

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ І ЗМІСТУ ОСВІТИ
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ**

Закатнов Д. О., Паржницький В. В.

**ПІДГОТОВКА УЧНІВСЬКОЇ МОЛОДІ ДО ВИБОРУ РОБІТНИЧИХ
ПРОФЕСІЙ**

Методичний посібник

Київ - 2012

Рекомендовано до друку вченою радою Інституту професійно-технічної освіти НАПН України, протокол № 8 від 22 жовтня 2012 року.

Схвалено для використання у професійно-технічних навчальних закладах науково-методичною комісією з професійної педагогіки, психології та змісту професійно-технічної освіти Науково-методичною радою з питань освіти МОН України, протокол № 16 від 1 листопада 2012 року.

Рецензенти:

Мельник О. В., кандидат педагогічних наук, старший науковий співробітник;
Погребняк В. П., кандидат технічних наук, професор

Закатнов Д. О., Паржницький В. В. Підготовка учнівської молоді до вибору робітничих професій : методичний посібник / Дмитро Олексійович Закатнов, Віктор Валентинович Паржницький. – Київ, ІШО НАПН України , 2012. – 49 с.

У методичному посібнику розкрито теоретичні й методичні засади стосовно підготовки учнів середніх загальноосвітніх і професійно-технічних навчальних закладів до вибору робітничих професій засобами професійної орієнтації. Висвітлено сутність і структура професійної орієнтації, розглянуто зміст і форми профорієнтаційної роботи з молоддю на етапах оптації й набуття професійної освіти у професійно-технічному навчальному закладі проаналізовано професійні плани та професійні уподобання старшокласників, стан підготовки учнівської молоді до вибору робітничих професій. У посібнику викладено концептуальні підходи щодо професійної орієнтації учнівської молоді на робітничі професії.

Методичний посібник призначено для педагогічних працівників і практичних психологів середніх загальноосвітніх і професійно-технічних закладів.

Зміст

1. Сутність і структура професійної орієнтації.....	4
2. Професійні плани та професійні уподобання учнівської молоді.....	9
3. Професійна орієнтації молоді на робітничі професії.....	18
3.1. Стан підготовки молоді за робітничими професіями.	18
3.2. Концептуальні положення щодо підготовки молоді до вибору робітничих професій.....	28
Додатки.....	38
Література.....	47

1. Сутність і структура професійної орієнтації

В умовах інтеграції України в світовий економічний простір та перманентного зростання конкурентної боротьби на глобалізованих ринках товарів, послуг та робочої сили, одним з напрямів забезпечення конкурентоздатності країни є ефективне формування, відтворення й використання її трудового потенціалу, зокрема – кваліфікованих робітників.

Становлення економіки незалежної Україні характеризується значними змінами в її структурі. Стагнація вітчизняної економіки в 90-х рр. призвела до масової ліквідації промислових і сільськогосподарських підприємств і, як наслідок, відтоку кваліфікованих робітничих кадрів зі сфери матеріального виробництва. Вивільнені робітники перейшли до сфери самозайнятості, насамперед торгівельно-посередницького спрямування. Таким чином, впродовж 90-х рр. професійний потенціал країни в частині робітничих кадрів суттєво знизився. Економічне зростання, яке розпочалося в Україні наприкінці 90-х рр. ХХ століття, актуалізувало проблему нестачі кваліфікованих робітничих кадрів, насамперед у промисловості та сільському господарстві. Проте, результати вивчення професійних намірів учнів середніх загальноосвітніх шкіл свідчать про те, що лише 6-10% (залежно від регіону, де здійснювалося опитування) старшокласників пов'язує своє професійне майбутнє з робітничими професіями.

Здійснення молодою людиною успішного вибору майбутньої професії передбачає здійснення адекватної психолого-педагогічної підтримки процесу професійного самовизначення. При цьому мова йдеться про створення організаційно-педагогічного середовища, яке сприятиме формуванню в учня загальноосвітнього або професійного навчального закладу готовності до здійснення первинного вибору професії та побудови власної професійної траєкторії, яка може передбачати неодноразовий повтор вибору професії у майбутньому. Аналіз досліджень

з проблем підготовки особистості до професійного самовизначення (О. Борисова, О. Жуковська, Є. Климов, О. Мельник, О. Ляміна, М. Пряжников, Л. Старикова, С. Чистякова та інші) дозволяє прийти до висновку, що як системоутворюючий елемент такого середовища можна розглядати професійну орієнтацію.

Зважаючи на глобальну актуальність проблеми вибору майбутньої професії, рада експертів ЮНЕСКО в 1970 р. дала наступне робоче визначення поняття професійної орієнтації: «У зв'язку з необхідністю ефективного використання ресурсів під професійною орієнтацією слід розуміти допомогу, яка надається особі у використанні своїх персональних особливостей, надання людині можливості розвивати їх так, щоб вона була у змозі вибирати для себе сфери навчання і трудової діяльності в ході швидкоплинних змін умов її життя, і, з одного боку бути корисною суспільству, а з другого – досягти особистих прагнень». У 1975 р. Міжнародною організацією праці (МОП) було ухвалено Конвенцію про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів та Рекомендації про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів. В останній зазначалося, що кожний член Міжнародної організації праці поступово розширює свої системи професійної орієнтації і системи професійної інформації щодо зайнятості з метою забезпечення того, щоб всебічна інформація та якомога ширша орієнтація були доступні дітям, молодим людям і дорослим, враховуючи відповідні програми для осіб з фізичними й розумовими вадами. така інформація та орієнтація охоплюють вибір професії, професійну підготовку і пов'язані з нею можливості освіти, становище й перспективи у галузі зайнятості, перспективи просування по роботі, умови праці, безпеку та гігієну праці, а також інші аспекти трудового життя в різних галузях економічної, соціальної і культурної діяльності.

Професійна орієнтація як комплекс психолого-педагогічних та організаційних заходів, спрямованих на підтримку процесу підготовки особистості до вибору професії, сформувалася на початку минулого століття.

За понад ста років її існування погляди щодо ролі та місця профорієнтації в процесі професійного самовизначення зазнали значних еволюційних змін, що не могло не вплинути на визначення її сутності та структури.

В цілому слід зазначити, що існує декілька підходів до визначення сутності професійної орієнтації. В радянський період вони визначалися ідеологічними установками, відповідно до яких профорієнтація розглядалася як система певних заходів, спрямованих на підготовку молодої людини до вибору певної, як правило наперед заданої, професії або групи професій. До середини 70-х років ХХ століття панували визначення професійної орієнтації як системи державних заходів, спрямованих на формування в учнівської молоді готовності до вибору професій на основі потреб суспільства із урахуванням інтересів і схильностей особистості учня. При цьому головний акцент робився на державному управлінні процесом підготовки учня до вибору професії, спрямованість такого управління на певне коло професій і на певні галузі виробництва, формування в учнів готовності до вибору заданих професій. Урахування інтересів та схильностей учнів здійснювалося на основі «потреб суспільства» і мало, де-факто, другорядне значення.

У 80-х рр. минулого століття професійна орієнтація стала розглядатися рядом дослідників як засіб підготовки особистості до професійного самовизначення. Але при цьому потреби суспільства привалювали над потребами особистості. З 90-х рр. підходи до визначення профорієнтації стали помітно змінюватися. На чільне місце стали висуватися потреби особистості. З початку 90-х рр. в Україні та близькому зарубіжжі визначення сутності професійної орієнтації

здійснювалося переважно в контексті проблеми професійного самовизначення особистості.

Слід зазначити, що існує два підходи до визначення сутності професійної орієнтації – нормативний та науковий. Якщо розглядати підходи до вирішення цієї проблеми з позицій нормативної бази, то варто розглянути основні нормативні документи стосовно професійної орієнтації. З набуттям незалежності було ухвалено дві концепції державної системи професійної орієнтації населення (1994 та 2008 рр.) та Положення про професійну орієнтацію молоді, яка навчається (1995 р.). В Концепції 1994 р. професійна орієнтація визначається як «науково обґрунтована система форм, методів та засобів впливу на особу з метою оптимізації її професійного самовизначення на основі врахування особистісних характеристик кожного індивідуума та потреб ринку праці. Вона спрямована на досягнення збалансованості між професійними інтересами і можливостями людини та потребами суспільства в конкретних видах професійної діяльності». В Положенні про професійну орієнтацію молоді, яка навчається, професійна орієнтація визначається як комплексна науково обґрунтована система форм, методів і засобів, спрямованих на забезпечення допомоги особистості в активному свідомому професійному самовизначенні та трудовому становленні. Основою професійного самовизначення особи є самопізнання та об'єктивна самооцінка індивідуальних особливостей, співставлення своїх професійно важливих якостей і можливостей з вимогами, необхідними для набуття конкретних професій, та кон'юнктурою ринку праці. Згідно з Концепцією 2008 р. професійна орієнтація є науково обґрунтованою системою взаємопов'язаних економічних, соціальних, медичних, психологічних і педагогічних заходів, спрямованих на активізацію процесу професійного самовизначення та реалізації здатності до праці особи, виявлення її здібностей, інтересів, можливостей та інших чинників, що впливають на вибір професії або на зміну виду трудової діяльності.

Таким чином, основною метою профорієнтаційної роботи визначається забезпечення професійного самовизначення особистості. Аналогічних поглядів, започаткованих Б. Федоришиним, дотримувалася й дотримується більшість вітчизняних дослідників (О. Мельник, Є. Павлютенков, М. Піддячий, В. Сидоренко, В. Синявський, М. Тименко, М. Янцур та інші) даної проблеми. Вихідною позицією у розробці нових підходів до визначення сутності професійної орієнтації стало бачення особистості не як об'єкта, а як суб'єкта саморозвитку. За такого підходу особистість у професійній орієнтації виступає суб'єктом діяльності, мета якої полягає у підготовці до професійного самовизначення. Засоби професійної орієнтації при цьому відіграють роль умов, що стимулюють особистість до профорієнтаційної діяльності й через це до самопізнання, самокреації й саморозвитку із спрямуванням на оптимальне вирішення власних життєвих задач. Свідоме професійне самовизначення передбачає аналіз особистістю суб'єктивних та об'єктивних умов професійного самовизначення з наступним вільним, самостійним прийняттям рішення щодо конкретного вибору професії або напрямку професійної освіти. Виходячи з таких позицій, Б. Федоришин визначив професійну орієнтацію як *науково-практичну систему підготовки особистості до свідомого професійного самовизначення.*

Структура професійної орієнтації в сучасній психолог-педагогічній літературі не має єдиного чіткого визначення, і, насамперед, це стосується кількості її структурних елементів. У нормативних документах стосовно профорієнтації, насамперед Концепціях державної системи професійної орієнтації населення, затверджених у 1994 та 2008 рр., наводиться наступна її структура: професійна інформація; професійна консультація; професійний відбір; професійна адаптація. Згідно з Положенням про професійну орієнтацію та психологічну підтримку населення в Російській Федерації (затверджено у 1996 р.), професійна орієнтація має таку структуру: професійна інформація, професійна консультація, професійний

вдбір, професійний добір, професійна, виробнича та соціальна адаптація. Аналогічна структура профорієнтації наводиться у Концепції розвитку професійної орієнтації молоді в Республіці Білорусь, яку було затверджено у 2001 році.

