**Курсовая работа**

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ КАК СОЦИАЛЬНАЯ ТЕХНОЛОГИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА**

**Содержание:**

Введение

Глава 1. Использование социальных технологий на рынке труда Взаимозависимость образования и рынка труда

§1.1 Понятие социальных технологий. Социальные технологии на рынке труда.

§1.2 Понятие рынка труда, его структура.

§1.3 Механизмы взаимодействия образования и рынка труда

Глава 2. Понятие профессиональной ориентации. Влияние профессиональной ориентации на рынок труда.

§2.1 Понятие профессиональной ориентации и её практическое применение.

§2.2 Процессы профессиональной ориентации и профессиональной адаптации как составляющие развития рынка труда

Глава 3 Процессы совершенствования профессиональной ориентации и трудовой адаптации на современном этапе

§3.1 Совершенствование процесса профессиональной ориентации в образовательных учреждениях.

§3.2 Совершенствование процесса трудовой адаптации в организации

Заключение

Список используемой литературы

Приложение

**Введение**

Перед мировым сообществом и Россией в особенности стоит крупная проблема, масштабы которой сегодня явно не осознаны либо принижаются, - создать инновационную теорию и практику управления, сформировать управленцев новой генерации, способных мыслить и действовать в условиях кризисного состояния общества, принимать упреждающие решения, эффективно использовать имеющиеся ресурсы. Разрыв между непрерывно меняющейся жизнью и субъектом управления углубляется, что порождает кризис управления, политического руководства в том числе. Это сдерживает темпы социального прогресса, порождает социальные, политические, экономические, духовные, биологические и техногенные катастрофы, способные погубить жизнь на планете Земля. Мировое сообщество, как считает наука, пока не отвечает на грозные вызовы XXI века

Необходимость социального управления обусловлена прежде всего фактом разделения труда в группах людей, в крупных коллективах, в масштабе государства, а также необходимостью его кооперации. Следовательно, как совместный труд людей составляет основу всякого человеческого общества, так и управление является необходимым элементом общего труда, существования и развития общества

В сферу деятельности людей по социальному управлению помимо управленческих работников входят научные работники, занимающиеся исследованиями и разработками в сфере социального управления, а также преподаватели, осуществляющие подготовку, переподготовку и повышение квалификации управленческих кадров.

Актуальность темы

Радикальные преобразования экономической системы общества, предопределившие становление и развитие рынка труда, изменившие требования к уровню подготовки, качеству рабочей силы и ее профессионально-квалификационному составу, потребовали реформирования образовательной сферы как основополагающего звена системы воспроизводства человеческих ресурсов.

Высокие темпы развития современного рынка образовательных услуг и становления его институтов определяют необходимость исследования этих процессов, протекающих на нем процессов, повышения качества образовательных услуг с учетом запросов потребителей, адаптации жизнедеятельности учебных заведений к складывающемуся новому социально-экономическому укладу.

Являясь важным фактором повышения интеллектуального уровня и производительной силы работников, рынок образовательных услуг способствует вовлечению населения в образовательный процесс, а в дальнейшем – определяющие положение человека на соответствующем сегменте рынка труда. Последний также влияет на рынок образования, определяя социальный заказ на качество и количество образовательных услуг, что актуализирует задачи определения методологических основ взаимодействия данных рынков, которые в отечественной экономической науке развиты недостаточно.

Актуальность темы исследования усиливается и тем обстоятельством, что институты рынков труда и образовательных услуг только накапливают опыт взаимосвязанного функционирования, и поэтому нуждаются в концептуальном обеспечении, разработке механизма их взаимодействия применительно к конкретным условиям экономики России. Разработка фундаментальных проблем взаимодействия сферы образования с рынком труда позволит достигнуть стабильности в обществе и эффективности социально-экономических преобразований.

Объект исследования:

Объектами исследования выступают социальные технологии, рынок труда и рынок образовательных услуг в трансформируемой экономике России

Предмет исследования

Предметом исследования являются отношения взаимодействия, складывающиеся в процессе взаимодействия рынков труда и образовательных услуг, профессиональная ориентация и трудовая адаптация в трудовых коллективах

Цель исследования

Выработать предложения по усовершенствованию взаимодействия рынка труда и рынка образования в образовательных учреждениях, а так же предложения по усовершенствованию трудовой адаптации в организациях.

Задачи исследования

* Изучить понятие социальной технологии
* Изучение понятие рынка труда, его особенности и виды.
* Изучения процессов взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг.
* Изучить понятие профессиональной ориентации и её развитие в современных условиях
* Предложить направления и тенденции в модернизации и адаптации рынка образовательных услуг к спросу на рынке труда
* Предложить способы совершенствования современной системы трудовой адаптации в организации.

Гипотеза: Для усовершенствования процессов функционирования рынка труда необходимо активное внедрение профессиональной ориентации в образовательных учреждениях, а так же развитие процессов трудовой адаптации в организациях.

Методы:

* изучение и анализ литературы и документов;
* анализ экспериментального материала,
* обобщение
* наблюдение,
* изучение продуктов деятельности,
* изучение опыта работы практического психолога,:
* метод моделирования
* метод обобщения

Степень разработанности

Несмотря на то, что в современных условиях уделяется большое внимание проблемам развития рынков разных видов, в науке до сих пор не сложился целостный подход к их взаимодействию и взаимосвязанному функционированию, в том числе роли профессиональной ориентации и трудовой адаптации.

Общетеоретические основы рынка труда и механизма его функционирования заложены в работах - А. Смита, Д. Рикардо, К.Маркса.

О роли социальных технологий в современном обществе отражены в исследованиях М. В. Удальцовой, А. К Зайцева, Н.С Данакина

В российской экономической литературе теоретико-методологические основы рынка труда нашли отражение в исследованиях Н. Волгина, И. Масловой, А. Котляра и др.

**Глава 1. Использование социальных технологий на рынке труда Взаимозависимость образования и рынка труда**

**§1.1 Понятие социальных технологий. Социальные технологии на рынке труда**

В окружающем нас мире можно выделить три его составляющие, определяемые формами движения материи: неживую природу, живую природу и человеческое общество.

В каждой из этих составляющих протекают процессы развития, осуществляемые под воздействием определенных факторов и условий. Некоторые из этих факторов можно рассматривать как управление в неживой природе, или технических системах, управление в живой природе, или биологических системах, управление в человеческом обществе, или социальных системах. [[1]](#footnote-1)

Как известно, наука социология призвана не только оценивать состояние общественных процессов, но и давать прогноз на будущее, из сферы исследования проблем она должна стать инструментом их решения, прежде всего формирования человека как творца социума, а не его разрушителя. Пока этой функции социология не выполняет. Идет поиск новой социологической парадигмы, которая была бы способна ответить на вызовы времени.

В условиях динамических социальных изменений в мировой практике управления все в большей мере утверждается инновационный метод освоения социального пространства.

Социальные технологии и выступают как интеллектуальный наукоемкий ресурс, использование которого позволяет не только изучить и предсказать различные социальные перемены, но и активно влиять на практическую жизнь, получать эффективный прогнозируемый социальный результат.

