

СОВРЕМЕННЫЕ СТРАТЕГИИ ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ



Бабинцев В.П.,

доктор философских наук, профессор,
профессор кафедры социальных
технологий и государственной службы
НИУ «БелГУ»



Великих П.К.,

аспирант кафедры социальных
технологий и государственной службы
НИУ «БелГУ»

В статье рассматриваются актуальные вопросы личностно-профессионального становления студенческой молодежи. Выявлены основные особенности трудоустройства молодых специалистов. Изучены стратегии молодежи в ходе профессионального становления. В заключение предложена концепция программы развития личностно-профессиональных интересов студентов.

Ключевые слова: личностно-профессиональное развитие, стратегия, социально-экономические изменения, молодые кадры, профессиональные интересы, трудоспособное население.

MODERN STRATEGIES OF PERSONAL AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF STUDENTS

Babintsev V. P.,

Doctor of Sciences in Philosophy, Professor of the Department of Social Technologies and Public Service of the National Re-search University «BelSU»

Velikikh P. K.,

post-graduate student of the Department of Social Technolo-gies and Public Service of the National Research University «BelSU»

The article deals with the current issues of personal and professional development of students. The main features of employment of young specialists are revealed. The strategies of young people in the course of professional development are studied. In conclusion, the concept of the program for the development of personal and professional interests of students is proposed.

Keywords: personal and professional development, strategy, socio-economic changes, young personnel, professional interests, working-age population.

В современных динамичных условиях проблема личностно-профессионального развития студенческой молодежи приобретает особую актуальность. Именно молодое поколение является носителем ценных знаний, творческого и инновационного потенциала для развития различных сфер общества.

В период обучения в вузе очень важно развивать у молодежи умение планировать, организовывать свою личную жизнь и будущую профессиональную деятельность, помогать в профессиональном самоопределении, актуализации самостоятельного выбора жизненных и карьерных ориентиров и путей их реализации.

Поэтому в процессе образовательной деятельности студентов большое внимание должно уделяться совершенствованию системы личностно-профессиональной ориентации, которая должна быть направлена на формирование профессиональных стратегий, обеспечивающих результативность профессионального развития.

Анализ научных работ Гладковой И.А. «Современные стратегии профессионального становления студенческой молодежи региона» [2] и Кремень Ф.М. «Жизненные и профессиональные стратегии студенческой молодежи как будущего субъекта современного рынка труда» [3] показал, что в настоящее время при выборе профессии молодые люди исходят не столько из собственных профессиональных потребностей, которые зачастую ими еще не осознаны и четко не сформулированы, сколько из имеющихся возможностей и желания получить любое высшее образование безотносительно к его профессиональной направленности, что в перспективе создает множество трудностей.

В 2020 году сервис по поиску высокооплачиваемой работы «SuperJob» опубликовал результаты исследования, в котором была рассмотрена проблема трудоустройства выпускников. «SuperJob» опросил молодых специалистов 2017-2019 гг. выпуска. Отвечая на открытый вопрос «С какими трудностями вы столкнулись при поиске работы после окончания вуза?», большинство бывших студентов (68%) назвало основной проблемой трудоустройства отсутствие опыта и 15% – отметили отсутствие или малое количество подходящих вакансий [1]. К сожалению, данные показатели отражают реальные проблемы на рынке труда, с которыми ежегодно сталкиваются молодые специалисты при поиске работы.

Практика показывает, что работодатели требуют подготовки специалистов «широкого профиля», которые способны выполнять смежную работу, менять специализацию, проходить дополнительное переобучение в связи с изменением бизнес-процессов организации. Но далеко не все выпускники готовы менять сферу профессиональной деятельности и брать ответственность за выполнение непрофильной работы, что впоследствии ведет к отказу от работы.

В настоящее время остро выражена проблема кадрового дефицита по ряду специальностей. 45% работодателей в мире не могут нанять необходимого специалиста, потому что сотрудников нужной квалификации на рынке просто нет [6]. Но одновременно опытные специалисты не могут найти работу из-за того, что их знания, умения и навыки больше не нужны. Это происходит из-за несоответствия профессиональной подготовки выпускаемых образовательными учреждениями специалистов к открытым вакансиям на рынке труда, что приводит к переизбытку молодых выпускников с «популярными» специальностями, которые «временно трудоустроились» по непрофильному направлению и проходят обучение внутри компании.

