования. Вводя новые «модные» специальности, вузы практически перестали заботиться о будущем своих выпускников, что объясняется, в том числе, и пассивностью государства в решении вопросов, связанных с трудоустройством молодых специалистов.

Вместе с тем контакты сферы подготовки специалистов и рынка труда можно было бы упорядочить, если бы государство выступило в качестве посредника между вузами и работодателями. Расчет потребности в кадрах может быть основан на обобщенном прогнозе развития производительных сил региона, на демографическом прогнозе и оценке возможностей сферы профессионально-образовательных услуг и рынка труда региона.

Наш анализ показал, что в Ханты-Мансийском округе более мобильно подходят к проблеме занятости молодежи, используют все возможные каналы для получения хоть какой-нибудь профессии. Заметим, что мест для профессионального переобучения было предоставлено в 3 раза больше, чем нашлось желающих для переобучения. Это объясняется тем, что в округе есть крупные города (Сургут, Нижневартовск, Ханты-Мансийск и др.), располагающие значительными резервами учебных мест.

За счет средств центра занятости можно обучать только тем специальностям, в которых есть потребность по отраслям народно-хозяйственного комплекса, и которые не требуют больших материальных затрат и длительного обучения. Заметим, что и в нашем регионе положение не изменится до тех пор, пока основными заказчиками подготовки специалистов не станут работодатели, причем отвечающие по закону за обеспечение работой выпускников, подготовленных по их заказу. А федеральные и местные органы власти не перейдут к формированию ежегодных планов приема студентов в профессиональные образовательные учреждения с учетом прогноза ситуации в рамках социосистемы «инфраструктура общества – рынок труда».

В настоящее время значительно изменились условия работы. Независимость дала больше шансов, как на успех, так и на провал. Оказалось, что теперь мало быть образованным, честным, дружелюбным и трудолюбивым. Понадобились новые качества – инициативность, заинтересованность и многое другое, чему еще трудно дать точное определение. Возросшая ответственность каждого работника сейчас тесно связана с его личным благосостоянием. Однако, простая зависимость этих двух понятий ясна далеко не всем, кто ищет работу. Прежние штампы еще сильны в сознании многих людей.

Сейчас, как никогда до этого, один – два сотрудника фирмы могут определить ее будущее. Невозможно, как раньше на государственных предприятиях, раздувать штаты, чтобы многочисленные сотрудники дополняли недостающие качества друг друга. Иногда руководитель слишком требователен – он хочет, чтобы работник совмещал в себе все таланты. Но в целом то, что в фирме не торопятся заполнить вакансии первыми встречаемыми кандидатами – условие скорее ободряющее, чем тревожное. Значит, есть гарантия, что там предпринимаются меры для стабильного развития компании.

Формирование рыночных отношений в сфере занятости привело к тому, что плановость приема в учебные заведения осталась, а использование высококвалифицированной рабочей силы пущено на самотек. Каждый второй молодой специалист либо не трудоустраивается вообще, либо работает не по специальности. Все очевиднее проявляется противоречие между формальным и реальным образованием. Известно, что молодежь стала одной из самых многочисленных групп населения среди официально зарегистрированных в России безработных. Мониторинг трудоустройства молодых специалистов позволяет регулировать и сближать позиции работодателя-заказчика и вуза-исполнителя в подготовке кадров нужного профиля, а значит, сокращать число оставшихся незанятыми выпускников.

Пирогова И.В.

Проблемы «психологической интоксикации» в высшей школе

Важнейшим в профессиональном образовании является формирование личности будущего профессионала. В Законе об образовании определено: «...образование должно быть ориентировано на обеспечение самоопределения личности, создание условий для ее самореализации».