Оскільки в даних методичних рекомендаціях мова йдеться переважно про учнів старших класів середніх загальноосвітніх шкіл й учнів ПТНЗ, то за основу було взято структуру професійної орієнтації, запропоновану Б. Федоришиним. На його думку профорієнтація містить три основні складові: профінформацію, профконсультацію і професійний добір.

Професійну інформацію дослідник визначив як психолого-педагогічну систему формування в особистості активної профорієнтаційної позиції, то відповідає суб'єктивним і об'єктивним умовам здійснення особистістю вільного і усвідомленого професійного самовизначення. Професійну консультацію трактувалася як система психологічного вивчення особистості учня з метою надання йому обґрунтованих порад щодо оптимальних для нього напрямків і засобів професійного самовизначення. Професійний добір визначався Б. Федоришиним як система роботи з надання порад і допомоги людині щодо прийняття нею рішення про такий вибір конкретного виду професійної діяльності, який би максимально відповідав суб'єктивним і об'єктивним умовам професійного самовизначення, перспективам подальшого розвитку даної особистості та її успішній реалізації в професійній діяльності.

2. Професійні плани та професійні уподобання учнівської молоді

Проблеми підготовки молоді до професійної діяльності є традиційними об'єктами вітчизняних соціологічних та психолого-педагогічних з другої половини ХХ століття. Одні з перших соціологічних досліджень, присвяченим проблемі вибору майбутньої професії молоді,

були здійснені під керівництвом В. Шубкіна у Новосибірській області на початку 60-х рр. минулого століття. Вони були повторені у 70-х, 80-х рр. минулого століття, що дало змогу прослідкувати динаміку професійних планів та уподобань впродовж тривалого періоду часу. В 1998 р. масове обстеження в Новосибірській області було проведено знову. Крім того, у тому ж році воно було проведено в Москві, що створило можливість порівнянь по двом різним регіонам, і, одночасно, був отриманий динамічний ряд від початку 60-х до кінця 90-х років.

Розпад СРСР та зміна економічного базису пострадянських республік обумовили створення національних систем загальної та професійної освіти, які, характеризуючись певними відмінностями, мають достатньо багато спільних рис. У таблиці 1 наведені порівняльні данні щодо контингенту учнів закладів професійної (аналогом професійно-технічного навчального закладу в Україні є заклад початкової професійної освіти в РФ, аналогом ВНЗ I-II рівнів акредитації в Україні є заклад середньої спеціальної освіти у РФ) освіти на 10000 населення в Україні та Російській Федерації у XXI столітті.

Таблиця 1

Контингент закладів професійної освіти України та РФ (на 10000 населення)

Тип професійного навчального закладу	Навчальний рік				
	2000/01	2003/04	2005/06	2007/08	2009/10
Чисельність учнів в закладах професійно-технічної освіти:					
<i>України</i>	107	104	106	98	92
у порівнянні з 2000/01 н.р., у %	100	97	99	92	86
<i>РФ</i>	115	114	106	88	73
у порівнянні з 2000/01 н.р., у %	100	99	92	77	64
Чисельність студентів у ВНЗ I-II рівнів акредитації:					
<i>України</i>	107	125	108	95	77
у порівнянні з 2000/01 н.р., у %	100	97	101	89	72

Продовження табл. 1

РФ	162	182	181	170	151
у порівнянні з 2000/01 н.р., у %	100	112	111	94	83
Чисельність студентів у ВНЗ III-IV рівнів акредитації:					
України	285	387	470	511	488
у порівнянні з 2000/01 н.р., у %	100	136	165	179	171
РФ	324	448	495	525	523
у порівнянні з 2000/01 н.р., у %	100	139	153	162	161

Разом зі змінами системи професійної освіти, на пострадянському просторі кардинально змінилася ситуація, пов'язана із професійною діяльністю населення, насамперед молоді. Нові умови вступу молоді в трудове життя, зазначала Г. Чередниченко, обумовлюються принциповими положеннями, які властиві ринковій економіці, характеру її соціально-трудова відносин, системі соціального забезпечення тощо і які жорстко проектується на суб'єктивні орієнтації молоді й на перспективи її працевлаштування. До цих положень можна віднести: 1) конкуренція на ринку робочої сили, де працівник є товаром, попит на який визначається його якістю й кон'юнктурою ринку, а питання щодо вибору професії вирішується в контексті поточного та перспективного стану ринку праці; 2) наявність постійного надлишку робочої сили, надлишком якого є безробіття, досить високого саме серед молоді; 3) особиста відповідальність людини в забезпеченні себе роботою, у тому числі в набутті кваліфікації й у вкладенні коштів і часу в її одержання; 4) ухвалення рішення про розміри винагороди за працю (крім бюджетних організацій) роботодавцем; 5) соціальні гарантії на житло, медичне обслуговування й пенсії, крім державного мінімуму, залежать від успіхів в економічній діяльності й від корпоративної приналежності; 6) відсутність механізмів прогнозування попиту на професії; 7) невизначеність професійного майбутнього, яка обумовлює необхідність формування готовності до можливих змін професії та спеціальності, до постійного до навчання та перенавчання. Зазначені соціально-економічні зміни не

могли не вплинути на професійні плани та професійні уподобання учнівської молоді.

З даних, наведених у таблицях 2 і 3, можна зробити висновок, що кількість старшокласників, яка по закінченню школи планувала продовжити навчання у закладах професійної освіти, зростає. При цьому, помітно збільшується відносна кількість учнів старших класів, яку планувала одержати як вищу, так і середню спеціальну освіту (в Російській Федерації зберігся розподіл професійної освіти на середню спеціальну та вищу освіту, в той час як в Україні аналог російської середньої спеціальної освіти відноситься до вищої освіти й відповідні навчальні заклади класифікуються як вищі).

Таблиця 2

Професійні плани випускників середніх шкіл (м. Москва, у %)

Професійні плани	Рік	
	1994 р.	1998 р.
Продовжити навчання	69,2	72,9
Поєднувати роботу з навчанням	24,1	25,2
Працювати	3,7	1,1
Не працювати, не вчитися	0,5	0,4
Інше	1,2	0,2
Не вирішено	1,3	0,2

Таблиця 3

Орієнтації випускників шкіл на форму професійної підготовки (м. Москва, у %)

Планували навчатися	Рік	
	1994 р.	1998 р.
у ВНЗ	70,8	81,0
у ССНЗ	16,7	11,7
сумарно у ВНЗ і ССНЗ	87,5	92,7
у ПТНЗ	1,9	0,4
на курсах, на виробництві і т. ін.	4,9	1,3
не визначилися	5,7	5,6

Слід зазначити, що домінуючі домагання випускників середніх шкіл на вищу освіту (тобто порівнянне високі величини питомої ваги тих, хто орієнтується на навчання у вузі) підтверджуються даними пролонгованих досліджень, що демонструє стійкість освітніх прагнень випускників середніх шкіл у просторі й у часі. Плани щодо навчання в ПТНЗ висловлювало зовсім незначне число випускників середніх шкіл.

Орієнтації на вищу освіту - явище багатозарове. Дослідники цього явища відзначали, що було б спрощенням бачити в намірах випускників продовжити навчання у ВНЗ лише прагнення до знань та культури. Одні молоді люди розглядали освіту насамперед як самостійну цінність, важливу умову розвитку й самовдосконалення. Для інших важливими були перспективи професійного зростання та підвищення кваліфікації, які забезпечувало навчання у ВНЗ. Бачили в освіті й спосіб задоволення самих різноманітних інших потреб: займатися цікавою, творчою роботою, досягти матеріального благополуччя, знайти суспільне визнання, престиж тощо. Саме соціальне самоствердження через освіту було тоді одним з суттєвих мотивів навчання. Сьогодні є підстави стверджувати, що у всьому різноманітті факторів, що стимулюють тягу до одержання вищої освіти, ведучим стає матеріальний. Багато молодих людей високо оцінюють підготовку у ВНЗ насамперед як доступ до висококваліфікованої й високооплачуваної праці, як засіб підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці, в тому числі міжнародному.

Слід зазначити, що підвищення рівня освіти економічно активного населення є загальною тенденцією розвинутих країн. У 2006 р. близько 85% населення США у віці понад 25 років мало закінчену середню освіту, а приблизно 28% - закінчену вищу освіту, а період навчання середнього американця перевищував 13 років. А в період з 1952 по 2006 рік середній термін навчання у цій країні зріс з 11,1 року до 13,1 року.

Імовірність реалізації молоддю своїх професійних планів багато в чому визначається рівнем урбанізації поселення, у якому вони закінчують

середню школу. Освітня інфраструктура, ринок праці, інформаційне забезпечення, матеріальні умови життя – усе це суттєво різниться в поселеннях з різним рівнем урбанізації. Більш широкі обсяги відповідних ресурсів мають мешканці великих міст. Крім того, вони мають більші переваги у зв'язку з тим, що для вступу в навчальні заклади їм не потрібно залишати рідні місця, у той час як для молоді малих міст, селищ, і особливо сіл, продовження освіти пов'язане із проблемами міграції, пошуком житла, додатковими витратами тощо. Ті ж з них, хто залишається в рідних місцях, вибирають не тільки з більш вузького спектра можливостей, але фактично потрапляють під вплив зумовленості специфікою стилю життя або моногалузевої структури невеличких поселень. Результати багаторічних досліджень, що здійснювалися у Новосибірській області, дозволяють підтвердити тезу щодо суттєвого впливу місця проживання старшокласників на їх орієнтацію щодо набуття професійної освіти (див. табл. 4).

Таблиця 4

Орієнтації випускників на типи професійних навчальних закладів (1998 р., у %)

Планували навчатися	Новосибірськ	Середні міста	Малі міста й робочі селища	Села
у ВНЗ	91,9	77,4	75,3	41,3
у ССНЗ	7,1	21,4	23,3	36,3
сумарно у ВНЗ і ССНЗ	99,0	98,8	98,6	77,6
у ПТНЗ	1,0	1,2	1,4	13,8
на курсах, на виробництві і т. ін.	0,0	0,0	0,0	1,3

Щодо професійних планів старшокласників, то вони в основному були реалізованими (див. табл. 5).

Таблиця 5

Реалізація професійних планів випускниками шкіл (у %)

По закінченню школи:	Рік			
	1963	1983	1994	1998
навчаються	49,1	75,3	92,6	92,6
поєднують роботу з навчанням	3,3	2,3	0,7	0,7
працюють	35,1	20,1	4,0	2,0
інше	5,5	1,3	2,4	2,0
інформація відсутня	7,1	1,0	0,3	2,7

Якщо розглянути аналогічні дослідження, які проводилися в Україні, й які, на жаль, не співпадали за часом з проведенням досліджень у РРФСР, то можна констатувати, що для близьких за часом зрізів (± 3 роки) у 80-х рр. минулого століття вони суттєво не відрізняються (див. табл. 6).

