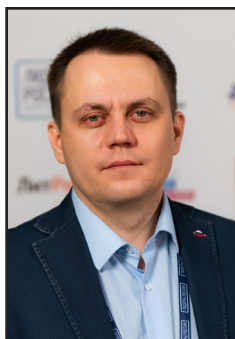




«Лайфхаки» для профориентационной работы в границах Забайкальской железной дороги



Николай РАЕВСКИЙ



Дмитрий КОЖИН



Полина РАЕВСКАЯ

Раевский Николай Владимирович – Иркутский государственный университет путей сообщения, Чита, Россия.

Кожин Дмитрий Николаевич – Забайкальская железная дорога – филиал ОАО «РЖД», Чита, Россия.

Раевская Полина Евгеньевна – Иркутский государственный университет путей сообщения, Чита, Россия.*

Успешная деятельность современных транспортных предприятий во многом зависит от наличия высококвалифицированных и мотивированных на эффективную трудовую деятельность работников. Формирование компетентного коллектива сотрудников невозможно без привлечения новых молодых кадров, делающих осознанный выбор в пользу работы на транспорте. Важнейшим инструментом для этого является организация профориентационной работы в средних образовательных школах, которая позволяет школьникам делать правильный выбор своего

будущего, а предприятиям получать заинтересованного специалиста.

Известно множество методик проведения профориентационной работы, однако с учётом особенностей развития новых поколений школьников, необходимо предлагать инновационные программы и менять подходы к реализации уже существующих.

В статье рассмотрен опыт совместной профориентационной деятельности филиалов ОАО «РЖД» и образовательных организаций на территории Забайкальского края.

Ключевые слова: железнодорожный транспорт, профориентационная работа, среднее общее образование, высшее образование.

*Информация об авторах:

Раевский Николай Владимирович – кандидат технических наук, доцент, заместитель директора Забайкальского института железнодорожного транспорта – филиала Иркутского государственного университета путей сообщения, Чита, Россия, raevskiy_nik@mail.ru.

Кожин Дмитрий Николаевич – заместитель начальника Забайкальской железной дороги – филиала ОАО «РЖД» по кадрам и социальным вопросам, Чита, Россия, kozhindn@mail.zabtrans.ru.

Раевская Полина Евгеньевна – начальник Центра внеучебной работы и практической подготовки Забайкальского института железнодорожного транспорта – филиала Иркутского государственного университета путей сообщения, Чита, Россия, polina.volo@mail.ru.

Статья поступила в редакцию 22.02.2019, принята к публикации 06.06.2019

For the English text of the article please see p. 252.

Ученикам средних общеобразовательных школ в год их окончания, в соответствии с законодательством Российской Федерации, необходимо выбрать предметы для сдачи Единого государственного экзамена (ЕГЭ) до февраля-месяца [1]. От выбранного предмета и успешной сдачи экзаменов зависит дальнейшая судьба выпускника и, следовательно, выбор образовательной организации, в которую он сможет подавать документы. Продуманная и ведущаяся в регионе с учётом его социально-экономических условий на постоянной основе профориентационная работа позволяет обучающимся получить более полные сведения о будущей профессии, образовательным организациям – заинтересованного в результатах обучения абитуриента, а работодателям в будущем – компетентного сотрудника. Качество выпускника напрямую связано с качеством профориентационной работы, так как перед вузами стоит задача подготовки компетентных, конкурентоспособных, предприимчивых и инициативных специалистов, востребованных на рынке труда [см., напр., 2].

Сложившийся позитивный опыт взаимодействия крупнейших транспортных предприятий с профильными образовательными организациями позволяет постоянно совершенствовать механизмы и формы профориентационной работы в целях повышения её эффективности.

Целью исследования стал анализ ведения профессиональной ориентации в средних общеобразовательных школах в Дальневосточном федеральном округе Российской Федерации для выявления оптимальных, адаптированных к региональным условиям форм и методов её ведения. Использовались общенаучные методы, сравнительный и статистический анализ.

ОБЩИЕ ЗАДАЧИ ПРОФИОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ И ЕЕ ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНИТЕЛЬНО К РЕГИОНУ И ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОМУ ТРАНСПОРТУ

Ранее подход к решению проблемы обеспечения персоналом крупных организаций и холдингов основывался на классической модели формирования кадровых ресурсов, которая предусматривала меры по развитию профессиональных компетенций и улучшению социальных гарантий работников отрасли. Однако этот подход практически не учитывал следующие факторы:

- социально-психологические аспекты профессиональных предпочтений;
- профессиональное самоопределение и самореализацию населения;
- выбор места проживания;
- иные факторы мотивационного характера.