Мировой опыт свидетельствует, что с помощью социальных технологий (глобальных, информационных, обучающих, внедренческих, человековедческих, политических и др.) можно своевременно разрешать социальные конфликты, снимать социальное напряжение, предотвращать катастрофы, блокировать рисковые ситуации, принимать оптимальные управленческие решения. Сущность социальных технологий может быть понята как инновационная система методов выявления и использования скрытых потенциалов социальных систем, получения общественно полезного результата при наименьших затратах.

**Социальная технология** – процесс направленного воздействия на социальный объект с целью получения запрограммированного результата, это разработка методов и методик результативного и целенаправленного воздействия. Различают следующие технологии:

* *макротехнологии* макросистем (региональные подсистемы общества, классы, партии, большие социальные группы);
* *мезатехнологии* на уровне города и другого населенного пункта, крупного трудового коллектива;
* *микротехнологии*, которые рассчитаны на небольшие объединения людей, общественные процессы на макроуровне.

Содержание технологии в управлении – это средства воздействия на человека как главный ресурс с целью роста результативности деятельности организации в целом. Процесс управления людьми составляет гуманитарную технологию. Можно выделить три области развития человеческого потенциала: организация, социальные группы, отдельные работники.

Главной функцией управления, является конструирование трудового коллектива***.*** Выделяют следующие элементы этой технологии:

* кадровая политика;
* обеспечение роста квалификации и социальной мобильности сотрудников;
* мотивация работников;
* их стимулирование;
* развитие коммуникации и обратной связи;
* управление конфликтами.[[2]](#footnote-2)

Одним из важнейших факторов, воздействующих на эффективность технологии социального управления является *кадровая политика.*Опираясь на опыт крупнейших фирм, США выделяют следующие важнейшие элементы кадровой политики:

* наличие перспективы и гарантии продвижения по службе;
* перемещение сотрудников по вертикали, и по горизонтали с целью изучения ими всех этапов производства;
* кураторство опытных специалистов над молодыми;
* формирования резерва на выдвижение из числа хорошо себя зарекомендовавших молодых специалистов;
* перед каждым перемещением повышение квалификации с отрывом либо без отрыва от производства;
* стажировка на разных должностях, практика замещения различных работников во время отпуска и пр.;
* установление возрастного ценза для работы на всех должностях, включая первого руководителя;
* предложение других должностей работникам, которые достигли пенсионного возраста, но сохранили свой потенциал.

Таким образом, социальные технологии - это те знания и методологические механизмы социального управления, которые осуществляют саморазвитие общества и позволяют прогрессивно развиваться обществу порядок их действий регулирует само саморазвитие общества.

**§1.2 Понятие рынка труда, его структура**

Переход нашей страны в условия рыночной экономики обострил проблему занятости трудоспособного населения.

Роль рынка труда в экономике состоит в том, что он позволяет:

* эффективно использовать трудовой потенциал страны;
* вести конкурентную борьбу за рабочие места;
* создавать потребность в росте квалификации работников;
* снижать текучесть кадров и соответственно повышать производительность труда;

Рынок труда (англ. labour market)-совокупность реальных и потенциальных продавцов и покупателей рабочей силы, а так же отношения между ними. Является одним из факторов производства, на котором формируются цены на труд как результат механизмов спроса и предложения, на этой основе определяется уровень зарплаты. Воздействие на рынок труда оказывает прежде всего государство, союзы работодателей и лиц наёмного труда, а так же характер экономического роста. 1

Рынок труда является составной частью рыночной экономики. Рынок труда (рабочей силы) – важная и многоплановая сфера экономической и социально-политической жизни общества. На рынке труда получает оценку стоимость рабочей силы, определяются условия ее найма, в том числе величина заработной платы, условия труда, возможность получения образования, профессионального роста, гарантии занятости и т.д. Рынок труда отражает основные тенденции в динамике занятости, ее основных структурах (отраслевой, профессионально-квалификационной, ([[3]](#footnote-3)демографической), т.е. в общественном разделении труда, мобильность рабочей силы, масштабы и динамику безработицы. Здесь могут присутствовать внешние и внутренние регуляторы его функционирования, позволяющие государству ускорять прогрессивные тенденции.

По мнению А.Калины [[4]](#footnote-4) структура рынка труда состоит

* из блока рыночных отношений, к которому относятся «процесс обмена индивидуальной способности к труду на фонд жизненных средств»;
* из блока государственного управления и регулирования занятости, подготовки и переподготовки кадров;
* из блока социальной защиты населения.

Все эти блоки находятся в стадии формирования и развития в сторону цивилизованного рынка труда. Зрелость цивилизованного рынка труда определяется тем, насколько полно и системно выполняют свои обязательства друг перед другом государство, работодатели и наемные работники. Поэтому главная проблема формирования цивилизованного рынка труда в нашей стране — выработка новых внутрисистемных отношений в сфере производства и трудовых отношений.

Консолидация (англ. consolidation) - упрочнение, укрепление, сплачивание чего либо, например, объединение, сплочение отдельных лиц, групп, организаций для усиления борьбы за общие цели[[5]](#footnote-5).

Из этого определения можно сделать вывод, что консолидация рынка труда - это объединение государственных организаций(Министерство здравоохранения и социального развития, Федеральная служба по труду и занятости (Роструд), органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие переданные полномочия в области содействия занятости населения, государственные учреждения службы занятости (Центры занятости населения), которые должны регулировать рынок труда.

Так же под видом рынка труда понимают сочетание территориальной и профессиональной мобильности рабочей силы. Под действием исторических условий все отношения и элементы рыночного механизма в разных странах развивались неодинаковыми темпами. Эти различия привели к формированию разных видов и моделей рынка труда. В зависимости от того, какой вид мобильности преобладает – межфирменный (территориальный) или внутрифирменный (горизонтальный) – можно выделить два основных вида рынка труда.

*Внешний* рынок труда – который еще называют профессиональным или открытым, характеризуется движением рабочей силы данной профессии между предприятиями (фирмами). Он является открытым, конкурентным рынком, где работник с одного предприятия свободно по своему желанию или необходимости переходит на другое, при этом работник сохраняет свою профессию. Внешний рынок труда обеспечивает перелив рабочей силы с одних предприятий на другие, как по желанию самих работников, ищущих работу с более высокой заработной платой, лучшими условиями труда и перспективами роста, а так же в связи с увольнением работников по желанию администрации.

Этот рынок обуславливает высокую текучесть рабочей силы и активно способствует росту или сокращению безработицы.

*Внутренний* или закрытый рынок труда - действует в пределах одного данного предприятия. Здесь идет перемещения как по вертикали, так и по горизонтали. При перемещении по вертикали в большинстве случаев работник переходит в более высокий разряд или категорию. Перемещения по горизонтали происходит в целях приобретения работником знаний разнообразных сторон производства – формирования широкого профиля для лучшего освоения данной должности или продвижения на более высокую. Внутренний рынок слабо конкурентен, он мало влияет на текучесть рабочей силы и динамику открытой безработицы, но для него характерна неполная занятость и скрытая безработица.

Двум видам рынков соответствуют и различные формы профподготовки и переподготовки работников. В условиях внешнего рынка труда приоритет получила законченная форма профессионального образования с выдачей диплома или сертификата, которым придается важное значение при приеме на работу. В условиях внутреннего рынка большое значение придается подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно на предприятии. Профобучение рассчитано на длительное время, предусматривает «непрерывное образование» и значительные затраты.