Таблиця 6

Реалізація професійних планів випускниками шкіл УРСР (у %)

По закінченню школи	Рік		
	1981	1986	1991
навчаються	63	71	69
працюють	37	29	31

Дослідження, здійснені у Новосибірській області наприкінці 90-х рр. минулого століття, були спрямовані не лише на виявлення професійних планів старшокласників, але й аналіз цієї проблеми у соціально-демографічно-гендерному розрізі. Його результати дозволили виявити певні закономірності у плануванні старшокласниками, які належать до різних груп за зазначеними ознаками, власного професійного майбутнього. Зокрема досліджувався такий показник, як вступ випускників загальноосвітніх шкіл у вищі навчальні заклади. З даних, наведених у Додатку А, можна зробити висновки щодо можливостей молоді, яка

належить до різних категорій за ознаками «місце проживання», «соціальний статус батьків», «стать» одержати професійну освіту у вищих навчальних закладах. Виявляються, насамперед, тенденції відносно порівняльних шансів юнаків і дівчат обласного центру й середніх міст вступу до ВНЗ. Так, у Новосибірську з родин керівників і фахівців частіше попадають у вузи юнаків, ніж дівчини, а серед дітей службовців і робітників шанси опинитися у вищій школі вище у дівчат, ніж в юнаків. Аналогічна тенденція спостерігається й у відношенні груп, що різняться за показником «соціальне походження», юнаків і дівчат із середніх міст. У малих містах і робочих селищах аналогічна тенденція продовжує спостерігатися у вихідців з родин керівників і з родин робітників: у перших перевагу мають юнаки, у других – дівчини. У двох інших групах напрямок переваг змінилося на зворотній. У малих містах, на відміну від великих і середніх, у дітей фахівців переваги у доступі до вищої освіти мають дочки, а в дітей службовців – сини. У молоді села спостерігається зупинення відповідної тенденції.

На професійні плани старшокласників у значній мірі впливають зміни у престижності та привабливості професій, які відбулися разом зі зміною суспільно-економічного базису суспільства. Суб'єктивна оцінка престижності старшокласником професії відбиває ступінь його прагнень зайняти в суспільній структурі певне місце, і нерідко ступінь задоволеності його групою, організацією, суспільством, які дозволяють йому займати дане місце. Це є одним з ознак ідентифікації індивідуума із групою, організацією, суспільством в цілому. Вивчення престижності професій дозволяє отримати інформацію про те, куди й чому прагне та або інша група, тобто дозволяє підійти до розуміння мотивів поведінки, зокрема соціальної й професійної мобільності.

Значна увага, яка приділяється вивченню престижу професій, пов'язана з тим, що розходження привабливості визначаються розходженнями в системах життєвих цінностей різних соціальних груп

молоді, або молоді як соціальної групи в різні часи. За такого підходу оцінки престижності професій цікавлять дослідників як досить достовірні непрямі показники ціннісних орієнтації молоді. Як зазначав А. Здравомислов, ціннісні орієнтації являють собою поділювані особистістю соціальні цінності, які утворюють вісь свідомості, що забезпечує стійкість особистості, наступність певного типу поведінки й діяльності, вони виступають як цілі життя й основні засоби їх досягнення. У силу цього ціннісні орієнтації здобувають функцію найважливіших регуляторів соціальної поведінки індивідів.

Впродовж останніх двох десятиліть помітно зросла престижність професій, оволодіння якими передбачає одержання вищої освіти, й, як наслідок, орієнтація на набуття вищої освіти переросла у гіперорієнтацію на вступ до ВНЗ. На жаль, як зазначалося раніше, результатів лонгітюдних досліджень динаміки професійних уподобань учнівської молоді в Україні у ХХ столітті ми не знайшли, тому для ілюстрації цієї тези використали данні, одержані російськими вченими (див. Додаток Б, використовувалася десятибальна шкала престижності професій). Проте, Інститутом соціальної та політичної психології НАПН України у 2008-2009 рр. було проведено всеукраїнський репрезентативний моніторинг рівня та чинників престижності професій. У Додатку В наведено перелік професій, відносно престижності яких у регіоні проживання респондентів висловилося не менш ніж 2% опитаних. Аналіз наведених даних дозволяє зробити декілька висновків. Насамперед, з 26 професій лише 4 належать до робітничих і з них лише 2 належать до сфери матеріального виробництва. По-друге, достатньо високий рівень престижності мають професії, пов'язані з силовими структурами (10 та 21 рангові місця відповідно). І, нарешті, назви професій свідчать про те, що професіографічні знання випускників загальноосвітніх шкіл знаходяться на неналежному рівні. Практично всі назви професій, вказаних старшокласниками, не

співпадають з їхніми офіційними назвами, а частини названих професій взагалі не існує.

3. Професійна орієнтації молоді на робітничі професії

3.1. Стан підготовки молоді за робітничими професіями. Період становлення та розвитку ринкової економіки в Україні характеризується значними змінами її структурних складових. Орієнтована на задоволення потреб військово-промислового комплексу СРСР, промисловість країни не відповідає тенденціям розвитку України як незалежної держави і, як наслідок, впродовж останніх двох десятиріч, включаючи останні роки існування СРСР, втратила значну частку свого промислового потенціалу. Значних втрат зазнало і сільське господарство, яке зараз представлено в основному дрібними товаровиробниками. Певного позитивного розвитку зазнала лише сфера послуг. Стагнація вітчизняної економіки призвела до масової ліквідації промислових та сільськогосподарських підприємств і, як наслідок, відтоку кваліфікованих кадрів, насамперед робітничих, з цих сфер економіки. Вивільнені робітники пересунулися до сфери бізнесу або поповнили лави безробітних. Значна частка кваліфікованих робітників (за деякими оцінками декілька мільйонів осіб) працевлаштувалися за кордоном. Таким чином, впродовж 90-х рр. професійний потенціал країни в частині робітничих кадрів суттєво зменшився.

Економічне зростання, яке розпочалося в Україні наприкінці 90-х рр. ХХ століття, актуалізувало проблему нестачі кваліфікованих робітничих кадрів, насамперед, у промисловості та сільському господарстві. Ситуація не змінилася і дотепер. Державні інституції, які здійснювали допрофесійну та професійну підготовку молоді за робітничими професіями, впродовж 90-х рр. зазнали значного скорочення, зменшилася й кількість молодих людей, які обирають робітничі професії і працевлаштовуються за ними. За такого підходу, однією з актуальних соціально-педагогічних проблем є підготовка учнів старших класів середніх загальноосвітніх шкіл до вибору

робітничих професій. Одним із засобів узгодження професійних намірів та планів особистості з потребами суспільства щодо упорядкування структури трудового потенціалу є професійна орієнтація. Слід зазначити, що проблема підготовки молоді до вибору робітничих професій засобами професійної орієнтації інтенсивно досліджувалася у СРСР в 70-80-х рр. У чисельних дисертаційних роботах було розкрито зміст, форми та методи орієнтації учнів на вибір робітничих професій, організаційно-педагогічні умови взаємодії шкіл, ПТНЗ та підприємств з метою підготовки школярів до вибору відповідних професій тощо. Зрозуміло, що зазначені роботи спиралися на відповідне ідеологічне підґрунтя, і сьогодні доцільність їх використання викликає сумніви.

З набуттям незалежності Україна успадкувала систему освіти СРСР. Така система, орієнтована на задоволення потреб адміністративно-планової економіки у відтворенні та розвитку професійного потенціалу, не відповідала зміненим соціально-економічним умовам, які характеризувалися становленням та розвитком ринкових відносин. Структурні зміни в економіці, зокрема, зменшення питомої ваги сфери матеріального виробництва та демократизація суспільства стали вагомими чинниками, що обумовили зміни в структурі, меті та завданнях системи освіти України. При цьому, у системі професійної освіти пріоритетного розвитку набула вища освіта, що, на наш погляд, не у повній мірі відповідало стану та перспективам розвитку економіки України.

Результати опитування учнів 8-9-х класів Києва, Запоріжжя, Дніпропетровська свідчать про те, що проблема професійного майбутнього є актуальною для учнів старших класів основної школи, а в багатьох з них склався певний його образ власного професійного майбутнього. Слід зазначити, що переважна більшість опитаних школярів для оволодіння майбутньою професією планує продовжити навчання у професійному навчальному закладі (див. табл. 7).

Професійні плани учнів 8-9 класів (у %)

Професійні плани	Клас	
	8	9
навчатися у ВНЗ по закінченню школи або 9 класу ¹	70,5	71,0
навчатися у ПТНЗ по закінченню 9 класу	6,3	5,2
навчатися у ПТНЗ по закінченню 11 класу	1,2	1,0
набути професію іншим шляхом	0,5	0,0
працювати по закінченню школи або 9 класу	0,0	0,6
суміщати роботу з навчанням по закінченню 9 класу	1,1	1,4
суміщати роботу з навчанням по закінченню 11 класу	1,2	3,0
не замислювався над цим	19,2	18,8

Хоча переважна більшість учнів 8-9 класів вважала, що вибір майбутньої професії вже здійснено, подальші дослідження засвідчили, що проблема вибору професії не є вирішеною для значної частини школярів. Учні досить впевнено називали тип професійної підготовки (навчання у ВНЗ, навчання у ПТНЗ тощо), але не завжди були здатні точно назвати професію (спеціальність), яку планували отримати у процесі професійного навчання. Тобто, як зазначали Ю. Гільбух та Є. Верещак, в такому випадку мова йде не стільки про вибір професії, скільки про так званий соціальний вибір або соціальне самовизначення. Останнє характеризується тим, що при його здійсненні домінуючою є орієнтація на досягнення в майбутньому певного соціального статусу, і він не є орієнтованим на зміст майбутньої професійної праці. Результати дослідження проблеми вибору професії учнями старших класів основної школи також дають підстави вважати, що для учнів цієї вікової групи притаманним є псевдовибір майбутньої професії, який здійснюється з орієнтацією на її зовнішні ознаки, без аналізу комплексу взаємопов'язаних та взаємообумовлених об'єктивних і суб'єктивних факторів професійного самовизначення. У

¹ До ряду ВНЗ I-II рівнів акредитації можна поступати по закінченню 9-и класів

цілому, слід зазначити, що сьогодні переважна більшість учнів 8-9-х класів планує продовжити навчання у старшій школі, але при цьому визначити профіль майбутньої навчальної спеціалізації впевнено може не більше 40% опитаних.