Современный подход строится на концепции инвестиций в человеческий потенциал – образование: в непрерывную подготовку кадров, материальную и информационную поддержку трудовых ресурсов на всех стадиях жизненного цикла, в том числе на раннем начале работы с потенциальными работниками, тщательный подбор их с учётом комплекса факторов. Если речь идёт о сотрудниках, имеющих среднее профессиональное или высшее образование, то выиграть на конкурентном поле можно только благодаря глубокому маркетинговому анализу и заблаговременным скоординированным действиям заказчиков выпускников, руководства и коллектива вуза. Такие механизмы успешно применяются во взаимодействии одного из крупнейших российских работодателей – ОАО «РЖД» – с транспортными вузами, в частности во взаимоотношениях его филиала, Забайкальской железной дороги, с Забайкальским институтом железнодорожного транспорта – филиалом Иркутского государственного университета путей сообщения (далее – ЗаБИЖТ ИрГУПС). Такой подход особенно актуален для Дальневосточного федерального округа в силу сложившейся социально-демографической ситуации.

Одним из важнейших инструментов формирования качественного контингента обучающихся является профориентационная работа. Существует целый ряд российских и международных документов, определяющих понятие профессиональной ориентации. В ранее действовавшей рекомендации Международной организации труда № 150 «О профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов» было указано, что в числе целей программы профессиональной ориентации должно быть предоставление «детям и молодым людям, ещё не вступившим в ряды рабочей силы, основы для выбора вида образования или профессиональной подготовки с учётом их склонностей, способностей и интересов, а так-



же возможностей занятости» [3, ст. 8.1]. В заменившей её и действующей сейчас рекомендации МОТ № 195 «О развитии людских ресурсов: образование, подготовка кадров и непрерывное обучение» предусмотрена обязанность государств-членов МОТ «ориентировать граждан в их выборе форм профессиональной подготовки и направлений профессионального роста» [4, ст. 5 е)], «...обеспечивать информацию и консультирование по вопросам профессионально-технической подготовки, рынка труда, развития карьеры, профориентации и занятости, дополняя их информацией о правах и обязанностях всех заинтересованных сторон в соответствии с трудовым законодательством и иными формами регулирования вопросов труда» [4, ст. 8 д)], а также «содействовать равным возможностям и доступу к профессиональной ориентации...» [4, ст. 9 i)]. В соответствии с Конвенцией МОТ о профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов, каждый член этой организации «постепенно расширяет свои системы профессиональной ориентации и системы постоянной информации относительно занятости, с целью обеспечения того, чтобы всесторонняя информация и наиболее широкая ориентация являлись доступными детям, молодым людям и взрослым, включая соответствующие программы для лиц с физическими и умственными недостатками», «такие информация и ориентация охватывают выбор профессии, профессиональную подготовку и связанные с нею возможности образования, положение и перспективы в области занятости, перспективы продвижения по работе, условия труда, безопасность и гигиену труда, а также другие аспекты трудовой жизни в различных областях экономической, социальной и культурной деятельности и на всех уровнях ответственности»; «эта информация и ориентация дополняются информацией по общим аспектам коллективных соглашений и прав и обязанностей всех заинтересованных сторон в соответствии с трудовым законодательством...» [5, ст. 3].

В России это понятие трактуется следующим образом: это комплекс «специальных мер содействия человеку в профессиональном самоопределении и выборе оптимального вида

* Приводится в соответствии с текстом на русском языке, размещённым на сайте МОТ.

занятости с учётом его потребностей и возможностей, социально-экономической ситуации на рынке труда» [6, п. 1.1].

Это полностью согласуется с положениями Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», предусматривающего свободу выбора получения образования согласно склонностям и потребностям человека, создание условий для самореализации каждого человека, свободное развитие его способностей, включая предоставление права выбора форм получения образования, форм обучения, организации, осуществляющей образовательную деятельность, направленности образования в пределах, предоставленных системой образования [7, пункт 7 статьи 3].

