

**Надеин Виктор Викторович**

магистрант

**Дёмич Ирина Евгеньевна**

магистрант

ФГБОУ ВО «Тульский государственный  
педагогический университет им. Л.Н. Толстого»

г. Тула, Тульская область

DOI 10.31483/r-74233

**ПРОФОРИЕНТАЦИОННАЯ РАБОТА НА ОСНОВЕ ПРОГНОЗНОЙ  
ПОТРЕБНОСТИ РЫНКА ТРУДА КУРСКОЙ ОБЛАСТИ  
КАК ИНСТРУМЕНТ УДЕРЖАНИЯ КАДРОВ**

*Аннотация: в статье рассмотрена ситуация, сложившаяся на рынке труда Курской области, предложены инструменты для удержания кадров, в частности профориентационная работа.*

*Ключевые слова:* человеческий капитал, образование, отток кадров, безработица, профориентационная работа, рынок труда, Курская область, стимулирование труда.

Кадровый потенциал населения является значимым фактором, влияющим на успешное развитие экономики региона и страны в целом. Отток кадров, дисбаланс кадровой системы, низкий уровень трудоустройства выпускников системы профессионального образования, молодежная безработица – все это серьезная проблема, возникающая, в частности, из-за невостребованности и непрестижности той или иной профессии в данном месте и времени. Данная проблема требует внимания со стороны органов управления образования к вопросам профориентационной работы, в том числе в плане её ориентации на основе экономического состояния рынка труда.

В сегодняшнем мире интенсивность социально-экономического развития России и ее регионов сталкивается с серьезной ресурсной проблемой – нехваткой высококвалифицированных кадров. Рост численности трудоспособного

населения, по открытым данным Росстата ([gks.ru](http://gks.ru)), приходится вплоть до 2006 г. – 90,158 млн чел., а после данный показатель начал сокращаться с каждым годом и на 2019 год составил 81,362 млн чел., что говорит о сокращении трудоспособного населения почти на 8,8 млн чел. Трудовые ресурсы – это население страны, способное заниматься общественно полезной деятельностью с учетом достаточного физического развития, полученного образования и уровня профессиональной квалификации. Значимость трудовых ресурсов велика, ведь данный вид ресурсов является главной производительной силой общества как на уровне предприятия, так и региона и страны в целом.

Научная мысль современной экономики определяет кадровый состав организации как человеческий капитал. Накопление человеческого капитала играет решающую роль в экономическом развитии страны, вследствие чего увеличивается интерес общества к системе образования как основе производства этого капитала. Для перспективного и гармоничного развития стран в современных условиях характерно преобладание сферы услуг, науки и образования, вследствие чего во главе встает способ производства, использование новых знаний, технологий, ноу-хау и т. д. Развитые страны, в т. ч. Россия, расходуют значительную часть бюджетных средств на образование населения, а его ценность возрастает с нарастающей ориентацией экономики на инновационный путь развития. Эффективность управления сферой образования и труда в регионах является актуальной задачей и требует пристального внимания [9].

Образование по соответствующим профилям с учетом специфики психологических и личностных качеств человека – важная роль на этапе начала обучения. С учетом изменений условий, технологий, уровня развития науки человек должен повышать свою квалификацию на протяжении всего своего трудового пути, в связи с постоянным совершенствованием федеральных государственных образовательных стандартов, что соответствует сформулированной в Российской Федерации задаче перехода к непрерывному образованию. Это выдвигает проблему модернизации системы образования [6].

Образование является специфической деятельностью человека, направленной на приобретение, изучение и передачу совокупности знаний, посредством профессионального обучения, способствует формированию личности, дает возможность найти свое место в социальной сфере. Процесс образования не стоит на месте, в образовании активно развиваются педагогические технологии, с учетом специфики направления подготовки. Сегодня образовательный процесс направлен на поиск, создание, внедрение образовательных инноваций, направленных на удовлетворение общественно-государственного заказа и потребностей участников образовательного процесса. Так, активно используются различные инновационные образовательные подходы: технологии опережающего обучения (С.Н. Лысенкова), игровые технологии (Л.С. Выготский), технологии проблемного обучения (И. Архангельский) и т. д.

