

УДК 331.548

**ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПРОФОРИЕНТАЦИИ УЧАЩИХСЯ
СРЕДНИХ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ШКОЛ НА БАЗЕ
ВЛАДИМИРСКОГО ФИЛИАЛА РАНХИГС****Кузьмин Д.И.**

*ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации» (Владимирский филиал), Владимир,
e-mail: kuzmin_dimitriy@mail.ru*

В статье представлены основные аспекты развития элементов государственного и муниципального управления посредством повышения качественных характеристик отбираемых претендентов. Муниципальные образования не всегда могут создать и поддержать требования предъявляемые к среде управления на общегосударственном уровне. Особое внимание уделено необходимости смещения акцента системы привлечения кадров с готовых специалистов в область образования. В результате чего предполагается увеличение горизонта временного интервала, для повышения охвата человеческих ресурсов, в том числе и на уровне отдельного субъекта Российской Федерации. Конечно неизбежен рост отсеивающихся кандидатов с прохождением каждого уровня освоения компетенций. Отдельно оговаривается, что органы власти и бизнес-структуры в той или иной степени конкурируют между собой за привлечение профессиональных кадров.

Ключевые слова: профориентация, Владимирская область, государственная служба, муниципальное управление

**FORMATION OF VOCATIONAL GUIDANCE SYSTEM FOR STUDENTS
OF SECONDARY COMPREHENSIVE SCHOOLS ON THE BASIS
OF THE VLADIMIR BRANCH OF THE RANEPА****Kuzmin D.I.**

*The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration,
Vladimir, e-mail: kuzmin_dimitriy@mail.ru*

The article presents the main aspects of the development of elements of state and municipal management by means of improving the quality of selected applicants. Municipalities can not always create and support the requirements imposed on the management environment at the national level. Particular attention is paid to the need to shift the emphasis of the system of attracting cadres from the ready specialists to the field of education. As a result, it is planned to increase the horizon of the time interval, in order to increase the coverage of human resources, including at the level of an individual subject of the Russian Federation. Of course, the growth of dissipating candidates is inevitable with the passage of each level of mastering competencies. It is separately stipulated that the authorities and business structures compete with one another or another to attract professional staff.

Keywords: vocational guidance, Vladimir region, public service, municipal government

Система муниципального управления, как совокупность отдельных элементов, может быть охарактеризована через призму качественных и количественных характеристик функциональных взаимосвязей. Формирование последних представляется особенно затратным со стороны ресурсного обеспечения в условиях нарастания макроэкономической неопределенности.

Уровень муниципального образования не всегда позволяет обеспечить синтез или поддержание требуемых общегосударственных стандартов [1], предъявляемых к среде управления. А следовательно, наблюдается устойчивая тенденция дифференциации показателей социально-экономического развития отдельно взятых территорий.

Усиление роли потенциала системы муниципального управления в рамках рассматриваемых условий требует создания кадрового резерва служащих, обладаю-

щих соответствующим набором компетенций [3]. На практике же усилия муниципальных властей могут быть сконцентрированы на планировании образовательного процесса для будущих сотрудников. Что предполагает увеличение горизонта временного интервала, обеспечивающего достаточный охват человеческих ресурсов, в том числе и на уровне региона.

Но следует отметить, что неизбежен и рост отсеивающихся кандидатов с прохождением каждого уровня освоения компетенций. Таким образом, первоначальный уровень должен предусматривать тренд на максимизацию пространственного вовлечения активной части населения из которой возможно формирование как структур гражданского общества, так и обеспечение потребностей системы муниципального управления отдельного субъекта федерации.

Можно утверждать, что и органы власти и бизнес-структуры в той или иной степени конкурируют между собой за привлечение профессиональных кадров, при этом первым крайне затруднительно мотивировать рекрутов ввиду глубокой регламентации системы оплаты труда и социальных гарантий.

Исходя из всего вышесказанного можно сформулировать ряд требований к предлагаемым в данной статье механизмам расширения кадрового потенциала системы муниципального управления необходимых для адекватного планирования:

- системный подход в процессе формирования взаимосвязей в целом на уровне региона;

- обеспечение оптимизации затрачиваемых ресурсов;

- максимальное расширение вовлекаемой части населения;

- повышение профессиональной компетентности [4] и общей активности кандидатов на замещение вакантных должностей муниципальных служащих.