Незначно відрізняються від професійних планів учнів 8-9-х класів професійні плани учнів 10-11-х класів (див. табл. 8)

Таблиця 8

Професійні плани учнів 10-11 класів, у %

Професійні плани	Клас	
	10 клас	11 клас
навчатися у ВНЗ по закінченню школи	78,2	86,4
навчатися у ПТНЗ по закінченню школи	3,6	1,1
набути професію іншим шляхом	0,6	1,1
працювати по закінченню школи	0,6	1,1
суміщати роботу з навчанням по закінченню 11 класу	1,2	5,5
не замислювався над цим	15,8	4,8

Таким чином, виходячи з даних обстеження професійних планів учнівської молоді, яка навчається у загальноосвітній школі, можна констатувати, що зазначені плани знаходяться переважно поза площиною робітничих професій.

На систему трудових ціннісних орієнтацій школярів, які, в свою чергу, взаємопов'язані з мотивами професійного самовизначення, значною мірою вплинули соціально-економічні трансформації, що відбулися в Україні впродовж останніх двох десятиріч. З точки зору аналізу динаміки змін у системі професійних ціннісних орієнтацій молоді впродовж переходу економіки України від планового господарства до лібералізованого ринку, цікавими є дослідження, які у 60-х - 80-х рр. минулого століття проводилися В. Чередниченко, М. Тітмою та В. Шубкиним, а на початку XXI століття за аналогічною схемою були здійснені В.Чередниченко. Порівняння результатів згаданих досліджень дозволяють зробити висновок про кардинальні зміни у системі

професійних ціннісних орієнтацій молоді впродовж останніх десятиріч. Якщо раніше ієрархію ціннісних уявлень про майбутню професію очолювали можливість самовдосконалення та самоствердження в праці й корисність професії для суспільства, то тепер провідні місця належать таким цінностям, як забезпечене майбутнє та матеріальна винагорода за працю.

За результатами порівняльного аналізу досліджень, проведених в 80-90-і рр., і досліджень, проведених на початку XXI століття, можна виявити залежність між зміною значущості професійних установок молоді й соціально-економічною ситуацією в країні. У період глибоких змін в суспільстві неминуче відбуваються зміни мотиваційної системи особистості: змінюються ідеали, ціннісні орієнтації, потреби, установки тощо. Причому, відбуваються як кількісні, так і якісні зміни згаданих характеристик. У період відносної стабільності критерії соціальної оцінки зміщуються в сторону професіоналізму, а в нестабільні - стають більш прагматичними. Так, для 70-х рр. минулого століття був притаманний вибір професії за покликанням; у 80-90-х рр. - установка на здобуття вищої освіти, престижної в суспільстві; на початку XXI століття - панування установки на здобуття вищої освіти, згідно її затребуваності в суспільстві.

На нашу думку, до числа негативних факторів, які обумовили незадовільний стан підготовки молоді до вибору робітничих професій, слід віднести фактичне виключення з числа пріоритетних завдань загальноосвітньої школи підготовку школярів до праці, насамперед, професійної праці. На зміну трудовій гіперорієнтації, хоча б і переважно зовнішній і заідеологізованій, притаманній радянській школі, прийшла практична відмова від орієнтацію на працю в національній школі. Впродовж останніх років у школах значно (майже вдвічі) скоротилася кількість годин, які відводяться на трудове навчання у середній школі, кількість годин, яка відводиться на вивчення предмета «Технології» (крім технологічного напрямку) у старшій профільній школі зведена до мінімуму

(1 година на тиждень у 10-11-х класах). Різноманітні види праці як такої (праця по самообслуговуванню, робота у літніх таборах праці та відпочинку, виробнича практика в рамках допрофесійної та професійної підготовки старшокласників, трудові об'єднання старшокласників тощо) у сучасній школі не культивуються. Профільна школа, попри задекларованої профорієнтаційної спрямованості, набуває рис класичної академічної освіти, яка готує школярів до набуття вищої, переважно гуманітарної, освіти. Фактично припинено професійну підготовку старшокласників на базі міжшкільних навчально-виробничих комбінатів (МНВК) та міжшкільних майстерень. Кількість МНВК скоротилася майже вдвічі і зараз вони, як правило, не надають учням робітничих професій (кількість годин, передбачених навчальними планами шкіл на вивчення освітнього напрямку «Технології» у старших класах значно менша за кількість годин, які відводяться стандартами професійно-технічної освіти на оволодіння відповідними професіями). Сьогодні кількість МНВК та кількість учнів, що в них навчається, навіть не відображається у статистичних збірниках МОН України.

Впродовж останніх двадцяти років значно скоротилася і система професійно-технічної освіти. Слід зазначити, що до 1995 року в статистичних матеріалах окремо наводилися дані щодо ПТНЗ, які підпорядковувалися Міністерству освіти і науки, а починаючи з 1995 р. до них додалися дані щодо ПТНЗ, які належали іншим міністерствам та відомствам, а також навчальні центри при установах виконання покарань. Сьогодні в офіційній статистиці щодо державної системи професійно-технічної освіти включені сумарні дані про: 1) ПТНЗ, підпорядковані МОН України, 2) ПТНЗ, що є структурними підрозділами інших навчальних закладів, 3) навчальні центри при установах виконання покарань. Таким чином, станом на 01.01.2011 р. до системи професійно-технічної освіти входило 870 ПТНЗ підпорядкованих Міносвіти, 46 ПТНЗ, що є структурними підрозділами інших навчальних закладів, 75

навчальних центрів при установах виконання покарань, тобто всього 991 навчальний заклад. Динаміка мережі та контингенту учнів професійно-технічних навчальних закладів впродовж 1990-2011 рр. наведена у табл. 9.

Таблиця 9

Динаміка зміни мережі та контингенту учнів професійно-технічних навчальних закладів

Рік	Кількість закладів	% до кількості у 1990 р.	Кількість учнів, тис. осіб	% до контингенту 1990 р.
1990	1246	100	643,4	100
1991	1251	100,4	648,4	100,8
1992	1255	100,7	647,2	100,6
1993	1185	95,1	629,4	97,8
1994	1177	94,5	572,8	89,0
1995	1179	94,6	555,2	86,3
1996	1156	92,7	539,7	83,9
1997	1003	80,5	528,1	82,1
1998	995	79,8	529,0	82,2
1999	980	78,7	527,7	82,0
2000	970	77,8	524,6	81,5
2001	965	77,4	512,3	79,6
2002	962	77,2	501,9	78,0
2003	953	76,5	493,1	76,6
2004	1011	81,1	507,3	78,8
2005	1023	82,1	496,6	77,2
2006	1021	81,9	473,8	73,6
2007	1022	82,0	454,4	70,6
2008	1018	81,7	443,6	68,9
2009	975	78,3	424,3	65,9
2010	976	78,3	433,5	67,4
2011	976	78,3	409,4	63,6

У порівнянні з 1990 роком кількість ПТНЗ скоротилася в 1,25 рази, а контингент учнів - в 1,57 рази. Проаналізувавши статистику щодо ПТНЗ,

які підпорядковані Міністерству освіти і науки, молоді та спорту, то маємо дещо іншу картину (див. табл. 10)

Таблиця 10

Динаміка зміни мережі та контингенту учнів професійно-технічних

Рік	Кількість закладів	% до кількості у 1990 р.	Кількість учнів, тис. осіб	% до контингенту 1990 р.
1990	1246	100	643,4	100
1991	1251	100,4	648,4	100,8
1992	1255	100,7	639,7	99,4
1993	1256	95,1	647,2	100,5
1994	1185	94,5	629,3	97,8
1995	1177	94,4	572,8	89,0
1996	1161	93,2	552,0	85,8
1997	1146	91,9	537,7	83,6
1998	995	79,9	526,4	81,8
1999	977	78,4	522,0	81,1
2000	966	77,5	495,0	76,9
2001	960	77,0	486,0	75,5
2002	957	76,8	500,0	77,7
2003	949	76,2	491,8	76,4
2004	940	75,4	484,4	75,3
2005	937	75,2	473,6	73,6
2006	930	74,6	448,8	69,8
2007	919	73,8	410,2	63,8
2008	876	70,3	393,0	61,1
2009	874	70,1	423,4	65,8
2010	870	69,8	405,0	62,9

Кількість ПТНЗ, які підпорядковуються МОН України, скоротилася, у порівнянні з 1990 р. в 1,4 рази, а кількість учнів в них – майже в 1,6 рази. Аналіз динаміки змін валового внутрішнього продукту та основних показників системи ПТО в період 1990-2010 рр. свідчить про те, що

система професійно-технічної освіти практично не реагує на зміни в економічному стані держави і має стійку тенденцію до скорочення, хоча його темпи після 1998 р. значно уповільнилися (див. рис. 1).

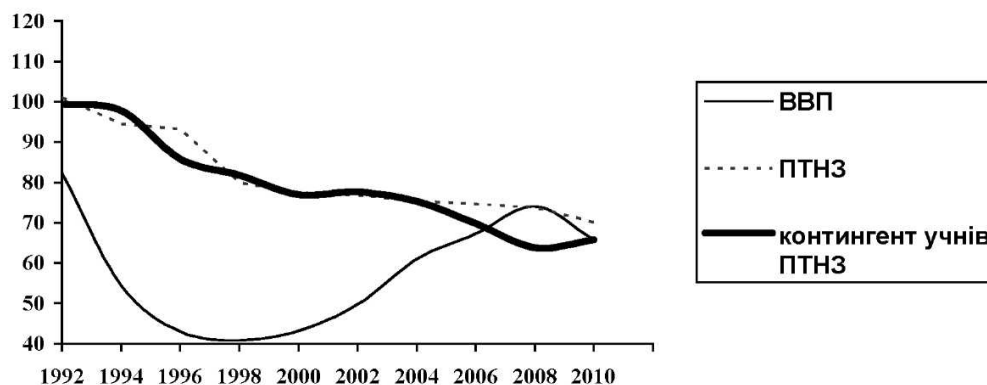


Рис. 1. Динаміка зміни України, кількості ПТНЗ МОН України та контингенту учнів ПТНЗ (у % до 1990 р.).

Таким чином, упродовж останніх двох десятиріч навчальна база підготовки молоді за робітничими спеціальностями значно зменшилася.

Одночасно із скороченням контингенту учнів ПТНЗ, швидкими темпами зростала кількість студентів вищих навчальних закладів. У 1989/90 навч. р. в СРСР функціонувало 904 ВНЗ, в яких навчалося 5.178 тис. студентів. У 2010/2011 навч. р. в Україні налічувалося 854 вищих навчальних заклада, де навчалося 2491 тис. студентів. Слід зауважити, що з цієї кількості 350 мали III-IV рівнів акредитації, тобто є власне вищими навчальними закладами в розумінні часів СРСР, але в них навчалося 2.129 тис. студентів, тобто понад 85% від їхньої загальної чисельності.