Активно применяются дистанционные технологии в образовании, ИТ-технологии, тем самым происходит вхождение в электронную экономику [4]. В настоящее время невозможно представить подготовку студентов какой-либо специальности без использования информационных технологий. К примеру, экономистам, применение информационных технологий позволяет и значительно упрощает экономическое моделирование, построение алгоритмов протекания экономических процессов. Инженеры применяют ЭВМ при составлении чертежно-графической документации, проектировании, конструировании технологического оборудования и систем [5]. В подготовке медиков уже вошло в практику применение электронно-цифровых манекенов, эмитирующих реакцию человека на те или иные действия, применение препаратов и лекарств. Юристы применяют инструментарий сравнительного правоведения, который использует нормы права других стран, адаптируясь к нормам изучаемой правовой науки [7].

Также при обучении следует учитывать уровень подготовленности, психологические особенности личности студентов, их направленность и предпочтения в изучаемых областях деятельности. Выполнению этих требований должна способствовать профориентационная работа на всех уровнях.

Вопросы профориентации уже давно находятся в центре внимания государственных органов. Министерство труда и социального развития РФ уже в 1996 г. приняло Положение о профессиональной ориентации и психологической поддержке населения в Российской Федерации, которое определяет компетенции отдельных субъектов социально-трудовых отношений. Так, в отношении к деятельности образовательных организаций установлено, что «Профессиональная ориентация в соединении с подготовкой молодежи к труду в условиях рыночной экономики, формированием у подрастающего поколения соответствующих мотиваций к труду, осознанному планированию и выбору рода будущей профессиональной деятельности и формы занятости с учетом личных интересов, состояния здоровья, индивидуальных особенностей и склонностей каждого, а также требований профессий и рынка труда – является одной из основных задач образовательных учреждений всех типов, входит в круг обязанностей их педагогических коллективов, психологических служб, органов управления образованием» [1].

Профориентация – совокупность психолого-педагогических мер, направленных на оптимизацию процесса трудоустройства молодежи в соответствии с желаниями, предрасположенностями, сформированными способностями и с учетом потребности в кадрах на рынке труда и обществе в целом.

В профориентационной работе акцент делается на взаимодействии с учащимися системы общего образования, поскольку компетентность в сфере социально-трудовой деятельности, включающая умение анализировать ситуацию на рынке труда, оценивать собственные профессиональные возможности, ориентироваться в нормах и этике взаимоотношений, является наиболее значимой компетентностью, формируемой в учреждениях данной системы. С точки зрения развития личностных качеств социально-трудовая компетентность говорит о формировании навыка самоорганизации, развитии интеллектуальных, операционных и регулятивных умений учащегося, способствует полноценному и свободному вхождению в социум и овладению профессией [3].

Развитие социально-трудовой компетентности учащихся представляет собой целенаправленный и организованный процесс, включающий в себя три элемента: когнитивный, эмоционально-волевой и операционально-деятельностный. Когнитивный – представляет собой знания о сущности и методах, необходимых для качественной продуктивной деятельности в социально-трудовой сфере, в экономике и праве, в области профессионального самоопределения. Эмоционально-волевой компонент предполагает наличие у субъекта позитивного отношения, мотивов и потребностей к социальной деятельности, профессионально-деятельностной рефлексии. Операционально-деятельностный компонент включает умения и навыки осуществления продуктивной деятельности, опыт социально-трудовых отношений.

Также весомым доводом для проведения профориентационной работы, основанной на текущей и прогнозируемой ситуации на рынке труда, можно считать отслеживаемые результаты мониторинга занятости выпускников ВУЗов Курской области. Согласно Порталу Мониторинга трудоустройства выпускников (обработке данных о трудоустройстве выпускников, предоставленных Пенсионным фондом России, Рособрнадзором и образовательными организациями) доля трудоустроенных выпускников за 2016 год составляет 78% из которых 3% принадлежит доле индивидуальных предпринимателей, а 45% трудоустроенных в регионе. Сравнивая с показателями Северо-Западного федерального округа (80%, 3,2%, 67% соответственно), можем увидеть, что отток молодых специалистов достаточно высок, вследствие чего можем говорить и потере человеческого капитала Курским регионом [12].