В итоге представляется необходимой разработка адаптированного для Владимирской области [5] подхода в рамках процесса расширения кадрового потенциала системы муниципального управления.

В целом рассматриваемые процессы напрямую сопряжены с профессиональной ориентацией учащихся. Подготовительный этап данной работы в виде консультации осуществляется в школе учителями или психологами. Они, ознакомившись с первыми профессиональными намерениями учеников, обсуждают их рациональность, соответствие уровню развития, интересам, склонностям, способностям, состоянию здоровья, характера отдельного ученика. После обсуждения они, во время индивидуальных бесед, знакомят учащихся со своим решением, одобряют или отклоняют их выбор и рекомендуют им ознакомиться с профессиональными материалами.

Также возможно использовать информационно-справочные консультации – с учетом результатов полученных на первом этапе и сведениях о потребностях частного и государственного секторах в отдельных видах сотрудников, в том числе правила приема или условия обучения, при этом необходимо знакомить учащихся с группами профессий, углубляя и корректируя уже полученные знания.

Начальная формирующая профессиональная консультация – формирует элементарные умения по отдельным профессиям. В целом эта совокупность действий направлена на соответствие способностей

и склонностей учеников относительным требованиям выбранной им профессии.

Далее профессиональная ориентация продолжается профессиональным отбором – это система работы по предоставлению советов и помощи ученику о принятии им решения о выборе конкретного вида профессиональной деятельности, который бы максимально отвечал субъективным и объективным условиям профессионального самоопределения, перспективам дальнейшего развития личности и ее успешной реализации в профессиональной деятельности.

В целом работа с учащимся разворачивается в двух направлениях: первый, подбор профессии каждому ученику, требования которой не противоречат уровню его физического и психического развития и овладение которой не повредит состоянию здоровья исполнителю. Второй, психологический отбор который является системой средств прогнозирования которые позволяют определить, соответствует ли человек профессиональной деятельности, в отдельных ее видах, относящихся к опасным условиям (в том числе социально-психологическим, гигиеническим или техническим), связанные при этом с повышенной ответственностью человека, его здоровьем, высокой работоспособностью и точностью выполнения задания, устойчивой эмоционально-волевой регуляцией.

Выделяют два вида профотбора – констатирующий и организационный. С помощью первого решают вопрос о способности к профессии того или иного человека (пригоден или нет). Цель второго – выявить и оценить индивидуальные особенности, благоприятные для овладения не одной, а несколькими профессиями.

Следовательно, проведение профотбора предполагает выявление индивидуальных особенностей ученика, его интересов, потребностей, притязаний, и выделения из множества профессий одной, наиболее соответствует интересам личности. В то же время когда представлена конкретная профессия со своими требованиями к индивидуальным особенностям личности, или определенная совокупность людей, из которых нужно отобрать только тех, кто удовлетворяет требования данной профессии. То есть в первом случае фильтруются профессии, во втором происходит селекция людей.

Следующим этапом профессиональной ориентации является профессиональная адаптация. Успешное осуществление профессионального воспитания возможно при условии решения следующего ряда задач:

1. Сформировать у учащихся потребность в профессиональном самоопределении.

2. Создавать реальные предпосылки для развития профессионально важных качеств.

3. Совершенствовать соответствующие черты характера, профессионального долга и ответственности, профессиональной чести и достоинства по результатам своей трудовой деятельности в интересах общества.

4. Создавать оптимальное соответствие между качествами и деятельностью, в которую включаются школьники в процессе обучения и труда.

Так или иначе, но все компоненты профессиональной ориентации теоретически исследованы и описаны в научной литературе отечественными и зарубежными исследователями, однако их применение в общеобразовательной школе практически не введено, поскольку в подавляющем большинстве заведений профессиональная ориентация либо не осуществляется вообще, либо не является систематизированной и целенаправленной.

В процессе реформирования системы общего среднего образования была ликвидирована организационная структура профессиональной ориентационной работы со школьниками, что в конечном итоге негативно повлияло на формирование готовности школьников к профессиональному самоопределению.