Виды рынков труда отличаются и по уровням их регулирования. Внешний рынок труда регулируется государством и его органами, внутренний – администрацией предприятия.

Есть мнение, что внутреннего рынка труда не существует, а имеет место только управленческая деятельность, и нет рыночных отношений. Но с этим можно не согласится. На предприятии, как и на внешнем рынке, в несколько иной форме, но имеет место и предложение, и спрос, и конкуренция, и цена рабочей силы.

В действительности оба рассматриваемых рынка сосуществуют вместе. Можно говорить лишь о том, что в стране или регионе преобладает тот или иной вид рынка труда. Так открытый (профессиональный) рынок труда наиболее характерен для США и Великобритании, а внутренний (закрытый) для Японии и Франции.

Сегментирование рынка труда – это процесс разделения работодателей и продавцов труда на группы по объединяющим их признакам

По критерию стабильности трудовых отношений рынок труда делится на три сектора – ядро, периферия и безработные.

«Ядро» – первичный рынок труда, имеет стабильную занятость, работает в режиме полного рабочего времени, получает высокую заработную плату.

«Периферия» - вторичный рынок труда. Для него характерна частичная занятость, труд в течение неполного рабочего времени, сезонность работ, рабочие места не престижны, трудоемки, примитивны, уровень оплаты труда низок, возможности для профессионального роста ограниченны, социальная защита слабая.

Третий сектор объединяет безработных. Это трудовой резерв для первого и второго сегментов.

По степени государственного воздействия на рынок в узком смысле можно выделить три сегмента: регулируемый, нерегулируемый и скрытый.

Регулируемый рынок характеризуется наличием широкой законодательной и нормативной базы, определяемой как непосредственно государством, так и соглашениями на разных уровнях между предпринимателями и трудящимися.

Нерегулируемый (теневой) рынок – порождение теневой экономики. Здесь отсутствует государственное регулирование, какая – либо социальная защищенность наемных работников (определение рабочего времени, охраны труда, и т.п.) от произвола работодателей.

Скрытый рынок труда - включает в себя часть лиц, формально занятых в официальном секторе, но используемых неполное рабочее время. Это связано с сокращением объема производства из –за уменьшения спроса на продукцию, перепрофилированием производства, изменением структуры производства. Часть работников в подобной ситуации могла бы быть высвобождена без ущерба для производства.

Скрытый рынок может быть подразделен на две части: официальную и неофициальную. В официальную часть, регистрируемую статистикой, включаются лица, вынужденные работать неполное рабочее время. Неофициальная часть скрытого рынка труда выявляется с помощью социологических обследований, экспертных оценок и иными способами.

Рынок труда молодежи отличается большой мобильностью, сравнительно невысоким профессионально – квалификационным уровнем, довольно частой сменяемостью работы.

Рынок труда женщин менее конкурентоспособен по сравнению с мужским в силу выполнения ими особой роли в обществе, прежде всего выполнения репродуктивных функций, воспитания детей. Эти функции сдерживают территориальную мобильность женщин, что приводит к значительному росту женской безработицы в отраслях и территориях с большим удельным весом женской рабочей силы.

Рынок труда пожилых трудящихся – характеризуется их высоким профессиональным мастерством и большим опытом работы, но вместе с этим пониженными физическими возможностями и здоровьем, небольшими возможностями переквалификации и овладения новыми профессиями.

Рынок труда инвалидов- требует создания особых условий, необходимых для осуществления цели своей трудовой деятельности.

Национальные рынки труда охватывают всю страну и действуют в пределах ее границ.

Местные рынки труда действуют на территории отдельных регионов, республик, областей и городов.

Международный рынок труда охватывает разные страны и континенты. Россия постепенно. Но все активнее, включается в этот рынок, хотя здесь имеется немало трудностей.

Таким образом, в общем виде рынок характеризуется как совокупность отношений, складывающихся между людьми по поводу обмена результатов их деятельности. Формирование рынка труда тесно связано с преобразованиями структуры общественного производства и занятости населения. Эти процессы ускорились и обострились в связи с начавшейся перестройкой экономики. Они сопровождаются усилением требований работодателей к уровню квалификации работающих и вновь принимаемых на работу граждан. Переход к рыночной экономике не может ограничиваться только процессом обновления экономики и ее структуры. Требуется специальная социальные технологии для осуществления данного процесса.

Благодаря создаваемой рынком труда конкуренции между различными образовательными структурами происходит их самоорганизация, вырабатывается механизм приведения структуры и объемов подготовки кадров в соответствие с потребностями рыночной экономики. Рынок труда объективно берет на себя функции главного регулятора воспроизводства, распределения и рационального использования рабочей силы, создает конкуренцию среди соискателей рабочих мест, способствует повышению квалификации персонала предприятий, повышает трудовую мобильность рабочей силы.

Формулировать современные запросы к рынку образовательных услуг способен только рынок труда, поэтому результативность проведения реформ в образовании следует измерять по показателям его качества, доступности и соответствия потребностям данного рынка.

Работодатели отмечают, что соискателей достаточно много, но они в большинстве своем не соответствуют требованиям по уровню подготовки. Найти хорошего специалиста даже крупной фирме, обладающей приличным бюджетом, сегодня по-прежнему не просто. И дело здесь не в деньгах, а в качестве реального предложения на рынке труда.

**1.3 Механизмы взаимодействия образования и рынка труда**

Для России ныне характерен глубокий и растущий разрыв между интересами образовательных институтов как таковых и требованиями к системе образования со стороны потребителей ее услуг: обучающихся, их семей, работодателей, государства. Образовательные институты все еще во многом искусственно изолированы от тех проблем, на решение которых следует нацелить их деятельность: обеспечение занятости, расширение карьерных возможностей выпускников, содействие позитивным структурным сдвигам в экономике, эффективное использование бюджетных средств, удовлетворение платежеспособного спроса на образовательные услуги и т.д.

Между тем именно поскольку образование призвано сыграть ключевую роль в обеспечении долгосрочного экономического и социального развития, стратегический выбор должен состоять в ином. Политика образования должна стать важнейшим инструментом активной и регулируемой адаптации людей к меняющимся объективным условиям.

В числе факторов, обуславливающих диспропоции между уровнем подготовки специалистов и требованиями работодателей , специалисты кадровых служб чаще всего называют недостаточный практический уклон подготовки специалистов в высших и средних профессиональных учебных заведениях.

Актуальность проблемы становится очевидной в силу расширения сферы платного образования. Если вложения в человеческий капитал будут неконкурентоспособны, то инвесторы начнут использовать альтернативные возможности вложения денежных ресурсов. Вузы до сих пор часто работают по программам и планам, далеко не всегда совпадающим с потребностями работодателей.

Что же касается платного образования, при котором, учебное заведение более заинтересовано в студенте, чем студент в образовании, то оно лишь усилило опаску работодателей по отношению к представляемым дипломам.

Работодатели отмечают, что соискателей достаточно много, но они в большинстве своем не соответствуют требованиям по уровню подготовки. Найти хорошего специалиста даже крупной фирме, обладающей приличным бюджетом, сегодня по-прежнему не просто. И дело здесь не в деньгах, а в качестве реального предложения на рынке труда. В исследовании, проведенном в 50 странах мира, результаты которого приводит Е. Сумарокова[[6]](#footnote-6), были выявлены закономерности отдачи от вложений в образование, проявляющиеся в следующем.