Современные авторы, исследуя этапы развития студентов в образовательной среде, ввели в оборот понятие «профессиональная стратегия». Она трактуется как вектор развития личности, связанный с выбором ею сферы профессиональной деятельности, с теми средствами и формами, которые позволяют этот выбор реализовать [3]. Профессиональная стратегия органически связана с социальной адаптацией личности, которая выражается через изменение внешней среды и обеспечивает создание новых каналов коммуникаций с социально-экономической сферой.

Так Малова О. рассматривает стратегию профессионального развития как способность субъекта к самостоятельному планированию и построению своей профессиональной карьеры, к принципиальному, осмысленному и ответственному ее регулированию в соответствии с поставленной целью достижения профессионального успеха и профессиональной самореализации с учетом существующей социально-экономической ситуации на рынке труда [4].

В настоящее время как никогда ранее требуется анализ специфики профессиональной стратегии как элемента жизненной стратегии, необходимый для процесса нахождения жизненных целей студента, а также построение долгосрочных планов движения личности к поставленной цели.

Особое внимание при выборе профессиональной стратегии следует уделить развитию личностно-профессиональных компетенций молодежи, что определяется следующими обстоятельствами:

1. Молодые люди представляют значительную часть трудоспособного населения страны. По данным Росстата, в 2019 году молодежь до 30 лет занимала 19,3% в общей структуре рабочей силы, однако среди данной группы доля безработных составляет 36,9% [6].

2. От стартовых условий профессиональной деятельности молодых специалистов зависит развитие экономики региона.

3. Молодые кадры – ценный ресурс организации, поскольку является не только инициативной и работоспособной, но и быстро обучаемой рабочей силой.

В настоящее время стратегии личностно-профессионального становления дифференцированы и различаются в зависимости от стадий профессионального развития.

Гладкова И.А. определила, что современная студенческая молодежь белгородских вузов в процессе своего профессионального становления выбирает и реализует такие стратегии, как стратегия профессиональных достижений, адаптивная стратегия, предпринимательская стратегия, стратегия продолжения образования, семейно-ориентированная и маргинальная стратегии [2]. Также автором обосновано, что ориентиры студентов в отношении выбора и реализации стратегий меняются, в зависимости от стадии профессионального становления. Например, на начальной стадии профессионального определения студенты выбирают адаптивную стратегию, которая помогает погрузиться в образовательный процесс и обеспечить благоприятный социально-психологический климат в группе. А на стадии определения профессиональной деятельности и выбора профессии – стратегию профессиональных достижений для тех, кто выходит на рынок труда, или стратегию продолжения образования для тех студентов, которые готовы продолжить обучение в магистратуре / аспирантуре и заниматься научной деятельностью.

На стадии определения профессиональной деятельности формируются иные личностно-профессиональные стратегии. Так Митина Л.М. в своей работе выделяет две основные стратегии профессионального развития – реактивное поведение и профессиональное развитие [5]:

1. Стратегия реактивного поведения. Данная стратегия реализуется в профессиональной деятельности в виде выполнения предписанных регламентов, требований, норм и правил. Молодой специалист использует шаблонные установки и пользуется наработанными алгоритмами решения профессиональных задач, опирается на устоявшиеся традиции и стереотипы.

2. Стратегия профессионального развития. Она подразумевает под собой развитие потенциальных возможностей, перспективу личностного и профессионального роста специалиста, что побуждает его к постоянному поиску нового и формированию творческого подхода к решению задачи. Стратегия характеризуется ощущением свободы, выходом за пределы установленных рамок для преобразования своей деятельности.

Мы считаем, что выбор студентами профессиональной стратегии осуществляется в соответствии с внутренними установками еще в ходе обучения в вузе. Вместе с тем процесс личностно-профессионального становления студентов зависит от особенностей образовательной среды вуза (корпоративная культура, система контроля знаний, ориентация на самостоятельную работу студента, самореализация) и возрастных и поведенческих особенностей студента (адаптация в социуме, новые социальные роли, развитие творческих, интеллектуальных и физических способностей).