При этом наблюдается устойчивая тенденция к постепенному сворачиванию трудового обучения, кроме того, в подавляющем большинстве школ, в которых оно сохранилось, данный курс не преподается. Сегодня выбор профессии осуществляется преимущественно под влиянием педагогически неконтролируемых факторов (родители, сверстники, средства массовой информации и т.д.) на основе деформированных трудовых ценностных ориентаций.

Ввиду вышесказанного первоначальный этап складывается из работы с учениками 8–9 классов среднеобразовательных школ в течение учебного года. При этом применяется комплекс мероприятий (практика на базе малого бизнеса, деловых игр, тренингов и т.д.), направленных на развитие языковой подготовки, профессиональную ориентацию и правовое просвещение школьников, развитие у них навыков проектной работы, индивидуального принятия решений и основ публичных выступлений. При этом в качестве основы следует рассматривать PRE.инкубатор в Московском государственном университете, начавший свою работу 28 октября 2012 года на экономическом факультете и получивший поддержку

Московской ассоциации предпринимателей и школы молодого предпринимателя МГУ. Предполагается, что базироваться данный PRE.инкубатор будет во Владимирском филиале ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», что потребует оформления учредительных документов и взаимодействия руководства высшего учебного заведения с департаментом образования администрации Владимирской области.

Данное учреждение является некоммерческой организацией, имеет обособленное имущество на праве оперативного управления, от своего имени приобретает и осуществляет имущественные и личные неимущественные права, исполняет обязанности, выступает истцом и ответчиком в суде в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Реализация подобного проекта предусматривает тесное взаимодействие со значительным количеством элементов (органы государственной власти разных уровней, учебные заведения, общественные объединения, международные организации и предприниматели), в то же время достаточное качество формирующихся функциональных связей даст возможность развивать институты трудоустройства выпускников Владимирского филиала РАНХиГС.

Программы повышения качества языковой подготовки школьников должны предусматривать создание специализированных летних и зимних школ в первую очередь в рамках расширения международного обмена молодежи с городами-побратимами, такими как, например, для г. Владимира:

- Германия – Эрланген, Йена;
- Италия – Ангиари, Бари;
- США – Блумингтон-Нормал, Сарасота;
- Китай – Чунцин, Цзяньинь, Хайкоу.

Руководство Владимирского филиала РАНХиГС в настоящее время реализует проект по обеспечению учащихся возможностью пройти стажировку в нескольких вузах США. Данную работу следует не только продолжить, но и всячески активизировать. При этом сами студенты зачастую проявляют особую заинтересованность к самостоятельному совершенствованию навыков использования иностранных языков. В том числе принимают участие в конкурсе «Много языков – один мир», организуемый Организацией Объединенных Наций.

Существует целый ряд стажировок, не предполагающих возмещение расходов, при этом, к сожалению, заработки самих обучающихся не позволяют принять участие в данных проектах.

При этом необходимо всестороннее освещение в региональных средствах массовой информации, через создание специализированных колонок в сети «Интернет» и печатных изданиях, программ на телевидении и радио.

С учетом нехватки в национальной экономике рабочих кадров по окончании 9 класса представляется возможным мотивация школьников к получению соответствующих профессий в рамках среднего профессионального образования. В то же время сотрудники соответствующих учебных заведений должны обеспечить доступ обучающихся к участию в конкурсах профессионального мастерства и развивать направление самозанятости выпускников. В этой связи требуется расширить Государственную программу «Развитие образования» на 2014–2020 гг. принятую Постановлением Губернатора Владимирской области от 04 февраля 2014 г. № 59 [6], в следующих направлениях:

- организация двусторонних мероприятий для обучающихся по обмену опытом реализации высокотехнологических проектов;
- обеспечение отличникам учебы возможности пройти стажировку в городах-побратимах;
- привлечение малого и среднего бизнеса к реализации обучающимися собственных проектов технологического производства актуальной для Владимирской области продукции.

По окончании получения среднего профессионального образования дальнейшее освоение компетенций для замещения вакантных должностей муниципальных служащих продолжается во Владимирском филиале ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» (бакалавриат и магистратура). При этом участие обучающегося в программе PRE-инкубатора позволит оптимизировать его интеграцию в специфический социум высшего учебного заведения.