* В каждой возрастной группе работники с профессиональным образованием зарабатывают больше.
* С возрастом заработная плата увеличивается в большей мере для более образованных работников.

Рост объема частных инвестиций в систему профессионального образования, увеличение количества и доли студентов, получающих образование на условиях полного возмещения затрат, ставят вопрос об экономической эффективности данных инвестиций. Сегодня возникает проблема возврата средств, вложенных в образование.

Устойчивый интерес к услугам учреждений высшего профессионального образования без учета объема предложения на рынке труда можно объяснить тем, что существует социальный стереотип ценности высшего образования как условия устойчивого социального положения индивида в обществе, сформированный у старшего поколения.

Отношения между образованием и набором специалистов слишком сложны, чтобы их можно было регулировать по схеме «должность—квалификация — уровень образования», поэтому невозможно гарантировать, что образование, полученное отдельно взятой личностью, будет востребовано по прошествии определенного времени. Скорость, с которой происходит обновление технологий (по оценкам специалистов технология производства сейчас практически полностью обновляется примерно за десять лет), приводит к тому, что выпускник вуза должен быть готов к постоянному повышению квалификации и освоению новых специальностей.

Необходимо помнить, что структура современного рынка труда представлена постоянными и переменными факторами, оказывающие непосредственное влияние. Постоянные факторы — это специальности, которые имеют и будут иметь устойчивый спрос, определяемый прежде всего развитием жизненно важных отраслей любого государства. Это так называемые детерминанты. Необходимо учесть, что рынок труда по постоянным детерминантам изменяется плавно, и такое изменение можно заранее предвидеть.

В большинстве случаев рынок по этим детерминантам ограничен и спрос чаще всего ниже, чем поступающие предложения. Тогда на рынке труда возникает конкуренция между специалистами, претендующими на те или иные рабочие места, а у работодателя появляется возможность выбора. Кроме того, на рынок труда влияют переменные детерминанты, особенность которых заключается в скачкообразном возникновении повышенного спроса; быстро удовлетворив предложение, он снижается. Переменные детерминанты чаще всего связаны с возникновением новых потребностей, с изменениями спроса на те или иные виды услуг. Причем механизм функционирования переменных детерминант таков. Сначала возникает спрос, вызванный высокой потребностью в представителях некоторой профессии и влекущий за собой резкое увеличение предложения. Так как рынок труда всегда реагирует на спрос с опозданием, предложение удовлетворяет возникший спрос, но равновесие довольно быстро нарушается, потому что спрос резко падает в результате насыщения рынка, а предложение по инерции продолжает расти и переполняет определенный сектор рынка труда. Переменные детерминанты представляют собой важную составляющую рынка труда; в силу их воздействия формируются достаточно большие пакеты заказов, предъявляются требования к мобильности и быстрой переориентировке работодателей, потенциальных работников и организации, занимающихся подготовкой кадров. Рынок труда не изолирован от других сфер и влияет на образовательные учреждения: если они инертны и не могут перестраиваться, мобилизовать свои организационные, руководящие и управленческие ресурсы в минимальные промежутки времени, то окажутся неконкурентоспособными и будут вытеснены с рынка образовательных услуг.

Проблема инвестирования в человеческий капитал связана с нечетким определением и широким разнообразием результатов при получении образовательной услуги, временной задержкой между вложением средств и получением отдачи. Все это провоцирует инвестиционный риск: профессиональная подготовка слабо ориентирована на структуру спроса.

Статистические данные по России не позволяют установить зависимость между уровнем личных доходов и образовательной подготовкой людей. Не существует общепризнанной методики оценки величины человеческого капитала на микро- и макроуровнях, а предлагаемые подходы весьма противоречивы. Трудоустройство выпускников зависит от скоординированных действий работодателей, вузов, служб занятости, самих выпускников и т. д. Сейчас эти действия рассогласованы.

Таким образом, можно сказать, что в настоящее время низкий уровень информированности абитуриентов, студентов и выпускников о состоянии и динамике рынка труда и спросе на конкретные специальности, а также воздействие мотива «престижности», сиюминутных предпочтений при выборе специальности без учета реальных склонностей и возможностей трудоустройства, отсутствие должной правовой грамотности, не могут не повлечь соответствующие негативные последствия. Оплата образования сверх гарантированного государством уровня все больше перекладывается на домохозяйства, финансирующие его из индивидуальных доходов в расчете на увеличение будущего потока доходов и на рост благосостояния. Человеку предлагается масса профессий, однако отсутствуют ориентиры, позволяющие оценить будущую востребованность полученной профессии. Отсутствие механизмов, обеспечивающих взаимосвязь между рынком труда и рынком образовательных услуг, обостряет проблему инвестирования в человеческий капитал.

**Глава 2. Понятие профессиональной ориентации. Влияние профессиональной ориентации на рынок труда**

**§2.1 Понятие профессиональной ориентации и её практическое применение**

В современных условиях рациональное использование трудовых ресурсов является не столько существенным, сколько необходимым фактором развития производства, торговли, сферы услуг и других видов экономической деятельности.

«Причины неэффективной профессиональной деятельности многочисленны, однако большая часть из них (80 % и более) прямо связана с физиологическими, психическими и социальными особенностями работников. Труд работников должен быть производительным, однако, не все люди в одинаковой мере способны освоить ту или иную профессию. Поэтому важно с подросткового возраста достаточно точно определиться со своими профессиональными интересами, склонностями, состоянием здоровья, работоспособностью, необходимыми знаниями, умениями, навыками.

Все эти проблемы помогает решить профориентация, которая является особой формой заботы общества о профессиональном становлении подрастающего поколения, поддержки и развития природных дарований»[[7]](#footnote-7).

Профессиональная ориентация — система мероприятий по ознакомлению с миром профессий и спецификой различных видов деятельности. Профориентация способствует выбору профессии в соответствии с индивидуальными способностями и склонностями, а также возможностями, которые предоставляет человеку общество.

Профессиональная ориентация включает в себя:

1) Профессиональное просвещение — обеспечение молодежи информацией о мире профессий, учебных заведениях, возможностях профессиональной карьеры;

2) Профессиональное воспитание — формирование у молодежи трудолюбия, работоспособности, профессиональной ответственности, способностей и склонностей;

3) Профессиональное консультирование по вопросам выбора профессии, трудоустройства, возможностей получения профессиональной подготовки;

4) Профессиональное развитие личности и поддержку профессиональной карьеры, включая смену профессии и профессиональную переподготовку.

Для проведения профессиональной ориентации нужно располагать социально-экономическими характеристиками профессий, знать перспективы развития профессии, районы распространения профессий, уровень доходов профессионалов, пути получения квалификации и перспективы профессиональной карьеры, а также особенности рынка труда. Кроме этого, следует пользоваться технологическими характеристиками, включающими описание производственных процессов и профессиональных задач; медико-физиологическими и санитарными характеристиками условий труда с перечнем показаний и противопоказаний; требованиями профессий к индивидуальным особенностям людей. Сводный документ такого рода называется профессиограммой.

Профессиограмма (от лат. Professio — специальность, Gramma — запись) — описание особенностей конкретной профессии, раскрывающее специфику профессионального труда и требований, которые предъявляются к человеку. Различают два вида профессиограмм: профессиокарты и полные профессиограммы.