По открытым данным Курскстата на начало 2019 года, численность населения Курской области составляет более 1107 тыс. чел., из которых 595 тыс. чел. (53,7%) имеет трудоспособный возраст, 187 тыс. чел. (16,9%) – моложе трудоспособного, 325 тыс. чел. (29,4%) – старше трудоспособного. Из этого следует, что коэффициент демографической нагрузки составляет 862 человека нетрудоспособных на 1000 человек трудоспособного населения, из которых 314 детей и 548 пожилых и имеет отрицательное значение в связи с преобладанием нагрузки

пожилыми. Если взять демографическую нагрузку в России за 2000 год, то получим 686 человек, причем детей – 349, а пожилых – 337, т.е., почти одинаково. В Курской области на 1 января 2001 года этот показатель составил 759 человек, из которых детей – 321, а пожилых – 438 человек. Учитывая, что численность населения области сократилось с начала 2001 года до начала 2019 года на 12,6%, в том числе моложе трудоспособного возраста – на 19,0%, в трудоспособном возрасте – на 17,0%, старше трудоспособного – возросла на 3,1%. Данная ситуация свидетельствует о неблагоприятных демографических тенденциях: общем сокращении населения за счет наиболее молодых и увеличении демографической нагрузки на трудоспособное население по причине старения населения.

Одним из путей выхода из данной с неблагоприятной демографической ситуацией является удержание молодых специалистов в регионе путем борьбы с оттоком кадров.

Для этого, например, необходимо усовершенствовать механизм стимулирования труда.

Наиболее прямым фактором стимулирования труда является материальное стимулирование работников (премии, компенсации, доплаты, надбавки, увеличенные тарифы за условия труда, за работу без брака и проблем, а также формы материального неденежного стимулирования).

Важно и нематериальное стимулирование (доска почета, награды, объявления благодарности, создание комфортных психологических условий труда, право выбора времени отпуска (в рамках года) и т. д.).

Следующей ступенью нематериального стимулирования являются награды органов власти – это поощрение ведомственными наградами, наградами субъектов РФ, государственными наградами, пример, для подражания, за качественный продукт. Награды повышают статус работника как в организации, так и в обществе в целом [8].

Также в ключе борьбы с неблагоприятной демографической ситуацией, дисбалансом на рынке труда необходимо активно заниматься профориентационной работой как с молодыми специалистами, так и учащимися учебных заведений.

6 <https://phsreda.com>

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

В Курской области профориентационная работа ведется всеми заинтересованными структурами: действует региональный координационный межведомственный Совет по реализации комплекса мер профильного обучения и профессиональной ориентации обучающихся, организовано взаимодействие комитета образования и науки Курской области, комитета по труду и занятости населения Курской области, отраслевых комитетов Администрации Курской области, образовательных организаций и работодателей.

По утверждению специалистов городской службы занятости, нынешним выпускникам школ без профессиональной профориентационной помощи не обойтись. Для максимальной эффективности профориентация должна иметь характер непрерывного процесса.

Отправной точной процесса изучения мира профессий, является детский сад, где в старших группах в игровой форме ребёнок должен получить представление о труде, разнообразии профессий, приучаться уважению к чужому труду, например, с помощью ролевых игр.

Профориентационную работу в школе следует проводить сразу по нескользким фронтам.

В начальной школе следует продолжить процесс знакомства детей с миром профессий, с помощью профориентационных уроков с приглашёнными специалистами, экскурсий, тематических внеклассных занятий, утренников и т. д. У младших школьников формируется ценностное отношение к труду, понимание его роли в жизни человека и в обществе; развивается интерес к учебно-познавательной деятельности, основанной на практической включенности в различные ее виды (социальную, трудовую, игровую, исследовательскую).

В средней школе, 5–7 классах, профориентационная задача – помочь школьникам, в их первых шагах в сторону выбора интересной для себя профессии, сформировать у них собственный взгляд на трудовую деятельность, научить оценивать свои возможности. Школьники начинают осознавать свои интересы и возможности, приобретают первоначальный опыт в различных сферах.

Средняя школа, 8–9 классы, знаменательна приближением первого выпускного класса. Оказывается целенаправленное содействие в выборе учащимися дальнейшего профиля обучения, предназначенного для сужения возможного круга выбора профессий и облегчения дальнейшего учебного и трудового пути.

Профориентационная работа в 10–11 классах заключается в коррекции профессиональных планов, оценке готовности к избранной деятельности.

Вклад в профориентационную ориентацию школьников должны вносить:

- администрация школы, сотрудничая с вузами, профориентационным центрами, учреждениями дополнительного образования;
- классные руководители, проводя профориентационные мероприятия: викторины, тематические классные часы, экскурсии на предприятия и т. д.;
- школьный психолог, проводя профессиональную диагностику, изучая способности, склонности и профессиональные интересы учащихся, тесно сотруднича с родителями;
- социальный педагог, консультируя школьников по различным социальным вопросам, оказывая дополнительную социальную и педагогическую поддержку для ребят из групп риска;
- учителя предметники, повышая интерес и развивая в учениках личность в рамках своего предмета, стараясь выявлять сильные и слабые стороны учеников, их склонности, возможности и таланты и т. д.

