

Кудинова Ольга Сергеевна
Тюменский государственный университет;
Тобольский педагогический институт
им. Д. И. Менделеева (филиал ТюмГУ),
г.Тобольск, Российская Федерация
o.s.kudinova@utmn.ru

Актуализация предпринимчивости при профессиональном самоопределении школьников в условиях цифровизации

Аннотация. Статья посвящена проблеме профессионального самоопределения выпускников школ и предпринимчивости как одного из элементов адаптационного компонента трудового потенциала человека, наличие которого позволяет максимально выгодно реализовать способности и возможности человека на рынке труда в условиях цифровизации. В статье приведены данные регионального социологического исследования (N= 400). Анализ результатов исследования позволил выявить положительное отношение большинства старших школьников к предпринимательству. Предпочтения респондентов в труде связаны с использованием цифровых технологий. Обнаружена недостаточная информированность старших школьников о предпринимательстве и поверхностные представления о трудовой деятельности в целом.

Ключевые слова: профессиональное самоопределение; трудовой потенциал; предпринимчивость; предпринимательская деятельность

Kudinova Olga Sergeevna
Tyumen state University;
The Tobolsk pedagogical Institute them. D. I. Mendeleev
(branch of Tyumen state University),
Tobolsk, Russian Federation
o.s.kudinova@utmn.ru

Actualization of pushfulness in the professional self-determination of schoolchildren in the conditions of digitalization

Abstract. The article is devoted to the problem of professional orientation of graduates of schools and of pushfulness as one of the elements of the adaptation component of the labor potential, which allows to realize the most beneficial abilities and human potential in the labour market in conditions of digitalization. The article presents data from a regional sociological study (N= 400). Analysis of the results of the study revealed a positive attitude of the majority of high school students to entrepreneurship. Respondents' preferences in work are related to the use of digital technologies. There is a lack of awareness of senior students about pushfulness and superficial ideas about work in General.

Keywords: professional self-determination; labor potential; entrepreneurship; entrepreneurial activity

Проблема профессионального самоопределения старших школьников и выбора вуза для получения высшего профессионального образования стоит достаточно остро. С появлением профессиональных стандартов и их внедрением во многие сферы деятельности изменились требования при приеме на работу к кандидатам на вакантные должности, согласно которым в первую очередь учитывается базовое образование. Вместе с тем, развитие информационных технологий, информатизация и цифровизация, проникшие во все сферы деятельности также увеличивают перечень профессиональных требований и создают новые направления профессиональной деятельности. Поэтому выбор сферы деятельности, профессии, вуза сегодня без преувеличения можно считать судьбоносным. Реализация полученных профессиональных знаний, умений и навыков возможна в двух вариантах: работа по найму или предпринимательство (в не запрещенных государством видах деятельности).

Для современного этапа развития высшей школы характерно появление новых направлений обучения в сфере высшего образования (например, «мехатроника и робототехника», «информационная безопасность»), что связано, в том числе с развитием информационных технологий. Соответственно, для современного рынка труда также характерно появление таких новых профессий, как системный администратор, администратор баз данных, разработчик видеоигр, специалист по продвижению сайтов, аналитик данных, интернет-коуч, и др. Развитие цифровых технологий с одной стороны позволяет ускорить процессы поиска, обработки и передачи любой информации, с другой – открывает новые виды профессиональной деятельности, в рамках которых все рабочее время посвящено только работе с большими массивами информации. Перечисленные выше направления профессиональной деятельности, как и многие другие, можно реализовывать не только на условиях наемного труда. При достаточно сильной мотивации и ориентации на повышение профессионализма такие профессии реализуемы как предпринимательская деятельность в индивидуальной или коллективной форме.

Еще одним важным проблемным моментом, связанным с профессиональным самоопределением и реализацией трудового потенциала является соответствие профессии личным представлениям и ожиданиям. Несоответствия, как правило, обнаруживаются сразу, как только человек приступает к трудовой деятельности. Это может быть, например, неподходящий график или объем работы, необходимость подчиняться и выполнять указания старшего по званию или по должности и т.п. Безусловно, каждый вид профессиональной деятельности требует определенной совокупности профессионально важных качеств. Поэтому особенно важным, по нашим представлениям, является изучение каждым человеком самостоятельно того, какими видами трудовой деятельности он способен и имеет возможности заниматься. Важным также является то, насколько в действительности выбранные сферы деятельности подходят ему в соответствии с его представлениями, желаниями, способностями и

возможностями. Таким образом, необходимо изучение собственного трудового потенциала.