Профессиональной ориентации не исполнилось еще и ста лет. Ее рождение связано с именем основателя психотехники американского психолога Гуго Мюнстерберга, который в начале ХХ века впервые стал разрабатывать и использовать психологические тесты для оценки профессиональных способностей человека. В это же время появился новый раздел психологической науки — психология профессий.

На Западе профессиональная ориентация получила большое распространение. Career Development представляет собой обширную сферу деятельности, включающую хорошо подготовленных и организованных специалистов, имеющих в своем распоряжении мощные информационные и методические ресурсы. Достаточно сказать, что курс Career Development, включенный в американскую систему образования, проводится в возрасте от 5 до 14 лет, направлен на самопознание, знакомство с профессиями и возможностями образования, планирование карьеры. Каждый колледж и университет имеет в своей структуре целый отдел или центр Career Development.[[8]](#footnote-8)

В 1994 году Конгресс США принял Акт, который был назван «School-to-Work» («Школа — работе»). В соответствии с этим документом главным национальным богатством страны провозглашается не сырье, а высококвалифицированные, обучаемые и гибкие кадры. Этот документ ориентирует специалистов системы образования:

• на подготовку школьников и студентов к будущей работе и карьере;

• на обучение навыкам эффективного поведения в условиях рынка труда;

• на объединение академических и профессионально-технических знаний;

• на формирование у школьников личных целей и планов собственной карьеры;

• на связь между образовательными учреждениями и предприятиями;

• на обеспечение преемственности образования и занятости;

• на сокращение безработицы, особенно среди молодежи;

• на заблаговременный выбор будущего рабочего места.

В программу Career Development входят: перечисление необходимых знаний для достижения карьеры по всем академическим предметам, встречи с представителями различных профессий, посещение предприятий и рабочих мест, получение опыта работы, использование специальных центров карьеры, поддержка выпускников после окончания учебного заведения.

В качестве базовой в Career Development используется популярная на Западе теория и методика американского психолога Джона Голланда, основанная на выделении шести типов профессиональной направленности личности: реалистичного, интеллектуального, артистического, социального, предпринимательского и конвенционального. Ведущим направлением психологического профконсультирования является конструктивизм.

«В середине 20-х годов в СССР по западному образцу была создана советская психотехника, включающая и профориентацию. Однако, не просуществовав и десяти лет, она была запрещена. Ее лидер Исаак Нафтульевич Шпильрейн, получивший образование в университетах Гейдельберга и Лейпцига и занимавшийся в числе прочих проблемами профориентации и профотбора, был арестован по обвинению в контрреволюционной пропаганде и троцкизме и расстрелян в 1937 году.

И только в 70-х годах профессиональная ориентация в СССР была реабилитирована. Она восстановлена благодаря трудам знаменитого психолога Евгения Александровича Климова, работавшего в то время в Ленинграде в Институте профессионально-технического образования. Именно он всерьез занялся теоретическими и методическими основами профессиографии и выбора профессии. Климовская классификация профессий до сих пор служит фактическим стандартом в России. Помните типы профессий по предмету труда: «человек», «техника», «знаковая система», «художественный образ», «природа»? А популярную методику ДДО для выявления профессиональных интересов?

80-е годы ознаменовались появлением центров профориентации молодежи в большинстве крупных городов СССР. Это были специализированные межотраслевые научно-методические центры, которые управлялись и финансировались Министерством образования и Министерством труда. Центры профориентации объединяли высококвалифицированных психологов, решавших практические задачи. Это был один из наиболее серьезных в то время запросов общества по отношению к психологической науке»[[9]](#footnote-9).

Специалисты Ленинградского городского центра профориентации молодежи под научным руководством сотрудников факультета психологии Ленинградского университета не только непосредственно занимались профориентацией школьников, но и разрабатывали новые подходы в организации и методике профконсультирования. Ленинградский центр профориентации стал главной экспериментальной и учебной базой профориентационного направления в СССР. Здесь учились и повышали квалификацию многие психологи-профконсультанты, работающие сейчас по всей стране.

Распад Советского Союза и изменение политики Российского государства в начале 90-х годов привели к тому, что проблема профориентации молодежи стала игнорироваться большинством государственных чиновников от образования. В связи с переходом на рыночную экономику государство отказалось от планирования и гарантий в сфере образования и трудоустройства своих граждан, появилась безработица, была создана государственная служба занятости. Внимание правительства сосредоточилось на содействии трудоустройству. Возникла острая потребность в профессиональном переобучении, профориентации и психологической поддержке взрослых людей, которые потеряли работу и не могли найти себе новое рабочее место по имеющейся специальности.

Бюджетное финансирование центров профориентации было сведено до минимума. Руководители профориентационных центров стали заключать договора с региональными службами занятости на оказание профориентационных услуг безработным гражданам. Безработных стали тестировать для оценки профпригодности при направлении на переобучение за счет службы занятости, учить методам эффективного поиска работы и трудоустройства с помощью специальных тренинговых программ. Большинство наиболее квалифицированных психологов из центров профориентации стали обслуживать безработных по направлениям из службы занятости, подбирать персонал по заказам работодателей, уходить на работу в другие организации, в том числе в ту же службу занятости, в коммерческие фирмы — словом, зарабатывать деньги.

Профориентация – научно-практическая система государственных мероприятий по подготовке подрастающего поколения к осознанному выбору профессии. Ее необходимость очевидна, потому что,

- во-первых, профориентация обеспечивает одно из неотъемлемых прав человека – право на свободу профессионального самоопределения в соответствии со своими интересами, способностями и потребностями рынка труда;

- во-вторых, профориентация может оказывать (при надлежащем осуществлении) влияние на изменение ситуации на рынке труда в лучшую сторону. Уровень молодежной безработицы высок. Объяснения тому – отсутствие достаточного внимания к такой задаче школы, как пропаганда рабочих профессий; отсутствие согласованности между учебными заведениями, которые готовят специалистов, и работодателями, которые нуждаются в них; отсутствие реакции чиновников, ведающих вопросами образования, на ситуацию, когда все большее количество учебных заведений (и государственных, и частных) открывают все большее количество факультетов по определенным специальностям (экономика, правоведение и т. д.) и штампуют специалистов, пополняющих армию безработных; отсутствие знаний у выпускников школ о положении на рынке труда.

**§2.2 Процессы профессиональной ориентации и профессиональной адаптации как составляющие развития рынка труда**

Профессиональная ориентация представляет собой систему мер по профинформации, профконсультации, профподбору и профадаптации, которая помогает человеку выбирать профессию, наиболее соответствующую потребностям общества и его личным способностям и особенностям. Неполное использование возможностей работника в трудовой деятельности не только наносит ущерб его собственному развитию, но и оборачивается потерей для организации. Разрыв между профессиональной подготовкой и содержанием трудовых функций, выполняемых работником, снижает его интерес к труду, работоспособность, что в конечном счете ведет к падению производительности, ухудшению качества продукции, к росту профессиональной заболеваемости и травматизма.

Есть еще одна важная задача профориентации - содействие быстрым структурным сдвигам в занятости. В настоящее время многоукладная экономика предоставляет работникам с разными способностями и интересами возможность найти место на трудовом поприще. В идеальном случае сокращение рабочих мест должно проводиться только тогда, когда будут созданы условия для переобучения высвобождаемых работников с учетом мотивационного механизма выбора профессии, когда начнут действовать программы по созданию новых рабочих мест в приоритетных для общества областях. Пока управленческие работники не воспримут профориентацию как метод регулирования предложения рабочей силы в организации, они будут испытывать экономические и психологические трудности.