Стоит отдельно отметить учителя технологии. Ведь именно предметная область «Технология» дает возможность в полной мере применять на практике знания, полученные на уроках физики, химии, математики и других предметов. Основой стандарта обучения является проектная деятельность, в которой учащиеся прикладывают максимум усилий, для поиска нужного материала, а не принятия готового. Урок технологии – это большой плацдарм возможностей профориентационной работы со школьниками [2]. Например, при изучении конкретной технологической операции (резьбы, моделирования, вышивки) учащиеся знакомятся с профессиями (значением профессии, ее распространением, требованиями к человеку, условиями труда и возможностями профессионального роста) к

которым данная операция относится. Также немаловажное значение имеет то, что возникающие у подростка чувства радости, гордости от выполненной работы способствуют возникновению устойчивого интереса к выбору профессии из материального сектора производства, который зачастую остается не в почете при выборе современным поколением сферы трудовой деятельности.

Грамотно выстроенная структура школьной профориентации должна основываться на комплексном подходе, что, несомненно, привлечет в образовательные учреждения профессионально ориентированных абитуриентов, обеспечит повышение качества профессионального образования, будет способствовать ликвидации дисбаланса потребностей рынка труда в специалистах со средним профессиональным образованием и профессиональной подготовкой обучающихся.

Вступление Курской области в 2016 г. в международное движение WorldSkills Russia также направлено на повышение престижа рабочих профессий. V Региональный чемпионат «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) Курской области проходил в период с 5 по 9 ноября 2019 года. 265 участников, возрастом от 16 до 22 лет, соревновались по 21 компетенции (WEB-дизайн и разработка, предпринимательство, программные решения для бизнеса, хлебопечение, парикмахерское искусство, облицовка плиткой, кирпичная кладка, кровельные работы по металлу, и др.). В Финале VII Национального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) 2019 участниками из Курской области были заняты два третьих места в компетенциях «Программные решения для бизнеса» и «Парикмахерское искусство», что говорит о положительной динамике развития данного движения в регионе.

Региональные органы службы занятости населения Курской области в 2018 году оказали гражданам 14304 государственных услуг по профессиональной ориентации, из которых 6370 предоставлено гражданам 14–29 лет, 4066 – 14–17 лет [10].

Реализация профориентационной работы с молодежью осуществляется по следующим направлениям: профессиональное информирование о состоянии и перспективах развития рынка труда и рынка образовательных услуг,

консультирование по вопросам профессионального самоопределения, осуществление профессионального подбора, оказание помощи в профессиональной, производственной и социальной адаптации.

Помимо оказания непосредственно услуг в сфере занятости, необходим мониторинг прогнозирования потребностей региональной экономики в квалифицированных кадрах.

Так, с целью формирования механизмов гибкого планирования подготовки кадров в соответствии с изменяющимися потребностями рынка труда на базе Курского института развития образования с 2015 года работает программный комплекс «Система прогнозирования потребности в профессиональных кадрах для обеспечения социально-экономического развития Курской области на среднесрочный и долгосрочный период» (ООО «ИБС Экспертиза»).

Данный программный комплекс позволяет спрогнозировать динамику изменения различных социально-экономических показателей, влияющих как на спрос экономики на рабочую силу, так и на ее предложение на рынке труда используя методы корреляционного, регрессионного анализа, экстраполяции и эконометрических моделей.

Прогнозирование кадровых потребностей региона должно быть востребовано абитуриентами и их родителям, поскольку позволяет получить информацию о профессионально-квалификационной структуре кадров, востребованных в среднесрочном периоде.

По данным системы прогнозирования на 2020 г. Курской области, требуется кадровый состав из 10352 человек с высшим образованием и 12007 со средним профессиональным образованием.

Согласно аналитическому отчету о результатах прогнозирования кадровых потребностей Курской области в течение 2019–2024 гг. дисбаланс кадровых потребностей ожидается по следующим образовательным программам высшего образования: «Землеустройство и кадастры», «Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки)», «Программная инженерия», «Лингвистика». Обращение к данному ресурсу поможет в повышении эффективности

---

профориентационной работы на всех уровнях, поскольку экономическая функция профориентации связана с обеспечением количественного соотношения между спросом и предложением рабочей силы [11].