Теоретическую базу исследования составили труды российских и зарубежных ученых о теории человеческого потенциала [Иванов, 2013; Заславская, 2005; Соболева, 2007; Беккер]. Трудовой потенциал является одной из важнейших составляющих человеческого потенциала, демонстрируя способности, потребности и готовности человека в отношении трудовой деятельности.

Понятие «трудовой потенциал» может быть рассмотрено на уровне личности, организации, отрасли, общности. Изучение трудового потенциала предприятий, организаций направлено, прежде всего, на повышение производительности труда, а затем на реализацию способностей и возможностей работников предприятия. Но для успешной профессиональной самореализации необходимо не только наличие определенных способностей, возможностей, знаний, умений и навыков. Важно действительно иметь желание заниматься именно выбранным видом деятельности. Человеку свойственно менять свои желания, предпочтения, потребности.

Определенные и скрытые способности и возможности человека, реализуемые в трудовой деятельности, предполагающей обязательную занятость или самозанятость, участие в конкретном виде экономической деятельности, составляют основу понятия «трудовой потенциал». Как «интегральная, обобщенная характеристика возможностей реализации молодежью всего богатства своих внутренних личностных сил» Т. Н. Ивановой рассматривается социально-трудовой потенциал, в структуре которого, наряду с другими выделяется социально-экономический компонент, развитие чего позволяет индивидууму наиболее выгодно реализовывать свои способности на рынке труда [Иванова, 2013: 97].

Н. И. Шаталова определяет трудовой потенциал работника как «меру компетенции и возможностей, сформированных в процессе социализации и обучения личности, и реализуемых им в трудовом поведении, и определяющих его реальную плодотворность» [Шаталова, 2012]. В структуре трудового потенциала Н. И. Шаталова выделяет наряду с другими группу адаптационных компонентов, в числе которых предприимчивость, активность, творчество, мобильность, уровень зрелости механизма саморазвития, стабильность жизненного самоопределения, экологическая адаптируемость и др [Шаталова, 2016: 37].

Так, в определении социально-трудового потенциала молодежи (по Т. Н. Ивановой) и трудового потенциала работника (по Н. И. Шаталовой) можно выделить схожие группы его компонентов, что подтверждает актуальность его изучения на разных уровнях.

На наш взгляд, в условиях цифровизации именно адаптационные компоненты трудового потенциала становятся снова более востребованы. Как ранее появившаяся возможность проявить предприимчивость существенно повлияла на изменение профессиональной структуры общества, открыв новые профессии, изменив статус

многих социально-профессиональных групп, так и в настоящее время нарастающий повсеместный уровень цифровизации, выступая при этом как явление лишь инструментом в трудовой деятельности, дает новые возможности для реализации различных компонентов трудового потенциала через необходимость развития его адаптационных компонентов, выдвигая снова на первое место предпринимчивость, активность, творчество и мобильность. Это может привести к возникновению новых профессий и «уходу» некоторых видов профессиональной деятельности в интернет.

Отметим, что предпринимчивость как один из элементов адаптационного компонента трудового потенциала связана с наличием способности обнаруживать и использовать новые комбинации ресурсов, новые ресурсы, возможности для извлечения выгоды, творчеством, новаторством, риском. Предпринимчивостью может обладать не только субъект предпринимательской деятельности (предприниматель). Эта составляющая трудового потенциала может быть присуща каждому человеку и проявляться при наличии благоприятных условий. Проявление предпринимчивости свидетельствует о наличии предпринимательского потенциала.

Положительный опыт формирования предпринимательского потенциала имеется в Великобритании и США. В этих странах государство активно поддерживает предпринимательскую активность уже со школы, где уровень информированности школьников о возможностях предпринимательской деятельности существенно выше [Griffiths, 2013]. Считаем, что именно в школе необходимо начинать знакомить детей с возможностями, преимуществами, трудностями предпринимательства. Поскольку любая, не запрещенная государством профессиональная деятельность, может быть реализована в форме предпринимательства, важно дать школьникам представление об организации предпринимательской деятельности.