У 1989/90 навч. р. в цілому по СРСР кількість учнів ПТНЗ складала 3.8 млн. осіб, студентів середніх спеціальних навчальних закладів – 4.2 млн. осіб, студентів вищих навчальних закладів – 5.178 млн. осіб. Співвідношення учнів ПТНЗ до студентів інших навчальних закладів складало 1 : 1,1 : 1,4. У 2009/2010 навч. р. таке співвідношення складало 1 : 0,8 : 5,3, тобто розрив для ПТНЗ та ВНЗ III-IV рівнів акредитації збільшився у 3,8 разів. Наприкінці 80-х рр. у СРСР кількість студентів

середніх спеціальних закладів відносились до кількості студентів ВНЗ як 1:1,23, сьогодні в Україні кількість студентів ВНЗ I-II рівнів акредитації відноситься до кількості студентів ВНЗ III-IV рівнів акредитації як 1:6,3, тобто розрив збільшився у 5,25 разів. При цьому слід зазначити, що певні робітничі професії потребують професійної підготовки, яка виходить за межі професійно-технічної освіти і передбачають наявність кваліфікації «молодший спеціаліст», яку надають ВНЗ I-II рівнів акредитації.

На рисунку 2 відображено динаміку кількості професійних навчальних закладів впродовж 1990-2011 рр.

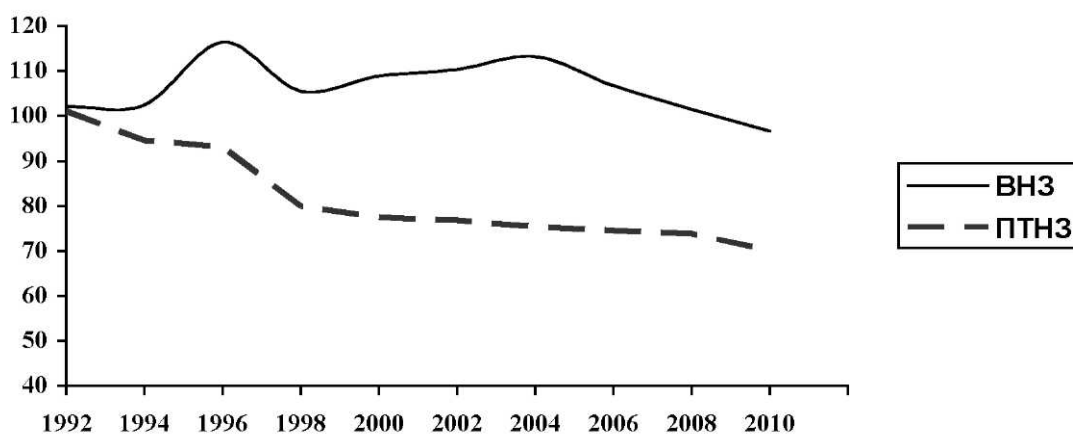


Рис. 2. Динаміка кількості професійних навчальних закладів (у % до 1990 р.).

У 1989/90 навчальному році в цілому по СРСР середню загальноосвітню школу закінчило 2.532 тис. осіб, а до ВНЗ поступили 1.050 тис. осіб, тобто ємкість ВНЗ складала біля 40% від чисельності випускників загальноосвітньої школи (на практиці ця цифра щодо випускників шкіл була значно меншою, оскільки пріоритет при вступі до ВНЗ надавався особам, які мали відповідний досвід роботи, демобілізованим із Збройних Сил СРСР тощо). У 2009/10 навч. р. в Україні повну загальну середню освіту набуло 391 тис. осіб, а до ВНЗ I-II та III-IV рівнів акредитації було зараховано 521 тис. осіб, що перевищило чисельність випускників шкіл у 1,33 рази.

Таким чином, за останні роки база підготовки молоді за робітничими професіями значно звузилася. При цьому попит на кваліфікованих робітників залишається стабільно високим.

3.2. Концептуальні положення щодо підготовки молоді до вибору робітничих професій. Слід зазначити, що не існує загальноприйнятого визначення дефініції «робітничі професії». Аналіз джерел за цією тематикою дозволив сформулювати таке визначення цього поняття. Робітничі професії, – це група професій, що об'єднує працівників, які безпосередньо зайняті у процесі створення матеріальних цінностей, надання матеріальних послуг, обробки інформації, перевезення вантажів і пасажирів тощо та безпосередньо здійснюють трудові операції.

Згідно з чинним Класифікатором професій до робітничих професій можна віднести наступні групи професій: працівники сфери торгівлі та послуг; кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства; кваліфіковані робітники з інструментом; робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин; найпростіші професії.

Для деяких професій, пов'язаних із виконанням робіт високої кваліфікації, необхідна кваліфікація «молодший спеціаліст». Професії, пов'язані з виконанням робіт середньої кваліфікації, вимагають повної загальної середньої та професійно-технічної освіти чи повної загальної середньої освіти та професійної підготовки на виробництві. Для професій, пов'язаних із виконанням робіт низької кваліфікації досить базової загальної середньої освіти та мінімальної професійної підготовки на виробництві чи інструктажу. Для виконання професійних завдань з найпростіших професій досить неповної базової загальної середньої освіти або початкової загальної освіти та мінімальної професійної підготовки на виробництві чи інструктажу.

Проблема підготовки молоді до вибору та оволодіння робітничими професіями, роботою за ними є проблемою, яка, на нашу думку, не може бути розв'язаною лише засобами професійної орієнтації й потребує реалізації комплексу узгоджених та взаємопов'язаних заходів з боку держави, системи освіти, роботодавців, засобів масової інформації тощо.

У контексті вирішення проблеми орієнтації молоді на вибір робітничих професій функція держави полягає у розробці та реалізації законодавчого поля, сприятливого для створення робочих місць за згаданими професіями, заохочення роботодавців до вкладання коштів у модернізацію підприємств та поліпшення умов праці, розвиток наукоємних технологій тощо. Функція роботодавців за такого підходу полягає у створенні робочих місць за робітничими професіями з високою оплатою праці, неодноманітним та високотехнологічним змістом праці, новим устаткуванням, обладнанням тощо. Такі заходи, поєднані з відповідною агітаційною та профінформаційною компанією у засобах масової інформації, потенційно можуть підвищити престижність і привабливість робітничих професій.

До числа регулятивних функцій держави слід віднести упорядкування мережі вищих навчальних закладів. За своєю чисельністю, напрямками та якістю підготовки, система вищої професійної освіти в Україні є, з нашої точки зору, надлишковою і такою, що не відповідає ні поточним, ні коротко-та середньотерміновим потребам економіки. Значна частка випускників ВНЗ не може знайти роботу за спеціальністю і вимушена оволодівати професіями, які відносяться до розряду робітничих, тобто професійна кар'єра у такій конфігурації передбачає неефективну витрату молодою людиною часу та коштів. З точки зору проблеми професійного самовизначення, вступ випускника загальноосвітньої школи є не результатом реалізації особистого професійного плану, а засобом відстрочки прийняття рішення щодо професійного майбутнього. Об'єктивна акредитація ВНЗ з позиції забезпечення професорсько-

викладацьким складом, навчально-матеріальною базою і, насамперед, якістю підготовки їх випускників може помітно скоротити кількість ВНЗ та їх філій, збільшити потенційний контингент системи професійно-технічної освіти.

Паралельно необхідно розширяти базу для підготовки молоді за робітничими професіями. До вирішення цього завдання може бути знову залучена загальноосвітня школа. Для цього потрібно переглянути стандарти початкової професійної освіти і дозволити середнім закладам освіти здійснювати допрофесійну та професійну підготовку старшокласників за деякими з них. Крім того, в рамках створення системи безперервної професійної освіти доцільно впровадити систему професійно зорієнтованих залікових одиниць (кредитів) з дисциплін освітнього напрямку «Технологія», які зараховуються при продовженні навчання за відповідним фахом у системі початкової або вищої професійної освіти. За такого підходу, по закінченню середньої школи учень одержує атестат про загальну середню освіту і професійну (допрофесійну) підготовку, що дозволяє почати роботу на виробництві. На даному ступені учень може не отримувати свідоцтва про набуття певного розряду, але він виграє з погляду економії часу і коштів на подальше навчання. Крім того, він отримує додаткову можливість на отримання роботи, у разі неможливості продовження навчання відразу після закінчення школи. За період навчання в 10-11 класах старшокласник може набрати певну кількість залікових одиниць (кредитів) з дисциплін, які зараховуються для кваліфікації за фахом після закінчення середньої школи, якщо він продовжує навчання у ПТНЗ або ВНЗ. Для здійснення допрофесійної та професійної підготовки старшокласників доцільно залучати матеріально-технічну базу та педагогічних працівників ПТНЗ.

Підготовка школярів до вибору робітничих професій передбачає реанімацію такого напрямку виховної діяльності школи, як трудове виховання. При цьому виникають істотні проблеми, пов'язані із

серйозною корекцією загальної спрямованості як змісту трудового виховання, так і культури трудової діяльності, які повинні орієнтувати особистість на ефективну працю в динамічному середовищі ринкової економіки.

На етапі професійної підготовки (заклади професійної освіти, підготовка на виробництві, курсах і таке інше) метою профорієнтаційної діяльності є закріплення в особистості усвідомлення правильності вибору професійного шляху або переорієнтація на початкових етапах професійного навчання на вибір іншої, більш підходящої для людини професії.

Ще однією групою молоді, яка може бути зорієнтованою на вибір робітничої професії, є безробітні та тимчасово непрацюючі особи.

Засобами розв'язання проблеми підготовки молоді до вибору робітничих професій є:

- розробка державної, з урахуванням інтересів роботодавців, програми розвитку трудового потенціалу країни;
- залучення до реалізації програми розвитку трудового потенціалу країни соціальних партнерів, насамперед, роботодавців;
- створення законодавчого поля, сприятливого для розвитку економіки, спрямованого, насамперед, на створення робочих місць за робітничими професіями, заохочення роботодавців до вкладання коштів у модернізацію підприємств та поліпшення умов праці представників робітничих професій, посилення їх соціального захисту, надання робітникам преференцій в плані підвищення власного фахового рівня, податкове заохочення роботодавців до фінансування підготовки і перепідготовки робітничих кадрів, перманентного підвищення їх кваліфікації, а також організації навчальної та навчально-трудової діяльності учнівської молоді на їх виробничій та навчально-виробничій базі;

– упорядкування системи професійної освіти відповідно до поточних та перспективних потреб соціально-економічного розвитку країни, розширення бази початкової професійної освіти і навчання, зокрема, за рахунок середніх загальноосвітніх навчальних закладів;

– відродження системи трудової підготовки та трудового виховання в середніх загальноосвітніх навчальних закладах, створення, із залученням соціальних партнерів, сучасної бази трудової підготовки школярів;

– створення нормативно-правових, соціально-економічних, інформаційно-методичних, матеріально-технічних і фінансових засад системи професійної орієнтації населення, складовою якої є орієнтація молоді на робітничі професії;

– диференціація змісту, форм та методів профорієнтаційних заходів, відповідно до основних етапів професійного розвитку особистості;

– проведення фундаментальних та прикладних наукових досліджень у сфері професійної орієнтації населення і забезпечення широкого впровадження їх результатів у практику;

– вивчення, адаптація до соціокультурних особливостей України та використання позитивного зарубіжного досвіду щодо підготовки особистості до побудови та реалізації професійної кар'єри з урахуванням соціально-економічних та соціокультурних особливостей розвитку України;

– створення організаційної інфраструктури профорієнтаційної роботи з різними віковими групами та категоріями населення, визначення гарантованого мінімуму психолого-профорієнтаційних послуг, які надаватимуться державними установами;

– підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації фахівців у сфері професійної орієнтації та психологічного консультування з проблем професійного розвитку особистості, розробка нормативної бази щодо ліцензування діяльності за цим напрямом.