Чтобы выявить и развить психологический и мотивационный механизм выбора профессии, необходимо использовать механизм управления профориентацией. Он представляет собой способ организации взаимосвязанных процессов формирования личности работника, обладающего конкурентоспособными качествами, включающих профессиональное обучение, консультирование, отбор, информирование и др.

Цель профориентации - оказание помощи молодым людям и людям, ищущим работу, в выборе профессии, специальности, нахождении места работы или учебы с учетом склонностей и интересов. Задачи профориентации - информирование заинтересованных лиц о видах профессиональной деятельности; создание условий для развития профессионально значимых способностей будущих работников; выявление степени соответствия психофизиологических качеств обратившихся за консультацией профессиональным требованиям избранного ими вида трудовой деятельности.[[10]](#footnote-10)

Сложились следующие формы профориентационной работы:

• профессиональное обучение - начальная профессиональная подготовка школьников по основам различной профессиональной деятельности;

• профессиональная информация - система мер по ознакомлению ищущих работу с ситуацией на рынке труда, перспективами развития видов деятельности, характером работы по основным профессиям и специальностям, условиями и оплатой труда, профессиональными учебными заведениями и центрами подготовки персонала;

• профессиональная консультация - оказание помощи заинтересованным людям в выборе профессии и места работы путем изучения личности обратившегося за консультацией человека в целях выявления состояния его здоровья, направленности и структуры способностей, интересов и других факторов, влияющих на выбор профессии или направление переподготовки;

• профотбор - часть процесса найма персонала, включающая систему методов и приемов проведения медицинского обследования, психофизиологической диагностики личности в целях выбора из группы работников кандидатов на определенную должность, кто при прочих равных условиях способен наилучшим образом выполнять конкретные трудовые функции.

Формы профотбора:

• подбор - выбор из нескольких работников, имеющих одинаковую профессию, специальность, квалификацию, отвечающих одним и тем же требованиям кандидата на должность;

• профессиональный набор - массовое назначение или выборы на должность специалистов различных профессий и квалификаций, прошедших отбор и профотбор;

• выдвижение - назначение работника, работающего в данном коллективе, на новую, более высокую должность;

• ротация - назначение, при котором место работы меняется в соответствии с принципом: «Нужному работнику - нужное место». В этом случае формируется специалист с квалификацией широкого профиля.

Одной из проблем работы с персоналом в организации при привлечении кадров является трудовая адаптация.

Трудовая адаптация персонала - взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенном включении работника в процесс производства в новых для него профессиональных, психофизиологических, социально-психологических, организационно-административных, экономических, санитарно-гигиенических и бытовых условиях труда и отдыха.

Выделяют два направления трудовой адаптации: первичную и вторичную.

В условиях функционирования рынка труда возрастает роль вторичной адаптации. При этом необходимо внимательно изучать опыт зарубежных фирм, которые уделяют повышенное внимание первичной адаптации молодых работников. Данная категория персонала нуждается в особой заботе со стороны администрации организаций. Чаще всего профессиональная адаптация рассматривается как процесс приобщения человека к труду в рамках определенной профессии, включения его в производственную деятельность, усвоения им условий и достижения нормативов эффективности труда. Однако адаптацию нельзя рассматривать только как овладение специальностью. Она предусматривает также приспособление новичка к социальным нормам поведения, действующим в коллективе, установление таких отношений сотрудничества работника и коллектива, которые в наибольшей мере обеспечивают эффективный труд, удовлетворение материально-бытовых и духовных потребностей обеих сторон. .

Таким образом, изучение отечественного опыта организаций в нашей стране недостаточно внимания уделяется проблеме профориентации и адаптации. К сожалению, чиновники не до конца понимают значение профориентации и адаптации как методов регулирования предложения рабочей силы в организации. К тому же сейчас управленческое звено народнохозяйственного и отраслевого уровней ослаблено в организационно-методическом отношении, что привело к образованию множества органов управления в регионах (центры профориентации и занятости, кабинеты профориентации в школах, специальных учебных заведениях, в организациях) без достаточной регламентации их полномочий.

Как правило, специальной службы, которая бы занималась вопросами профориентации и адаптации в организации, не существует. Формально функции по профориентации выполняет специалист по подготовке кадров, который работает с выпускниками школ.

**Глава 3. Процессы совершенствования профессиональной ориентации и трудовой адаптации на современном этапе**

**§3.1 Совершенствование процесса профессиональной ориентации в образовательных учреждениях**

«Образовательная политика – важнейшая составляющая политики государства, инструмент обеспечения фундаментальных прав и свобод личности, повышения темпов социально-экономического и научно-технического развития, гуманизации общества, роста культуры. Образовательная политика устанавливает на основе общественного согласия коренные цели и задачи развития образования, гарантирует их проведение в жизнь путем согласованных действий государства и общества. Первейшая задача образовательной политики на современном этапе – достижение современного качества образования, его соответствия актуальным и перспективным потребностям личности, общества и государства» [[11]](#footnote-11).

К сожалению, многие понимают слово ориентировать, как – направлять, советовать или убеждать. И если это происходит по результатам тестирования – это можно назвать манипуляцией. Конечно, есть среди профориентологов специалисты, которые действительно только помогают выбрать, не давая советов и не манипулируя. Только предоставляя информацию, чтобы человек сам выбрал, в каком направлении ему развиваться. Профориентация должна ограничиваться только ознакомлением людей с различными профессиями, требованиями к ним и т.д. и, не подталкивала к выбору той или иной профессиональной деятельности, это было бы замечательно.

Профориентация нередко сообразуется больше с запросами профессионального рынка, на котором востребованы те или иные профессии, чем с потребностями и склонностями людей.

Предложения по усовершенствованию профессиональной ориентации в образовательных учреждениях:

1. Профессиональная ориентация должна начинать осуществлятся хотя бы для учащихся 9-хклассов, так как в данном возрасте учащийся может определится с выбором профессии и решить продолжать ему обучение в школе или же поступать в учреждение среднего профессионального образования. Таким образом, может существенно увеличится количество кадров, подготовленных по рабочим специальностям.

2. Профессиональная ориентация в настоящее время не имеет активное распространения в учреждениях среднего образования, педагогов-психологов образовательных учреждений должны больше уделять внимание профессиональной ориентации школьников. Возможно именно для этих целей должны быть выделены отдельные специалисты.

3. Педагоги-психологи в большинстве своем имеют лишь формальные обязанности заниматься профориентацией. Практически никто с них этого не требует, и вообще никто в образовании за профориентацию не отвечает. Некоторые школьные психологи все-таки проводят профориентационные консультации и занятия, но это делается либо по их собственной инициативе, либо по инициативе администрации отдельных образовательных учреждений. То есть профориентация в школах держится исключительно на энтузиазме некоторых психологов, завучей и директоров. Кроме того, данные специалисты должны повышать свои знания в данной области путём организации для них дополнительных тренингов.