Одной из технологий подготовки студентов к профессиональной деятельности является профессиональная ориентация. В настоящее время она становится важным элементом экономического, социально-психологического, морально-этического развития молодого поколения. Поскольку определение, разработка стратегий и системы развития личностно-профессионального становления студента формируют личностно-профессиональные интересы в образовательной среде, представляется необходимой разработкой структурированной концепции программы личностно-профессионального развития.

Концепция программы развития личностно-профессиональных интересов студентов в образовательном процессе вуза должна включать в себя следующие элементы:

1. Цель. Формирование личностно-профессиональных интересов студентов.

2. Определение факторов формирования личностно-профессиональных интересов. К внешним факторам относятся образовательная политика в стране, профессиональные стандарты, профессиональная компетентность и психологическая установка педагога, организация и процедуры контрольно-оценочного процесса, социально-педагогические условия, к внутренним – личностные установки на достижение результата, ценностно-мотивационное отношение к обучению, самообразование и самоконтроль, общий уровень развития, состояние физического и психического здоровья.

3. Этапы формирования личностно-профессиональных интересов:

- поисковый. Данный этап подразумевает собой диагностику, целеполагание, ценностно-смысловое самоопределение, исследование факторов и возможностей проектирования индивидуальной траектории личностно-профессионального развития студентов;
- моделирующий этап включает в себя проблематизацию и разработку «модели выпускника», разработку модели индивидуальной траектории личностно-профессионального развития будущего специалиста;
- технологический. На этом этапе происходит реализация индивидуальной траектории личностно-профессионального развития студентов с помощью технологий, методов и средств обучения. Определяются критерии и показатели результатов реализации индивидуальной траектории, а также корректируются действия на основе обратной связи;
- контрольный (рефлексивный). На заключительном этапе происходит презентация результатов, их внешняя экспертиза и самооценка.

4. Результат. Построенная личностно-профессиональная стратегия.

Разработанная на основе концепции программа может способствовать организации деятельности по работе со студентами и определить ключевые направления для успешной реализации стратегий в профессиональной деятельности.

В настоящее время проблема личностно-профессионального становления студенческой молодежи становится все более актуальной. От того, насколько правильно молодыми людьми будет сделан профессиональный выбор, насколько своевременно и полно ими будут освоены общекультурные и профессиональные компетенции, зависит воспроизводство социально-профессиональной структуры общества. Молодежь как социальная группа является ключевым объектом в развитии региона и страны, но проблема профессионального самоопределения и карьерного роста молодых специалистов решается неудовлетворительно. На начальном этапе карьерного самоопределения у студентов выпускных курсов возникает проблема выбора личностно-профессиональных стратегий, что ведет к определенным сложностям при трудоустройстве. Поэтому администрации необходимо создать благоприятные условия для выбора оптимальной профессиональной стратегии для молодых специалистов, а руководителям выпускных аттестационных работ помочь студентам в разработке индивидуальной траектории личностно-профессионального развития. В основу этой деятельности должны быть положены стратегии, которые успешны в реализации на этапе профессионального развития. Также рекомендуется усовершенствовать механизмы взаимодействия вузов и учебных заведений профессионального образования с ключевыми работодателями для повышения качества подготовки профильных специалистов.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Выпускники вузов оценивают сложности поиска работы на 7,3 балла из 10 // Исследовательский центр портала Superjob.ru. – Режим доступа: <https://www.superjob.ru/research/articles/112336/vypuskniki-vuzov-ocenivayut-slozhnosti-poiska-raboty-na-7/> (дата обращения: 25.04.2021 г.).
2. Гладкова И.А. Современные стратегии профессионального становления студенческой молодежи региона: Автореф. ... к.соц.н. (22.00.04). – Пенза. – 2020. – 207 с.
3. Кремень Ф.М., Кремень С.А. Жизненные и профессиональные стратегии студенческой молодежи как будущего субъекта современного рынка труда // Профессиональное развитие личности в образовании / Смоленский государственный университет. – 2015. – №1(5) – С. 66-72.
4. Малова О.В. К вопросу о классификации стратегий профессионального развития // Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина. – 2013. – №5. – С. 73.
5. Митина Л.М. Психология труда и профессионального развития учителя: учеб. пособие для вузов. – М.: Академия, 2004. – 320 с.
6. Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы): Стат. сб. / Росстат. – М. – 2020. – 145 с.