Орієнтації молоді на робітничі професії передбачає скоординовані дії середніх загальноосвітніх навчальних закладів, професійних навчальних закладів, органів державного управління, державних органів охорони здоров'я, праці і зайнятості населення, роботи з молоддю, а також роботодавців, засобів масової інформації, сім'ї, суспільних об'єднань і організацій, інших соціальних інститутів, відповідальних за виховання, освіти, професійне навчання і працевлаштування молоді.

Профорієнтаційна підтримка комплексу заходів, який має за мету орієнтацію молоді на робітничі професії повинна будуватися з урахуванням особливостей професійного розвитку особистості, притаманній цій віковій групі. Для даної соціально-демографічної групи характерними є два етапи професійного розвитку: розвиток у період вибору професії; розвиток у період професійної підготовки та подальшого становлення професіонала. Зазначені стадії для кожної конкретної особи мають певні відмінності, але в цілому вони вкладаються у вікову періодизацію професійного розвитку людини і можуть виступати орієнтирами щодо визначення змісту, форм та методів профорієнтаційної роботи

За такого підходу важливою ланкою системи профорієнтації, яка є одним із засобів підготовки молоді до вибору робітничих професій, є середні загальноосвітні навчальні заклади. Основні напрями їх діяльності в контексті проблеми орієнтації молоді на робітничі професії можна умовно поділити на загальні та специфічні.

До числа загальних напрямів роботи школи з орієнтації учнів на робітничі професії можна віднести: створення умов для проведення системної, кваліфікованої і комплексної роботи з профорієнтації, яка спрямована на ознайомлення школярів зі світом професій, формування в учнів об'єктивних знань щодо особливостей власної особистості, формування у школярів готовності до усвідомленого вибору майбутньої професії на основі співвіднесення інформації про професію з власними

інтересами, здібностями, об'єктивними можливостями, життєвими планами тощо; створення умов для диференціації навчання, в тому числі професійно зорієнтованого, відповідно до інтересів, здібностей, професійних намірів тощо учнів; формування в учнів здатності до побудови перспектив професійної кар'єри, прийняття рішення щодо її реалізації та готовності особисто відповідати за нього.

До числа специфічних напрямів роботи школи з орієнтації учнів на робітничі професії можна віднести такі: здійснення заходів з трудового виховання учнів на всіх ступенях шкільної освіти; здійснення трудового навчання школярів; створення умов для здійснення педагогічно керованої трудової діяльності школярів; створення умов для здійснення учнями навчальних проектів, спрямованих на розширення когнітивної бази щодо робітничих професій та набуття адекватного практичного досвіду.

З точки зору розв'язання проблеми орієнтації молоді на робітничі професії, особливого значення відіграють міжшкільні навчально-виробничі комбінати. Вони можуть виступати як координаційні центри профорієнтаційної роботи в районі (місті), здійснювати допрофесійну (професійну) підготовку школярів за робітничими професіями, а також забезпечувати участь школярів в професійно зорієнтованій навчально-трудої, трудовій і професійній діяльності.

До здійснення профорієнтаційної роботи з учнями залучаються педагогічні працівники середніх загальноосвітніх навчальних закладів, практичні психологи, методисти з профорієнтаційної роботи тощо.

Відповідно до особливостей вікового розвитку (перехід від підліткового до юнацького віку), структури та особливостей функціонування профільної школи, професійна орієнтація учнів 8-9-х та 10-11-х класів відрізняється специфікою профорієнтаційної підтримки процесу професійного самовизначення учнів (див. табл. 11, 12).

Специфіка профорієнтаційної підтримки процесу професійного самовизначення учнів 8-9 класів

Типові очікування учнів щодо профорієнтаційної допомоги	Напрямки профорієнтаційної роботи
вирішення проблеми щодо подальшого навчання (працевлаштування); поглиблений інтерес до певних професій; інтерес до професійних навчальних закладів; інтерес щодо власної професійної придатності.	профконсультаційна допомога у виборі профілю навчання у старшій школі або професійного навчального закладу (в окремих випадках - допомога у виборі місця роботи); допомога у самопізнанні (без висновків щодо професійної непридатності); формування системи ціннісних ставлень до професійної праці; профінформаційна робота, спрямована на ознайомлення зі світом професій та шляхами їх набуття.

Таблиця 12

Специфіка профорієнтаційної підтримки процесу професійного самовизначення учнів 10-11(12) класів

Типові очікування учнів щодо профорієнтаційної допомоги	Напрями профорієнтаційної роботи
вибір професії; вибір напрямку набуття професійної освіти, визначення закладу професійної освіти; вибір шляхів вступу до закладу професійної освіти (підготовчі курси та ін.); інтерес щодо ціннісних та моральних аспектів майбутньої трудової діяльності; прагнення до конкретизації вибору майбутньої професії та шляхів її набуття	головний акцент - ціннісно-моральна складова професійного самовизначення; профінформаційна допомога - створення розвинутої когнітивної бази вибору майбутньої професії; профконсультаційна допомога - співставлення вимог, що ставить професія до особистості, з особливостями особистості школяра; індивідуалізація профорієнтаційної роботи; допомога у розробці розгорнутого особистого професійного плану, який передбачає реальні альтернативи обраній професії

Професійно-технічні навчальні заклади: здійснюють систему заходів з пропаганди серед молоді робітничих професій і спеціальностей, які є перспективними й такими, що мають попит на ринку праці; сприяють закріпленню в учнів професійного вибору та подолання криз професійного розвитку у період професійної підготовки, а також переорієнтацію учня на

набуття нової робітничої професії у випадках, коли первинний вибір напряму навчання не може бути реалізованим (відсутність інтересу до професії, профнепридатність, зміна життєвих та професійних орієнтирів тощо); проводять роботу із закріплення в учнів мотивації вибору професії та формування системи відповідних професійних ціннісних орієнтацій; забезпечують психологічний супровід професійної, виробничої та соціальної адаптації майбутніх кваліфікованих робітників; забезпечують учнів інформацією про перспективи професійного розвитку за обраною професією; створюють умови для набуття в період навчання практичного досвіду за обраною професією. Перспективною формою навчально-виховної діяльності закладів професійно-технічної освіти за цим напрямом є консультування для кар'єри, що має за мету формування в учнів адаптаційних здатностей і навичок, які дозволяють особистості ефективно, з урахуванням конкуренції на ринку праці й наявності неповної зайнятості, використовувати свій професійний потенціал. Оскільки по закінченню ПТНЗ перед переважною більшістю учнів об'єктивно постане проблема працевлаштування, ми вважаємо що до змісту підготовки учнівської молоді до побудови професійної кар'єри в умовах закладів професійної освіти необхідно включити навчальний матеріал, спрямований на формування у молоді людини специфічних знань та умінь, пов'язаних безпосередньо з алгоритмом пошуку роботи та процедурою працевлаштування. Рекомендації для учнів ПТНЦ щодо пошуку роботи та працевлаштування наведено у Додатку Д.

Після отримання професійної освіти людина приступає до власної професійної діяльності. У процесі цієї діяльності вона послідовно проходить декілька стадій професійного становлення, з яких для молоді притаманними є стадія професійної адаптації та стадія професіоналізації.

На етапі адаптації профорієнтаційний супровід особистості припускає діагностику її професійно значимих психофізіологічних якостей, оскільки саме їх невідповідність вимогам професії, як правило, є

причиною адаптаційного синдрому, який часто детермінований схованою професійною непридатністю. Для зняття тривожності та мобілізації професійної активності молоді людини можна використати психологічне консультування [58].

Психологічний супровід стадії професіоналізації полягає в наданні допомоги працівникові у професійному зростанні, підвищенні кваліфікації й розвитку кар'єри, у підтримці при переживанні труднощів, незадоволеності працею, при звільненні, а також при прийомі на роботу. Основним завданням профорієнтаційної роботи на стадії професіоналізації можна вважати забезпечення взаємоузгодження й взаємодії підприємства (організації) і працівника у професійному становленні останнього. Дане завдання реалізується за такими напрямками: вивчення й оцінка професійного потенціалу працівника; ознайомлення працівника з перспективами професійного зростання; попередження й усунення ситуацій, які утруднюють або роблять практично неможливим подальший професійний розвиток працівника.

Додатки
Додаток А

Таблиця А.1

**Комбінація ознак «рівень урбанізації місця закінчення школи»,
«соціально-професійний статус батьків», «стать випускника» щодо
вступу до ВНЗ (Новосибірська область, 1998 р.)**

Рівень урбанізації	Статус батьків	Стать	Вступили до ВНЗ, %
Обласний центр	Керівники	Юнаки	87,5
		Дівчини	77,5
	Фахівці	Юнаки	88,9
		Дівчини	82,9
	Службовці	Юнаки	35,0
		Дівчини	52,4
	Робітники	Юнаки	45,5
		Дівчини	61,5
Середні міста	Керівники	Юнаки	100,0
		Дівчини	83,3
	Фахівці	Юнаки	88,9
		Дівчини	84,6
	Службовці	Юнаки	71,4
		Дівчини	71,4
	Робітники	Юнаки	0,0
		Дівчини	33,3
Малі міста	Керівники	Юнаки	85,7
		Дівчини	62,5
	Фахівці	Юнаки	83,3
		Дівчини	86,7
	Службовці	Юнаки	75,0
		Дівчини	54,5
	Робітники	Юнаки	33,3
		Дівчини	50,0
Села	Керівники	Юнаки	0,0
		Дівчини	44,4
	Фахівці	Юнаки	75,0
		Дівчини	25,0
	Службовці	Юнаки	0,0
		Дівчини	50,0
	Робітники	Юнаки	60,0
		Дівчини	15,8

Додаток Б
Оцінка старшокласниками привабливості професій

Таблиця Б.1

Привабливість професій (ранги й бали), 1963 р.

Ранг	Професія	Бали
1	льотчики	8,04
2	науковці в обл. фізики	7,67
3	радіотехніки	7,57
4	інженери-радіотехніки	7,51
5	науковці в обл. математики	7,47
6	інженери-геологи	7,33
7	інженери-хіміки	7,11
8	науковці в галузі хімії	7,11
9	лікарі	7,11
10	працівники літератури й мистецтва	7,06
11	науковці в галузі медицини	7,03
12	викладачі ВНЗ	6,89
13	науковці в галузі геології	6,79
14	інженери-машинобудівники	6,68
15	інженери-будівельники	6,59
16	гірничий інженери	6,44
17	інженери-електрики	6,44
18	інженери-зв'язківці	6,31
19	викладачі середніх шкіл	6,23
20	науковці в галузі економіко-математичних досліджень	6,07
21	науковці в галузі історії	6,03
22	інженери-металурги	6,01
23	робітники хімічної промисловості	5,87
24	шахтарі	5,78
25	сталевари	5,66
26	інженери-транспортники	5,65
27	науковці в галузі філософії	5,62
28	інженери-нафтовики	5,59
29	машиністи тепловозів і електровозів	5,57
30	шофери	5,55
31	науковці в галузі біології	5,48
32	науковці в галузі філології	5,48
33	будівельники-монтажники	5,33
34	вчителі початкових шкіл	5,19
35	інженери-текстильники	5,13
36	науковці в галузі економіки	5,08

Привабливість професій (ранги й бали), 1983 р.