4. В большинстве случаев педагоги-психологи не обеспечены необходимыми средствами, методиками и информационными материалами, которые потребны для полноценной профориентации. Ведь для хорошего профориентационного курса нужны компьютеры, специальные компьютерные программы, Интернет, психологические тесты, профессиограммы, справочники по учебным заведениям, информация о рабочих местах, литература, видеофильмы. Не существует также и современных программ проведения подобных занятий со школьниками, особенно практических профориентационных программ с элементами тренинга. Поэтому школьные учреждения должны быть оснащены необходимыми материалами.

В результате действующей, недоработанной системы профессиональной ориентации практически никто не готовит молодежь к эффективному поведению в условиях современного рынка труда. В условиях, жесткой конкуренции. В условиях, когда для достижения профессионального успеха человеку необходимо в полной мере реализовать имеющиеся у него способности. С другой стороны, межведомственная разобщенность привела к тому, что руководители российской системы образования сняли с себя ответственность за профессиональное самоопределение выпускников и подготовку их к выбору профессии, профессиональному обучению и реальному трудоустройству. Именно молодые люди, особенно нуждающиеся в квалифицированной помощи при выборе профессии, чаще всего не могут ее получить.

**§ 3.2** **Совершенствование процесса трудовой адаптации в организации**

В отечественных организациях наблюдается неотработанность механизма управления процессом адаптации. Этот механизм предусматривает решение трех важнейших проблем:

* структурного закрепления функций управления адаптацией в системе управления организацией;
* организации технологии процесса адаптации;
* организации информационного обеспечения процесса адаптации.

Структурное закрепление функций управления адаптацией может проходить по следующим направлениям.

1. Выделение соответствующего подразделения (бюро, отдела) в структуре системы управления персоналом. Чаще всего функции по управлению адаптацией входят в состав подразделения по обучению персонала.

2. Распределение специалистов, занимающихся управлением адаптацией, по производственным подразделениям организации, координации их деятельности со стороны службы управления персоналом.

3. Развитие наставничества, которое в последние годы в отечественных организациях незаслуженно забыто.

Задачами подразделения или специалиста по управлению адаптацией в области организации технологии этого процесса являются организация: семинаров, курсов по различным вопросам адаптации; проведения индивидуальных бесед руководителя, наставника с новым сотрудником; интенсивных краткосрочных курсов для руководителей, вновь вступающих в должность; специальных курсов подготовки наставников; использования метода постепенного усложнения выполняемых новичком заданий; выполнения разовых общественных поручений для установления контактов нового работника с коллективом; подготовки замены при ротации кадров; проведения в коллективе специальных ролевых игр по сплочению сотрудников.

Информационное обеспечение процесса адаптации заключается в сборе и оценке показателей ее уровня и длительности. Сбор и обработку информации рекомендуется проводить в рамках процедуры текущей деловой оценки персонала. Для отечественных организаций главная проблема информационного обеспечения адаптации состоит в необходимости накопления нормативных показателей уровня и длительности адаптации.

Предложения по усовершенствованию трудовой адаптации в организации

1. Для достижения этих целей в организациях целесообразно иметь в действующих подразделениях по управлению персоналом специалистов или самостоятельное подразделение по управлению профориентацией и адаптацией кадров. Штат такого подразделения должен состоять как минимум из двух человек: профконсультанта (профессиональная ориентация) и менеджера по персоналу (отбор, подготовка и адаптация работников). В осуществлении процесса адаптации непосредственное участие принимают линейные руководители.

2. Функции этого подразделения должны быть ориентированы на работников, которым нужна помощь в профессиональной ориентации и переориентации, а также выпускников подшефных школ, которые стоят перед выбором своей дальнейшей профессии, и на новых работников, пришедших в организацию или поменявших место работы внутри нее.

Подразделение по управлению профориентацией и адаптацией должно выполнять следующие функции:

• изучать и прогнозировать конъюнктуру рынка труда, проводить мероприятия по адаптации к нему, осуществлять соответствующую переструктуризацию кадрового потенциала;

• участвовать в найме и отборе персонала с использованием профессиограмм и описаний работ, организовывать тестирование и интервьюирование работников в целях их лучшей профориентации;

• участвовать в расстановке кадров по подразделениям, участкам, рабочим местам, проведении ротации и внутрипроизводственных перемещений кадров, формировании стабильного трудового коллектива;

• участвовать в отборе лидеров из числа молодых работников, обладающих талантом организатора;

• организовывать взаимодействие с региональной системой управления профориентацией и адаптацией на взаимовыгодных условиях.

3.Должны быть подготовлены определённые специалисты для осуществления следующий обязанностей:

* Профессиональная консультация для работников организации;
* Сбор, накопление информации, изучение и прогнозирование конъюнктуры рынка, престижности профессии;
* Участие в найме и отборе персонала;
* Организация разработки профессиограмм;
* Введение в коллектив, представление сотрудников (совместно с руководителем).

Для новых работников организуется специальный курс обучения и воспитания, призванный наиболее быстро и рационально адаптировать их к стилю и методам работы в организации или в подразделении. Формами адаптации могут быть лекционные и семинарские занятия непосредственно в организации: выездные занятия на специальной учебной базе с приглашением специалистов и экспертов; выездной групповой тренинг.

В работе по проведению адаптации новых работников менеджер по персоналу должен использовать специально разработанную программу.

Именно узкая ведомственность противодействует развитию прямых связей органов управления профориентацией и адаптацией. И это не позволяет устранить организационные недостатки в практике профориентации и адаптации, углубляя их на каждом последующем уровне управления. Поэтому именно на уровне основного звена - организации - необходимо прежде всего преодолеть недостатки в формировании личности работника путем выявления у него резервов психофизического и мотивационного механизмов выбора профессии, приведения их в действие с учетом личных и общественных потребностей. Главной задачей профориентационной работы и адаптации должно стать преодоление дисбаланса потребности в профессиональном труде между работником и организацией. Ведь организация заинтересована в повышении конкурентоспособности своей продукции, а это требует отбора как высокоэффективных технологий и техники, так и наиболее способных работников. Чем выше уровень развития работника с точки зрения совокупности его профессиональных знаний, умений, навыков, способностей и мотивов к труду, тем быстрее совершенствуется и более производительно используется вещественный фактор производства.

**Заключение**

Во многом решение достижения современного качества образования, его соответствие актуальным потребностям зависит от эффективного управления всей системой образования на основе мировых тенденций в образовательной деятельности.

В настоящее время одной из главных тенденций в мире является консолидация образования и рынка труда. Одной из задач профориентационной работы и адаптации является установление взаимодействия между общеобразовательными школами, учреждениями профессиональной подготовки и предприятиями, которые, в свою очередь, должны иметь возможность оперативно выявлять ресурсы рабочей силы необходимой квалификации и удовлетворять потребности в кадрах. В этой связи целесообразно развивать комплексы трех типов: комплексы региональной направленности, ориентированные на регион или группу организаций региона; комплексы отраслевой направленности, создаваемые при базовых организациях отраслей; местные комплексы в организациях, заключающих договоры о прямых связях со специальными учебными заведениями.

Первым шагом к тому, чтобы сделать труд работника как можно более производительным, является профессиональная ориентация и социальная адаптация в коллективе. Если руководство заинтересовано в успехе работника на новом рабочем месте, оно должно всегда помнить, что организация — это общественная система, а каждый работниц это личность. Когда новый человек приходит в организацию, он приносит с собой ранее приобретенные опыт и взгляды, которые могут вписаться или не вписаться в новые рамки. Если, например, последний босс нового работника был человеком властным и предпочитал общаться только путем переписки, работник будет считать, что ему лучше послать бумагу, чем просто поднять телефонную трубку, хотя новый босс в действительности предпочитает устное общение.