В соответствии с [6] важнейшими направлениями «профессиональной ориентации являются:

- профессиональная информация — ознакомление различных групп населения с современными видами производства, состоянием рынка труда, потребностями хозяйственного комплекса в квалифицированных кадрах, содержанием и перспективами развития рынка профессий, формами и условиями их освоения, требованиями, предъявляемыми профессиями к человеку, возможностями профессионально-квалификационного роста и самосовершенствования в процессе трудовой деятельности;
- профессиональная консультация — оказание помощи человеку в профессиональном самоопределении с целью принятия осознанного решения о выборе профессионального пути с учетом его психологических особенностей и возможностей, а также потребностей общества;
- профессиональный подбор — предоставление рекомендаций человеку о возможных направлениях профессиональной деятельности, наиболее соответствующих его психологическим, психофизиологическим, физиологическим особенностям, на основе результатов психологической, психофизиологической и медицинской диагностики;
- профессиональный отбор — определение степени профессиональной пригодности человека к конкретной профессии (рабочему месту, должности) в соответствии с нормативными требованиями;
- профессиональная, производственная и социальная адаптация — система мер, способствующих профессиональному становлению работника, формированию у него соответствующей

ших социальных и профессиональных качеств, установок и потребностей к активному творческому труду, достижению высшего уровня профессионализма» [6].

Соответственно в число основных методов профессиональной ориентации входят, наряду с другими, «информирование — индивидуальное, групповое, массовое, непосредственное (лекция, беседа), опосредованное (средствами массовой информации); психологическое и медицинское консультирование» [6].

ПРАКТИКА ЗАБАЙКАЛЯ

Профессиональная ориентация как системная и базовая платформа кадрового обеспечения Забайкальской железной дороги и иных структурных подразделений ОАО «РЖД» в регионе включает в себя следующие направления:

- информирование будущих абитуриентов о деятельности ОАО «РЖД», инновационных процессах в компании, внедрении новой техники и технологий, организации работы с молодёжью и реализации молодёжных проектов, основных направлениях и возможностях профессиональной деятельности, социальных льготах, гарантиях и услугах, предоставляемых работникам ОАО «РЖД», а также о взаимодействии компании с образовательными организациями;

- предоставление консультаций о специфике профессий железнодорожного профиля и требованиях, предъявляемых к работникам, перспективах карьерного и профессионально-квалификационного роста, возможностях саморазвития в процессе профессиональной деятельности;

- оказание психологической поддержки учащимся в части формирования позитивного настроения и уверенности в будущем посредством популяризации железнодорожных специальностей и престижа работы в ОАО «РЖД».

Профессиональная ориентация, состоящая из нескольких подсистем [см., напр., 8], в условиях Забайкалья включает в себя следующие из них:

1. Довузовская подсистема:

- посещение школ города Читы и Забайкальского края для информирования учащихся о железнодорожных профессиях, специальностях и условиях поступления;

- дополнительная подготовка учащихся 8–9 классов, желающих поступить в ЗаБИЖТ ИрГУПС на обучение по железнодорожным специальностям;

- организация и проведение в вузе и на предприятиях Забайкальской железной дороги дней открытых дверей для потенциальных абитуриентов и их родителей;

- размещение во всех школах наглядной агитации;

- создание игровых и занимательных сайтов по профориентации;

- организация различных интернет-конкурсов;

- проведение дистанционного и практического тура дорожной олимпиады школьников;

- работа с Малой железной дорогой и подготовительными курсами;

- проведение творческих, спортивных, научных конкурсов для школьников и абитуриентов.

2. Вузовская подсистема:

- сопровождение личностного и профессионального развития студентов (адаптационные занятия к обучению в вузе для первокурсников, кураторство, профессиональная диагностика, психолого-педагогическая поддержка профессионального самоопределения обучающихся);

- введение «портфолио» студентов как средства личностного и профессионального развития;

- применение активных форм и методов профориентационной работы (тренингов, деловых игр и др.);

- приоритетная ориентация на инновационную деятельность, научные исследования и разработки;

- создание для студентов и выпускников в газете вуза постоянной странички профориентационной направленности (электронного варианта на сайте).

3. Послевузовская подсистема:

- внедрение дистанционных форм обучения;

- мониторинг эффективности трудоустройства и закрепления выпускников на предприятиях;

- мониторинг удовлетворённости работодателей качеством подготовки выпускников;

- мониторинг потребностей региона в кадровых ресурсах специалистов с высшим образованием.