В дополнение к образовательному процессу обучающиеся должны активно вовлекаться в научную и нормотворческую деятельность. Представляется возможным создание бизнес-инкубатора на базе высшего учебного заведения, одной из функций которого будет рекрутинг студентов и выпускников иных по профилю подготовки образовательных учреждений (в первую очередь технических – ФГБОУ ВО «Владимирский государственный университет имени Александра Григо-

рьевича и Николая Григорьевича Столетовых» и ФГБОУ ВПО «Ковровская государственная технологическая академия имени В.А. Дегтярева»). Последнее обеспечит стабильность инновационной активности бизнес-проектов обучающихся, начатых в учреждениях среднего профессионального образования.

Выпускники Владимирского филиала ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» должны интегрироваться в инновационную инфраструктуру региона [7, 8].

Не следует выпускать из вида направления обучения по дополнительной профессиональной программе гражданских служащих, основания для получения которой представляют следующую систему [2]:

- а) включение гражданского служащего в кадровый резерв;
- б) назначение гражданского служащего в порядке должностного роста на иную должность гражданской службы на конкурсной основе;
- в) решение аттестационной комиссии о соответствии служащего замещаемой должности при условии успешного освоения им дополнительной профессиональной программы;
- г) назначение гражданского служащего на иную должность гражданской службы в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 31 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

Для гражданских служащих организуется подготовка по дополнительным профессиональным программам не реже одного раза в три года и могут реализовываться как полностью, так и частично в форме стажировок.

На федеральном уровне есть понимание возможности использования дистанционных образовательных технологий при профессиональной переподготовке и повышении квалификации гражданских служащих.

Закупки услуг по обеспечению дополнительного профессионального образования гражданских служащих в части, касающейся выполнения работ, оказания услуг, связанных с научно-методическим, учебно-методическим и информационно-аналитическим обеспечением дополнительного профессионального образования, осуществляются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд.

Список литературы

1. О муниципальной службе в Российской Федерации [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 02 марта 2007 № 25-ФЗ (ред. от 3 апреля 2017). – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_66530/ (дата обращения: 10.04.2017).
2. О дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих Российской Федерации [Текст]: Указ Президента РФ от 28 декабря 2006 № 1474 (ред. от 08 марта 2015) // «Собрание законодательства РФ», 01 января 2007 № 1 (1 ч.), ст. 203.
3. О муниципальной службе во Владимирской области [Текст]: закон Владимирской области от 30 мая 2007 № 58-ОЗ (ред. от 9 марта 2017) // «Владимирские ведомости», № 100, от 31 мая 2007.
4. О противодействии коррупции во Владимирской области [Текст]: Закон Владимирской области от 10 ноября 2008 № 181-ОЗ (ред. от 6 марта 2017) // «Владимирские ведомости», № 267, 19 ноября 2008.
5. Об утверждении государственной программы «Развитие государственной гражданской службы Владимирской области и муниципальной службы во Владимирской области на 2014–2016 годы [Текст]: Постановление Губернатора Владимирской области от 18 сентября 2013 № 1048 (ред. от 18 ноября 2015) // «Владимирские ведомости», № 182, 28 сентября 2013.
6. Об утверждении Государственной программы Владимирской области «Развитие образования» на 2014–2020 годы [Текст]: Постановление Губернатора Владимирской области от 4 февраля 2014 № 59 (ред. от 18 ноября 2015) // «Владимирские ведомости», № 28, 15 февраля 2014.
7. О совершенствовании деятельности организаций инфраструктуры поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства во Владимирской области [Текст]: Постановление Губернатора Владимирской области от 19 декабря 2012 № 1441 // Информационно-правовая система «Законодательство России» от 19.12.2012.
8. Порядок оказания государственных услуг в рамках развития процессов бизнес-инкубирования Государственным автономным учреждением Владимирской области «Бизнес – инкубатор» [Электронный ресурс]: «Бизнес – Инкубатор» Владимирской области // Режим доступа: <http://vladbi.ru/pages/81.html> (дата обращения: 10.04.2017).