Ранг	Професія	Бали
1	льотчик	7,70
2	військовий	7,45
3	юрист	7,35
4	працівники міліції	7,25
5	лікар	7,16
6	моряк	6,76
7	шофер	6,60
8	працівники мистецтва	6,46
9	журналіст	6,31
10	учений-медик	6,30
11	викладач ВНЗ	6,27
12	радіотехнік	6,20
13	учений-геолог	6,11
14	учений-історик	6,10
15	письменник	5,96
16	культ.-просвіт. працівники, бібліотекарі	5,90
17	інженер-геолог	5,85
18	учений-фізик	5,85
19	інженер-будівельник	5,85
20	викладач середньої школи	5,83
21	учений-біолог	5,76
22	учений-математик	5,63
23	вчитель початкової школи	5,57
24	учений-кібернетик (в економіці)	5,55
25	працівники річкового транспорту	5,53
26	інженер-радіотехнік	5,51
27	учений-хімік	5,49
28	вихователь дошкільних установ	5,46
29	учений-економіст	5,46
30	шахтар	5,35
31	учений-філософ	5,32
32	учений-філолог	5,29
33	інженер-зв'язківець	5,28
34	медсестра, фельдшер, акушерка	5,24
35	працівники залізничного транспорту	5,21
36	лікар-ветеринар	5,16
37	інженер-харчовик	5,14
38	гірський інженер	5,14
39	кравець, швачка	5,13
40	інженер-транспортник	5,11

41	металург	5,09
42	агроном	5,08
43	інженер-машинобудівник	5,08
44	машиніст тепловоза й електровоза	5,05

Таблиця Б.3

Привабливість професій (ранги й бали), 1998 р.

Ранг	Професія	Бали
1	юрист	8,92
2	бізнесмен	8,43
3	банківський працівник	8,39
4	перекладач із іноземної мови	8,09
5	зовнішньоторговельний працівник	7,60
6	науковець - економіст	7,51
7	секретар-референт із роботою на комп'ютері	7,33
8	програміст	7,30
9	лікар	7,18
10	журналіст	6,56
11	бухгалтер	6,51
12	викладач вищої школи	6,49
13	льотчик	6,45
14	артист	6,30
15	архітектор	6,30
16	письменник	6,27
17	фермер	6,09
18	офіцер	5,94
19	науковець (гуманітарій)	5,86
20	інженер	5,75
21	науковець (біолог)	5,63
22	політик	5,54
23	науковець (математик)	5,51
24	продавець	5,42
25	шофер	5,35
26	вчитель середньої школи	5,32
27	моряк	5,27

Додаток В

Таблиця В.1

Розподіл відповідей випускників загальноосвітніх шкіл України на запитання «Назвіть три найбільш престижні професії у вашому регіоні / Україні / світі», (у %)

Ранг	Професія	У регіоні проживання респондентів	В Україні	У світі
1	лікар	28,1	20,3	24,4
2	юрист (у т.ч. виконавча служба)	27,1	34,8	17,6
3	економіст (у т.ч. міжнародний)	24,7	25,7	22,3
4	бухгалтер	16,0	8,6	3,4
5	менеджер (з різних галузей)	14,7	13,8	16,5
6	програміст	14,2	16,1	18,6
7	банкiр	8,5	12,2	13,6
8	вчитель	8,0	2,9	3,4
9	підприємець	6,7	2,6	4,2
10	військовослужбовець, співробітники МВС, ДПС, ДАІ, СБУ (крім міліціонерів)	5,4	5,5	4,5
11	бізнесмен	5,2	7,0	5,0
12	інженер	4,6	7,5	8,4
13	водій	4,1	2,3	1,8
14	стоматолог	3,6	1,8	0,3
15	продавець	3,6	1,0	1,0
16	страховий агент	3,6	3,6	5,2
17	держслужбовець	3,4	5,5	2,9
18	директор (керівник підприємства)	3,4	1,6	0,8
19	адвокат	3,1	5,5	5,5
20	комп'ютерщик	2,8	1,8	2,4
21	міліціонер	2,6	3,1	-
22	будівельник	2,3	2,9	2,6
23	перукар	2,3	0,8	0,3
24	викладач вузу	2,1	1,0	0,5
25	токар	2,1	0,8	0,5
26	дизайнер	2,1	2,3	3,7

Додаток Д

Пошук роботи та працевлаштування

Щоб почати пошук роботи, потрібно визначитись в типі очікуваної роботи і рівні вашої кваліфікації. Для цього доцільно скласти перелік робіт і включити до них: роботу, якій ви навчились; роботу, яку ви вже виконували; роботу, яку б хотіли виконувати.

Подальші етапи працевлаштування передбачають:

- визначення потенційного роботодавця;
- вибір способу контактування з роботодавцем;

– здійснення цих контактів.

Визначення потенційного роботодавця краще починати зі складання списку, який включає в себе назви, адреси та номери телефонів установ, підприємств або фірм, які мають ту роботу, що вам потрібна. Існує декілька джерел поповнення такого списку.

1. Спілкуватися з якомога більшою кількістю людей (друзями, сусідами, родичами, знайомими) про свої наміри знайти певний тип роботи. Ці контакти можуть стати найбільш важливим джерелом інформації і будуть корисними оскільки:

- Ви отримаєте більше інформації про робочі місця;
- люди, з якими ви контактуєте, утворюють мережу людей, зацікавлених вам допомогти;
- через цих людей ви отримаєте можливість встановити контакт з працівниками тієї сфери, що вас цікавить.

2. Наступним джерелом інформації щодо працевлаштування є засоби масової інформації. Але при використанні цього джерела пошуку роботи слід враховувати наступні моменти:

- лише невелика кількість людей (10-15%) отримують роботу з оголошеннями;
- рекламується лише 10-15% вакантних всіх робочих місць, переважно такі, які не потребують високої кваліфікації та професійної підготовки;
- роботодавці не вважають за потрібне рекламувати високооплачувані роботи і підбирають необхідних спеціалістів іншими шляхами;
- роботодавці часто рекламують місця, на які вже взято потрібного спеціаліста, однак оголошуючи про певні робочі місця, вони підкреслюють, що дають всім потенційним працівникам рівні можливості.

Якщо все ж таки користатися оголошеннями, розмішеними у ЗМІ або ж в інший спосіб, доцільно:

- не брати до уваги оголошення, в яких обіцяють отримання великих прибутків за короткий час;
- відмічати оголошення, які вас зацікавили, уважно ознайомитися з інформацією, наведеною в ньому, звернути увагу на те, чи кваліфікація та інші дані відповідають вимогам роботодавця;
- можете давати відповідь на оголошення, які не дають повної інформації і не ідентифікують роботодавця (іноді такі дані замовчують з ділових причин, наприклад, щоб конкуренти не здогадалися про деякі організаційні зміни, які повинні утримуватись в секреті певний час);
- відповідайте на оголошення навіть, якщо наявна кваліфікація не відповідає рівню, який вимагається, оскільки можуть запропонувати роботу, яка передбачає набуття необхідної кваліфікації на робочому місці.

3. Користуйтеся довідковою літературою, яка містить перелік місцевих установ, підприємств і фірм, які наведені в алфавітному порядку у відповідності до продукції та послуг, що надаються.

4. Звертайтеся в державні і недержавні служби по працевлаштуванню. Використовуючи всі ці рекомендації і чітко окресливши певне коло

потенційних роботодавців слід визначити спосіб здійснення контактів з ними.

Способи контактування з роботодавцем. Існує декілька способів звернення до роботодавця.

1. Шляхом листування, в тому числі електронного, можна за мінімально короткий час звернутися до багатьох роботодавців. В письмовій формі контакт позитивним є те, що з інформацією роботодавець може познайомитися в зручний для себе час. Однак легко також забути або проігнорувати звернення, яке надходить поштою.

2. Телефонний контакт також дозволяє економити час. До того ж під час телефонної розмови можна бути більш гнучким в поданні своєї кандидатури. Відчуваючи реакцію співбесідника на отриману інформацію, можна змінити акценти в описі своїх якостей, як потенційного працівника.

Недолік цього методу полягає в тому, що існує велика вірогідність викликати незадоволення роботодавця, зателефонувавши невчасно. Не завжди вдається також організувати телефонну розмову з конкретним роботодавцем

3. Безпосередній прихід на робоче місце і прохання про призначення інтерв'ю - найкращий спосіб контакту для того, щоб бути прийнятим на роботу. Однак треба бути готовим, що в деяких ситуаціях можна отримати відмову.

4. Краще за все, коли зустріч з роботодавцем допоможуть організувати ваші друзі або родичі, які знаходяться в хороших стосунках з роботодавцем, і можуть рекомендувати вас належним чином.

Здійснення контактів. Основною метою першого контакту з роботодавцем є призначення співбесіди при прийомі на роботу. При цьому доцільно дотримуватися ряду нескладних рекомендацій, які можуть підвищити шанси отримати роботу.

Зовнішній вигляд. Готуючись до співбесіди, слід звернути увагу на зовнішній вигляд. Одяг повинен бути чистим, випрасуваним. Зачіска повинна бути охайною. Потрібно подбати, щоб взуття було почищене і не дуже зношене. Взагалі, основне правило під час приготування до інтерв'ю - дотримання гармонії, тобто треба звернути увагу на те, щоб ніщо у зовнішньому вигляді не дратувало оточуючих і не відвертало увагу від суті розмови.

На ряді установ перед проведенням співбесіди претенденту на вакансію пропонують заповнити анкету і вже за результатами її попереднього вивчення запрошують безпосередньо на співбесіду.

Для розмови під час співбесіди слід підготувати копію своєї анкети, а також мати документи, які підтверджують дані, записані в анкеті (паспорт, диплом про освіту, свідоцтва про отримання додаткової освіти, права водія та інше).

Перш, ніж йти на співбесіду, доцільно дізнатися якомога більше про установу, підприємство або фірму, де ви хотіли б працювати. В ідеальному варіанті доцільно володіти інформацією про її вироби та послуги; економічний стан; відомості з історії підприємства (фірми); імена працівників, які проводять співбесіди; правила прийому на роботу тощо. Слід підготуватися до відповідей, в основному тих, що містяться в анкеті, а також на запитання, які можуть виникнути у роботодавця в результаті знайомства з анкетною. Зрозуміло, що на співбесіду запізнюватися не можна.