Если руководитель не прилагает активных усилий для организации адаптации новых подчиненных, последние могут разочароваться из-за несбыточности своих надежд, могут посчитать что в поведении следует руководствоваться опытом, приобретенном на предыдущей работе, или прийти к другим неправильным заключениям о своей работе. Руководитель должен также помнить о том, что кое-что из того, что новички узнают в ходе своей адаптации, может оказаться для них просто шоком.

**Список используемой литературы:**

Рохмистров С.Н. Электронный учебник «Социальные технологии»

Иванов В.Н. Основы социального управления 2001

М. В. Удальцова Социология управления: Учебник. -М.: ИНФРА-М, Новосибирск,2002.с 4

М.Х. Гарсия-Исер, И.К. Золотова, А. Е. Когут Словарь терминов, применяемых в деятельности Служб занятости - М. ФИРМА ИНТОГРАФ 2003 стр. 72

А. Калина. Рынок труда :проблемы формирования .-М. 2002, стр. 26

М.Х. Гарсия-Исер, И. К. Золотова, А.Е. Когут Словарь терминов, применяемых в деятельности Служб занятости- М. ФИРМА ИНТОГРАФ 2002 стр. 37

Сумарокова Е.В. Инвестиции в человеческий капитал: проблемы и решения. М.: «Советский спорт», 2001.стр. 52

Тутубалина Н.В. "Твоя будущая профессия: сборник тестов по профориентации"Москва 2006.

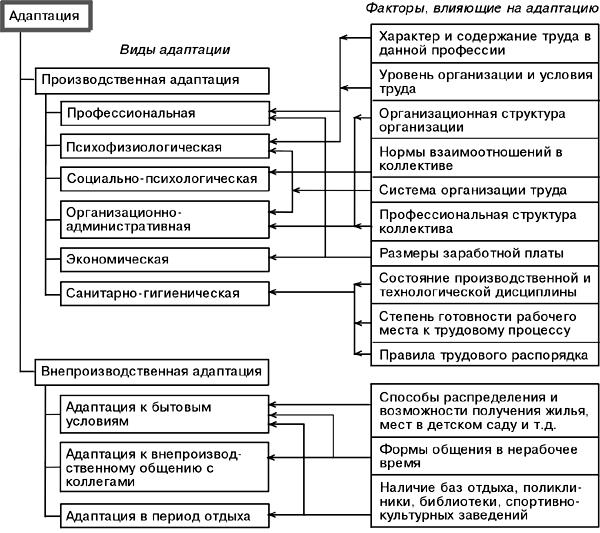
Филатов М. Р. Опыт Профориентация в учебных заведениях. Новосибирск 2007

Теория социальной работы: Учебник / Под ред. проф. Е.И. Холостовой. -М., 2003

Концепции модернизации российского образования на период до 2010 года

1. С.А. Кузьмин Занятость: Стратегии России. — М.: УРСС, 2001.
2. К. Г. Казимов Рынок труда и занятость населения м.: ПЕРСПЕКТИВА-2005
3. Периодическое издание Вопросы экономики №1 2007
4. В.Н. Васильева Н.П. Фофанова Занятость населения и её регулирование -М.: Мнемозина-2005
5. Справочные материалы к заседанию Совета по взаимодействию Совета Федерации Федерального собрания Российской Федерации с законодательными (представительными) органами государственной власти субъектов Российской Федерации(совета законодателей) по вопросу «О законодательном обеспечении порядка подготовки и переподготовки специалистов для народного хозяйства Российской Федерации
6. Уткин Э. А. Человеческий фактор и интенсификация производства. М., 1986. С. 4; Труд, контакты, эмоции. Л., 1980. С 28.
7. Зайцев А. К. Внедрение социальных технологий в практику управления // Социальное развитие предприятия и работа с кадрами. М., 1989. С. 95.
8. Патрушев В. И. Информатизация и технологизация социального пространства: Сб. М., 1994.
9. Толковый словарь по социальным технологиям. М., 1994 С. 211.
10. Стефанов Н. Общественные науки и социальная технология. М., 1976. С. 183.
11. Дудченко B. C. Инновационные игры. Таллинн, 2008.
12. Социальные технологии. Толковый словарь. М. — Белград 1995. С. 218.
13. Афанасьев В.Г. Человек и управлении обществом. — М., 1977.
14. Данакин Н.С. Теоретические и методологические основы разработки технологий социального управления/Автореф. дисс. па соискание ученой степени д-ра социол. наук. — М., 1994.
15. Зайцев А.К. Внедрение социальных технологий в практику управления / Социальное развитие предприятия и работа с кадрами. — М, 2003.
16. Павленок П.Д. Теория, история и методика социальной работы: Учебное пособие. — 6-е изд., доп. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К0», 2007.
17. Ромм М.В., Ромм Т.А. Теория социальной работы. Учебное пособие, Новосибирск 1999
18. Сорокин П.А. Человек. Цивилизация. Общество. М., 2004.
19. Социальная политика: Учебник / Под ред. Н.А. Волгина. М., 2002.
20. Стефанов Н. Обшестненные науки и социальная технология: Пер. с болг. — М., 1976.
21. Теория социальной работы: Учебник / Под ред. проф. Е.И. Холостовой. -М., 2003.
22. Технологии социальной работы: Учебник / Под общ. ред. проф. Е.И. Холостовой. - М: ИНФРА-М, 2003.

**Приложение**



1. Иванов В.Н. Основы социального управления 2001 [↑](#footnote-ref-1)
2. М. В. Удальцова Социология управления :Учебник.-М.:ИНФРА-М, Новосибирск,2002.с 4 [↑](#footnote-ref-2)
3. М.Х. Гарсия-Исер, И. К. Золотова, А. Е. Когут Словарь терминов, применяемых в деятельности Служб занятости- М. ФИРМА ИНТОГРАФ 1997 стр. 72 [↑](#footnote-ref-3)
4. А. Калина. Рынок труда :проблемы формирования .-М. 2002, стр. 26 [↑](#footnote-ref-4)
5. М.Х. Гарсия-Исер, И. К. Золотова, А. Е. Когут Словарь терминов, применяемых в деятельности Служб занятости- М. ФИРМА ИНТОГРАФ 1997 стр. 37 [↑](#footnote-ref-5)
6. Сумарокова Е. В. Инвестиции в человеческий капитал: проблемы и решения. М.: «Советский спорт», 2001.стр. 52 [↑](#footnote-ref-6)
7. Тутубалина Н.В. "Твоя будущая профессия: сборник тестов по профориентации"Москва 2006. [↑](#footnote-ref-7)
8. Филатов М. Р. Опыт Профориентация в учебных заведениях . Новосибирск 2007 [↑](#footnote-ref-8)
9. Филатов М. Р. Опыт Профориентация в учебных заведениях . Новосибирск 2007 [↑](#footnote-ref-9)
10. Теория социальной работы: Учебник / Под ред. проф. Е.И. Холостовой.-М., 2003 [↑](#footnote-ref-10)
11. Концепции модернизации российского образования на период до 2010 года [↑](#footnote-ref-11)