РАЗВИТИЕ ПРОЕКТА «АГИТАВТОБУС»

Сегодня в Забайкальском крае наименее информированными оказываются школьники из населённых пунктов, расположенных вдале-



	Возможности	Угрозы
Сильные стороны	<ol style="list-style-type: none"> 1. Большой охват средних образовательных школ в населённом пункте, так как возможно посещение каждой из них. 2. Большой охват школьников, так как агитгруппа прибывает непосредственно в школу. 3. Упрощение доставки раздаточных и презентационных материалов. 4. Посещение других образовательных организаций: техникумов, профессиональных училищ и др. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Погодные условия, затрудняющие движение автомобильного транспорта.
Слабые стороны	<ol style="list-style-type: none"> 1. Невозможность посещать все школы населённых пунктов, которые находятся по маршруту следования. 2. Невозможность посещать структурные подразделения предприятий, находящихся в населённых пунктах с целью профориентационной работы. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Техническая неисправность автомобильного транспорта в пути следования. 2. Возникновение дорожно-транспортного происшествия.

Рис. 1. SWOT-анализ по деятельности «Агитавтбуса».

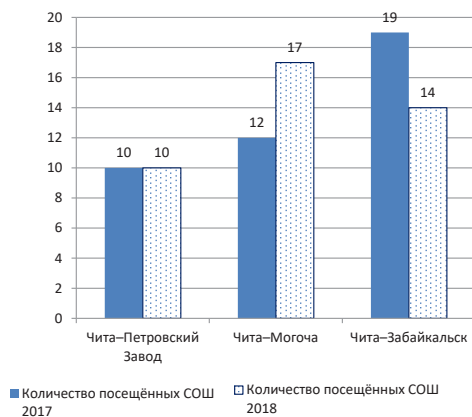


Рис. 2. Количество посещённых школ.

ке от районных центров, крупных городов, так как там затруднён доступ к Интернету, не везде ведётся телевидение местного уровня, ограниченно представлены и другие СМИ. В связи с этим они не могут получать подробную информацию об образовательных организациях, условиях обучения и последующем трудоустройстве. Школьникам тяжело определиться с правильным выбором вуза.

При этом приоритетом у кадровых служб для трудоустройства на отдельных пунктах железнодорожной магистрали являются как раз местные жители, более адаптированные к условиям проживания и знающие условия работы на железнодорожном транспорте. Существует потребность в донесении профориентационной информации до школьной молодёжи станций, расположенных вдоль железнодорожной магистрали.

В прошлом веке эта задача решалась путём организации с помощью отраслевых вузов «Агитпоезда», курсировавшего по сети железных дорог. Многие работники железных дорог выбрали профессию именно под впечатлени-

ем встреч с творческими бригадами этих составов. В современных условиях деятельности ОАО «РЖД» как хозяйствующего субъекта существуют многочисленные организационные и финансовые трудности продолжения такой практики, к главным из которых следует отнести:

- неудобный для организации встреч со школьниками существующий график движения поездов;
- невозможность на длительное время отрывать сотрудников ОАО «РЖД» и вузов от своей непосредственной работы, а студентов от учебы.

В связи с этим на Забайкальской железной дороге как один из элементов довузовской подсистемы профориентационной работы был инициирован и уже второй год успешно реализуется проект «Агитавтбус». Он включает в себя выезд агитационной группы студентов и сотрудников института из города Читы в три локации на полигоне дороги – «Чита-Могоча», «Чита-Забайкальск», «Чита-Петровский Завод» – на автомобильном транспорте. Примерный километраж составляет более 4000 км. В каждом населённом пункте к группе добавляются сотрудники магистрали, работающие на данной станции. В результате реализуется формат комплексной работы со школьниками по модели: «студент – сотрудник института – сотрудник ОАО «РЖД». У обучающихся появляется возможность узнать об особенностях студенческой жизни из первых уст (а в наше время это не только учёба), получить консультацию об условиях приёма в вуз и основных моментах учебного процесса (специальности, общежитие и др.), а также о возможностях будущего трудоустройства и социальных гарантиях в ОАО «РЖД».