Під час співбесіди слід належним чином так би мовити подавати себе. Поводитися потрібно спокійно, з гідністю, але не гордовито. В вас повинні бачити урівноважену, впевнену в собі людину. Слід бути приємним і дружелюбним, посміхайтесь при зустрічі. Потрібно надати змогу роботодавцеві управляти ходом співбесіди, тобто не перебивати його, вислуховувати думку до кінця навіть тоді, коли з нею не згодні. Слід проявляти гнучкість в бесіді та бути готовим до співпраці, але не уникати говорити і про власні інтереси при виконанні обговорюваної роботи. Думки слід висловлювати чітко та зрозуміло, на запитання відповідати щиро, повно, але стисло, не перевантажуючи відповідь потоком зайвої інформації. Слід пам'ятати, що під час інтерв'ю роботодавець ознайомиться не лише з об'єктивними характеристиками потенційного працівника, але й звертає особливу увагу на особисті риси характеру і поведінку претендента на робоче місце. Говоріть про свої позитивні риси слід ненав'язливо, тактовно, але без зайвої скромності. Не варто також перебільшувати рівень своєї кваліфікації.

Не варто під час співбесіди обговорювати особисті домашні або фінансові справи, задавати питання, якщо не просять їх задавати, але не слід також уникати запитань про речі, які необхідно знати. Потрібно бути готовим назвати величину зарплати, яку ви хотіли б отримувати, але не раніше, ніж про це запитають. При цьому слід бути реалістичні в обговоренні заробітної плати. Якщо роботодавець не дав остаточної щодо працевлаштування та не сказав, коли можна дізнатися про його рішення, слід запитати, коли і в який спосіб про це можна дізнатися. Подякуйте за інтерв'ю.

Під час співбесіди слід бути готовим до відповіді на стандартні запитання:

В посаді, якого типу ви зацікавлені?

Чому ви думаєте, що вам підходить саме цей тип роботи?

Яку освіту отримали?

Який досвід роботи ви маєте?

Чому ви думаєте, що підходите для даної посади?

Чого ви хочете від нової роботи?

Чому ви хочете працювати в цій фірмі (установі)?

Що ви можете зробити для фірми (установи)?

Чому ви покинули своє останнє місце роботи?

Чи не виникають у вас труднощі при спілкуванні з людьми?

Що ви знаєте про фірму (установу)?

Вам подобається працювати самостійно чи виконувати доручення керівництва?

Які ваші основні позитивні і негативні риси?

Як часто ви пропускали роботу або навчання в минулому році і з яких причин?

Чи поїдете ви в будь-яке відрядження, якщо це потрібно буде для виконання завдання фірми (установи)? Як ви проводите свій вільний час?

Чому ви думаєте, що вас повинні прийняти на цю роботу?

Винагорода за роботу включає заробітну плату та додаткову грошову допомогу (або пільги). Тому при розгляді потенційного місця роботи необхідно розглядати всі виплати за роботу та пільги в комплексі, оскільки відносно невеликий рівень заробітної плати може компенсуватися додатковими виплатами та пільгами.

Заробітна плата - це сума грошей, яку отримують за роботу впродовж певного часу або за певний об'єм виконаної роботи (за домовленістю із роботодавцем). За перевиконання об'єму роботи, обумовленого трудовою угодою, працівник може отримати додаткову плату або мати компенсаційний час, який вираховується із звичайних робочих годин. Але в деяких випадках співробітники, які отримують місячну робочу ставку, повинні працювати стільки, скільки необхідно для виконання їх обов'язків. Такі працівники не одержують ні плати за переробку, ні компенсаційний час. їх відмінну роботу відзначають преміями.

Премія. Додаткова грошова винагорода від роботодавця за якісне, високопрофесійне, своєчасне (або дострокове) виконання роботи.

Відрахування. Закон вимагає від роботодавця відраховувати з цих двох видів грошових виплат (зарплати та премії) певні податки. *Прибутковий податок* складає найбільшу частину коштів, які утримуються із грошової винагороди за працю. Рівень обов'язкових відрахувань залежить від рівня отриманих виплат і відраховується згідно до чинного законодавства. Проте на підприємства (фірми) можуть бути впровадженими й інші види відрахувань, які не є обов'язковими, наприклад до накопичувального додаткового пенсійного рахунку.

Обов'язкові пільги. Пільги працівникам, які передбачені законодавством:

- оплата робочих днів, пропущених через хворобу;

- надання щорічної оплачуваної відпустки на час, передбачений трудовим законодавством:

- надання відпустки по догляду за дитиною:

- виплата компенсаційних коштів працівникові при звільненні його за скороченням штатів:

- надання вихідних днів (з оплатою) в дні відзначення державних свят і таке інше.

Додаткові пільги. Додаткові пільги обумовлюються в трудовій угоді, яка складається при прийманні працівника на роботу, або включені в діючий статут підприємства (фірми). До додаткових пільг можуть бути віднесені:

- оплата роботодавцем навчання, пов'язаного з підвищенням кваліфікації;
- грошова допомога на лікування;
- грошова допомога на оздоровлення;
- матеріальна допомога для здійснення непередбачуваних витрат;
- продаж співробітникам товарів (надання услуг), які випускає підприємство, за зниженими цінами;
- надання можливості придбання акцій підприємства (фірми) і участі в прибутках і таке інше.

Слід пам'ятати, що для прийняття рішення про згоду працювати на певному робочому місці, необхідно врахувати всі види можливих грошових виплат, а також пільг, які надає це підприємство (фірма) працівникові.

Література

1. Гильбух Ю. З. Психология трудового воспитания школьников / Ю.З. Гильбух, Е. П. Верещак. - К. : Рад. школа, 1987. - 255 с.
2. Головаха Е. И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи. - К. : Наукова думка, 1988. - 144 с.
3. Закатнов Д. О. Концепція професійної орієнтації молоді на робітничі професії (проект) / Д. О. Закатнов // Професійно-технічна освіта. – 2011. – № 1. – С. 39–42.
4. Закатнов Д.О. Професійне самовизначення старшокласників: методичний посібник / Д. О. Закатнов, О. В. Капустіна. – К.: КНЕУ, 2003. – 112 с.
5. Здравомыслов А. Г. Потребности, интересы, ценности / А. Г. Здравомыслов. - М., Политиздат: 1986. - 223 с.
6. Конвенция № 142 «О профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов (МОТ, Женева, 23 июня 1975 г.) // Документы международного права по вопросам образования. - М. : Готика, 2003. - С. 406-409.
7. Константиновский Д. Л. Молодежь 90-х: самоопределение в новой реальности. Профессиональные ориентации российских старшеклассников 90-х годов: планы и их реализация. - М.: Центр социологии образования РАО, 2000. - 224 с.
8. Константиновский Д.Л. Институт образования и социальное неравенство /Д. Л. Константиновский // Россия: трансформирующееся общество / Под ред. В.А.Ядова. - М. : КАНОН-пресс-Ц, 2001. - С. 144-166.

9. Концепція державної системи професійної орієнтації населення. Схвалена постановою Кабінету Міністрів України від 27 січня 1994 р. № 48 [Електронний ресурс]. -режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=48-94-%EF>

10. Концепція державної системи професійної орієнтації населення. Схвалена постановою Кабінету Міністрів України від 17 вересня 2008 р. № 842 [Електронний ресурс]. - режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?code=842-2008-%EF>

11. Моніторинг рівня та чинників престижності професій протягом 2008-2009 років: Інформаційний бюлетень. - 2009. - Серпень / За ред. М. І. Найдьонова, Л. В. Григоровської; Упоряд. О. І. Хорінова. - К., 2009. - 62 с.

12. Моніторинг рівня та чинників престижності професій: Інформаційний бюлетень. Жовтень ' 2008 / За ред. М. І. Найдьонова, Л. В. Григоровської; Упоряд. В. Ю. Бистревський, Л. М. Калачнікова. - К., 2008. - 140 с.

13. Об утверждении концепции развития профессиональной ориентации молодежи в республике Беларусь. Постановление Министерства труда республики Беларусь, Министерства экономики республики Беларусь, Министерства образования республики Беларусь, Государственного комитета по делам молодежи республики Беларусь от 29 марта 2001 г. N 32/66/22/91. - Сборник нормативных документов Министерства образования Республики Беларусь. - 2001. - № 6.

14. Об утверждении Положения о профессиональной ориентации и психологической поддержке населения в Российской Федерации. Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 27 сентября 1996г. № 1 [Электронный ресурс]. - Режим доступа к документу : http://www.edu.ru/db_mon/mo/Data/d_97/7.html

15. Положення про професійну орієнтацію молоді, яка навчається [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://zakon.nau.ua/doc/?code=z0198-95>

16. Революция притязаний и изменение жизненных стратегий молодежи:1985-1995 / Под ред. В.С.Магуна; Институт социологии; РАН. - М.: Изд-во Института социологии РАН, 1998. - 148 с.

17. Рекомендация № 150 «О профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов (МОТ, Женева, 23 июня 1975 г.) // Там же. - С. 409-432.

18. Российский статистический ежегодник. 2010: Стат. сб. / Росстат. - М., 2010. - 813 с.

19. СССР в цифрах в 1989 году : крат. стат. сб. / Госкомстат СССР. - М.: Финансы и статистика, 1990. - 319 с.

20. Статистична інформація : Вищі навчальні заклади [Електронний ресурс]. - Режим доступу : http://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2005/osv_rik/osv_u/vuz_u.html. - Назва з екрана.

21. Статистична інформація : Професійно-технічні навчальні заклади [Електронний ресурс]. - Режим доступу : http://ukrstat.org/uk/operativ/operativ_2005/osv_rik/osv_u/ptu_u.html. - Назва з екрана.
22. Суворов И. В комиссии ЮНЕСКО по вопросам профессиональной ориентации / И. В. Суворов // Сов. педагогика. - 1971.- № 3. - С. 17-22.
23. Супян В. США: Человеческий потенциал и экономика / В. Супян // Человек и труд. - 2008. - № 4. - С. 20-24.
24. Трансформация социальной структуры и стратификация российского общества / Институт социологии РАН - 2-е изд., перераб. и дополн. - М.: Изд-во Института социологии РАН, 1998. - 481 с.
25. Трудові наміри та професійна орієнтація молоді (соціологічні дослідження) : Метод. рекомендації / Укл. О. В. Шаповалов, І. В. Орлова. - К. : ІСДО, 1994. - 24 с.
26. Україна у цифрах у 2010 році : статистичний збірник / За ред. Осауленка О. Г. - К. : Державний комітет статистики України, 2011. - 254 с.
27. Чередниченко Г. А. Молодежь вступает в жизнь (социол. исслед. пробл. выбора профессии и трудоустройства) / Г. А. Чередниченко, В. Н. Шубкин. - М. : Мысль, 1985. - 240 с.
28. Шубкин В. Н. Начало пути : проблемы молодежи в зеркале социологии и литературы / В.Н. Шубкин. - М. : Мол. гвардия, 1979. - 224 с.