С целью изучения мнения выпускников школ Тюменского региона в отношении предпринимательства, как одного из возможных вариантов трудоустройства, было проведено социологическое исследование – опрос с помощью анкетирования. Планировалось выяснить, не столько возможности и способности к предпринимательской деятельности, сколько представления старшеклассников о таком варианте трудоустройства, наличие желания работать на себя и предпринимчивости, как одного из компонентов адаптационного потенциала. Вместе с тем, старшеклассники выразили свои представления в отношении желаемого режима работы, вариантов трудовой деятельности, наиболее востребованных сегодня на рынке труда навыков и умений. Так, по мнению опрошенных, работодатель отдаст предпочтение коммуникабельному сотруднику (74 %), владеющему профессиональными навыками и умениями (52 %), уверенному пользователю персонального компьютера и специальных программ в требуемой сфере деятельности (49 %).

Многие предпочли бы работать удаленно, на дому (58 %), а не на предприятии в условиях нормированного рабочего графика (42 %). Но в ближайшей перспективе они выбрали бы работу по найму с хорошим гарантированным социальным пакетом и возможностью карьерного роста (62 %), а не предпринимательскую деятельность или самозанятость (38 %). Это объясняется необходимостью получения опыта в

профессиональной трудовой деятельности (46 %), недостатком знаний о ведении предпринимательской деятельности (32 %), желанием познакомиться с профессией «под руководством более опытных коллег» (14 %).

В ходе исследования мы пытались выяснить, насколько респонденты готовы к трудовой деятельности вообще, заниматься предпринимательством или быть иным образом занятыми, нет ли страха быть нетрудоустроенными в будущем.

Исследование показало, что большинство респондентов имеют положительное отношение к возможности организации собственной предпринимательской деятельности в будущем (58 %). Их привлекает возможность самостоятельно распоряжаться всеми ресурсами (65 %), свободный график работы (60 %), отсутствие начальства (52 %). При ответе на вопросы о вариантах и видах предпринимательской деятельности, большинство склоняется к реализации интернет-проектов (58 %) в профессиональной сфере деятельности (23 %) и любой другой сфере, не связанной с выбранной профессией (19 %). Основными препятствиями были названы финансовые риски (61 %) и высокие налоги (32 %). Полученные ответы свидетельствуют в целом об адекватных, но поверхностных представлениях респондентов о предпринимательской деятельности.

Для формирования целостных представлений о будущей трудовой деятельности, которую затем можно осуществлять в форме предпринимательства, необходимо каждому самостоятельно или вместе с родителями заниматься изучением сильных и слабых своих способностей и возможностей. Для профессионального самоопределения необходимо выбирать то, что лучше всего получается, делать ставку на развитие этих способностей и искать возможности для их реализации в трудовой деятельности. По данным исследования, 54 % респондентов самостоятельно и с родителями занимались выявлением своих талантов, предпочтений, способностей. Около 40 % школьников, принявших участие в опросе, проходили профориентационное тестирование в школе. Одной из причин низкой эффективности профориентационных мероприятий в школе является их виртуализация. Дети знакомятся с профессией виртуально, не тестируя физически свои способности к тому или иному виду деятельности, каждый из которых имеет свою специфику. Отсюда рост несоответствия между желаемым и действительностью.

Важным является умение адекватно соотнести собственные способности и возможности с объективными обстоятельствами и условиями рынка труда. Оценивали возможности в отношении собственной профессиональной реализации и трудоустройства в сопоставлении с выявленными способностями и предпочтениями 56 % респондентов. Около 60 % школьников отметили, что точно знают, чего хотят достичь в профессиональной сфере. Полученные данные свидетельствуют о том, что большинство старших школьников уделяет внимание вопросу профессионального самоопределения.

При выборе вариантов предпринимательской деятельности, большинство респондентов высказали мнение, что легче организовать и запустить коммерческий интернет-проект (65 %), чем малое частное консультационное предприятие (22 %) или малое частное производственное предприятие (13 %). Респонденты отметили, что

через цифровой контент возможна реализация любого вида предпринимательской деятельности (48 %), торговли (42 %), образовательных услуг (38 %), консультационных услуг (26 %) и др.