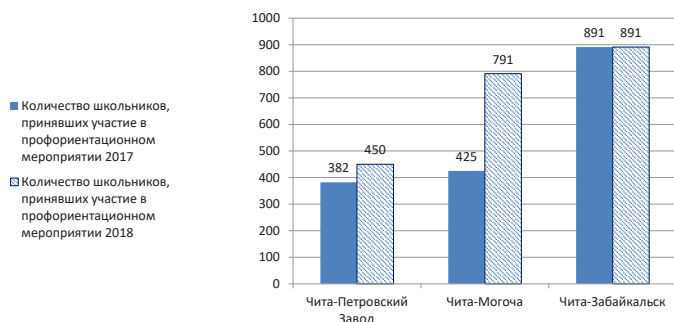


Рис. 3. Количество обучающихся средних образовательных школ.

Нами составлен SWOT-анализ по практике деятельности «Агитавтобуса» (Рис. 1).

За два года работы общее количество посещённых средних образовательных школ (41) в среднем оставалось стабильным (Рис. 2).

Благодаря агитавтобусу и агитгруппе профориентационными встречами за два года было охвачено более 3830 школьников из районов Забайкальского края (Рис. 3). В 2018 году количество обучающихся увеличилось на 400 человек.

По результатам работы выявлены следующие преимущества профориентационных мероприятий с использованием «агитавтобуса» по сравнению с «агитпоездом»:

1. ниже затраты по реализации проекта;
2. намного проще составление маршрута движения, так как отсутствует необходимость в согласовании движения со смежными структурными подразделениями, участвующими в перевозочном процессе по железной дороге;
3. больший охват средних образовательных школ и учебных заведений населённых пунктов;
4. отсутствует продолжительный отрыв от производства представителей ОАО «РЖД», так как они присоединяются к профориентации непосредственно на отдельных пунктах.

Показателями эффективности профориентационной работы явилось поступление в 2018 году в ЗаБИЖТ 350 чел. из посещённых населённых пунктов, в том числе на основе договоров о целевом приёме (обучении), и, главное, трудоустройство 80 % из окончивших ИрГУПС (ЗаБИЖТ) на предприятия железнодорожного транспорта региона [9].

КРАТКИЕ ВЫВОДЫ

Учитывая, что профориентация – это творческое направление работы, которое постоянно требует новых подходов к своей организации, выпуск из средних общеобразовательных школ обучающихся поколения «Z» подталкивает к более инновационным методам её осуществ-

ления, однако и модернизация сложившихся форм работы себя вполне оправдывает. Свидетельством этому служит накопленный положительный опыт проведения информационных встреч со школьниками с помощью «Агитавтобуса», которому в ближайшей перспективе гарантировано достойное место в ряду профориентационных мероприятий.

ЛИТЕРАТУРА

1. Порядок приёма на обучение по программам высшего образования – программам бакалавриата, специалитета и магистратуры. Приказ № 1147 от 14.10.2015 г. Министерства образования и науки Российской Федерации.
2. Грецов А., Бедарева Т. 100 популярных профессий: психология успешной карьеры для старшеклассников и студентов. – СПб.: Питер, 2009. – 270 с.
3. Рекомендация Международной организации труда № 150 «О профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов». [Электронный ресурс]: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r150_ru.htm. Доступ 06.05.2019.
4. Рекомендация Международной организации труда № 195 «О развитии людских ресурсов: образование, подготовка кадров и непрерывное обучение». [Электронный ресурс]: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r195_ru.htm. Доступ 06.05.2019.
5. Конвенция Международной Организации Труда № 142 «О профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов». [Электронный ресурс]: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c142_ru.htm. Доступ 06.05.2019.
6. Постановление Минтруда РФ от 27 сентября 1996 г. № 1 «Об утверждении Положения о профессиональной ориентации и психологической поддержке населения в Российской Федерации».
7. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ.
8. Безус Ж. Н., Жукова Ю. П., Кузнецова И. В., Радченко В. В., Совина К. В., Холодилова Ю. К. Путь к профессии: основы активной позиции на рынке труда: Учеб. пособие. – Ярославль: Центр «Ресурс», 2003. – 152 с.
9. Забайкальский край – Портал мониторинга трудоустройства выпускников. [Электронный ресурс]: http://vo.guideedu.ru/passport/?items=76&slice=6&year=2015&year_monitoring=2016. Доступ 06.05.2019.