Развитие предприятия, региона или же страны в целом зависит от многих факторов: международной политики, мировых тенденций, инвестиционной привлекательности, эффективности труда, и многих других аспектов. На все это, в свою очередь, влияет наличие высокопрофессиональных кадров, ценность которых нельзя недооценивать. Для этого необходимо применять современные методы обучения, борясь как с оттоком кадров, так и с проблемой дисбаланса кадровой системы, путем принятия комплекса мер.

Для борьбы с тенденциями оттока кадров необходимо создавать благоприятную рабочую среду, применять высокоэффективное материальное стимулирование, совершенствовать нематериальное стимулирование на уровне компании и нематериальное стимулирование органов власти. Не стоит забывать и о профориентации, ведь чем более подходящую человек подберет себе работу, тем эффективнее будет его труд. Разработав при помощи и активном участии государства общую кадровую политику, можно решить большую часть вопросов и снять наиболее серьёзные проблемы, опираясь на наиболее успешные отечественные и международные решения, адаптируя их к современным реалиям России.

### ***Список литературы***

1. Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 27 сентября 1996 г. №1 «Об утверждении Положения о профессиональной ориентации и психологической поддержке населения в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/136694/> (дата обращения: 21.01.2019).
2. Брехова А.В. Профориентационная работа с обучающимися старших классов на уроках технологии / А.В. Брехова, М.А. Голубева // ПНиО. – 2017. – №5 (29). – С. 53–56 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=30457417> (дата обращения: 22.12.2019).

3. Будаева Э.В. Проблемы самоопределения личности старшеклассника в процессе профориентационной работы школы / Э.В. Будаева // Вестник Бурятского государственного университета. – 2015. – №1. – С. 102–104 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=23088550> (дата обращения: 22.12.2019).
4. К вопросу оптимизации визуализации при изучении новых металлических материалов, полученных технологией селективного лазерного спекания (SLS) / А.Н. Сергеев, Д.В. Малий, Ю.С. Дорохин [и др.] // Разработка учебно-методического обеспечения для внедрения инновационных методов обучения при реализации ФГОС ВО: материалы XLV науч.-метод. конф. проф.-препод. состава, аспирантов, магистрантов, соискателей ТГПУ им. Л.Н. Толстого. – Тула: Тул. гос. пед. ун-т им. Л.Н. Толстого, 2018. – С. 336–343 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=36938660> (дата обращения: 21.12.2019).
5. Надеин В.В. Педагогические условия реализации инновационных технологий при изучении студентами вуза – будущими инженерами графических дисциплин / В.В. Надеин, М.А. Кувырталова // Университет XXI века: научное измерение. – Тула: Тул. гос. пед. ун-т им. Л.Н. Толстого, 2019. – С. 87–93 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=41446617> (дата обращения: 21.12.2019).
6. Шайденко Н.А. Инновационные информационно-педагогические технологии для развития преподавательских кадров / Н.А. Шайденко, В.А. Сухомлин, А.В. Якушин // Прикладная информатика. – 2010. – №10. – С. 32–37.
7. Щепотьев А.В. Использование инновационных технологий при подготовке кадров в современных условиях / А.В. Щепотьев, В.В. Надеин, И.Е. Дёминич // Евразийский союз ученых. – 2019. – №68 (3). – С. 43–47 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://euroasia-science.ru/wp-content/uploads/2019/12/Euroasia\\_\\_1168\\_3\\_nov\\_2019.pdf](https://euroasia-science.ru/wp-content/uploads/2019/12/Euroasia__1168_3_nov_2019.pdf) (дата обращения: 23.12.2019).

8. Щепотьев А.В. Награды и поощрения организации и ее сотрудников как скрытый актив общества / А.В. Щепотьев // Управленческий учет. – 2018. – №2. – С. 82–88.
9. Щепотьев А.В. Человеческий капитал как «скрытый» актив образовательной организации / А.В. Щепотьев // Фундаментальные исследования. – 2013. – №6, ч. 1. – С. 150–153.
10. Интерактивный портал Комитета по труду и занятости населения Курской области [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://trud46.ru/reports/index> (дата обращения: 21.12.2019).
11. Краткий аналитический отчет о результатах прогнозирования потребности Курской области в кадрах на среднесрочную и долгосрочную перспективу [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://www.kiro46.ru/docs/analiticheskiy\\_otchet.pdf](https://www.kiro46.ru/docs/analiticheskiy_otchet.pdf) (дата обращения: 22.12.2019).
12. Портал мониторинга трудоустройства выпускников [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://graduate.edu.ru> (дата обращения: 21.12.2019).