Было выявлено, что более 10 % респондентов подрабатывают уже сейчас, используя различные интернет-ресурсы (author.ru, etxt.ru, kwork.ru, advego.ru, workzilla.ru, copylancer.ru). Полученные данные свидетельствуют о наличии предпринимчивости у 10 % опрошенных старших школьников.

Ранжировав ответы респондентов на вопрос о наиболее необходимых личностных и профессиональных качествах, условиях для начала предпринимательской деятельности, мы получили следующий результат. Большинство опрошенных школьников считают, что наиболее важными условиями для начала предпринимательской деятельности являются стартовый капитал (68 %) и финансовая грамотность (68 %). Почти половина респондентов отметили важность нужных связей и знакомых (48 %). Получить высшее образование в выбранной сфере деятельности, а затем стать предпринимателем считают важным 32 % опрошенных школьников. Сумма ответов больше 100 %, поскольку респондентам предлагалось выбрать несколько вариантов. По мнению респондентов, личностные качества для начала предпринимательской деятельности не важны, они не были отмечены среди предложенных вариантов. Профессиональные качества считаются важными, но находятся не на первом месте. Такие ответы подтверждают вывод о недостаточной информированности респондентов о предпринимательской деятельности.

Более 90 % принявших участие в опросе отметили необходимость изучения школьниками курса об организационных основах предпринимательской деятельности, при этом 38,7 % из них считают, что лучше это сделать на базе отдельного обучающего центра, а 19,3 % – на базе вуза. Это свидетельствует о наличии высокой заинтересованности старших школьников как вариантами трудоустройства, так и возможностью организации собственной предпринимательской деятельности.

Обобщая полученные данные, можно сделать следующие выводы.

Большинство выпускников школ (самостоятельно или с родителями) определились с выбором будущей профессии, пытаются оценить свой трудовой потенциал и соотнести собственные способности и возможности с реалиями рынка труда (92 %). Противоречивость ответов о предпочитаемых условиях, режиме труда и наиболее подходящем варианте трудовой деятельности в ближайшее время после получения высшего образования могут свидетельствовать об опасениях быть нетрудоустроенными, о несоответствиях между желаемыми и наиболее вероятными реальными аспектами трудовой деятельности, о неготовности к ответственности в труде. Имеющиеся представления о предпринимательской деятельности у школьников в целом соответствуют действительности, но поверхностны.

Результаты исследования свидетельствуют о необходимости дополнительной информированности выпускников школ об организационных и других аспектах предпринимательской деятельности. В целом, это будет способствовать развитию адаптационного компонента трудового потенциала молодежи и становлению их профессионального самоопределения. Так, например, включение курса «основы

предпринимательства» в качестве факультатива или изучение организационных основ предпринимательства на базе вуза могло бы помочь школьникам определиться с выбором профессии и формой занятости.

Достаточно большой процент ответов об удаленном режиме работы с использованием компьютерных технологий, свидетельствует о наличии ожиданий респондентов в отношении свободного графика работы, а так же о том, что их представления о трудовой деятельности не связаны с физическим трудом. Выявленные представления респондентов о режиме и условиях труда позволяют сделать вывод о необходимости трудового воспитания в школах.

Библиографический список

Заславская Т. И. Человеческий потенциал в современном трансформационном процессе / Т. И. Заславская // *Общественные науки и современность.* 2005. № 3. С. 5- 16.

Иванов О. И. Человеческий потенциал (формирование, развитие, использование / ИПРЭ РАН. СПбГУ – СПб.: Скифия-принт, 2013. 336 с.

Иванова Т. Н. Социально-трудовой потенциал молодежи региона как основа инновационной активности и модернизации российского общества // *Регионоведение.* 2013. № 3 (84). С. 97–103.

Римашевская Н. М. Человеческий потенциал России и проблемы «сбережения населения» / Н. Римашевская // *Российский экономический журнал.* 2004. № 9–10. С. 22–40.

Соболева И. В. Человеческий потенциал российской экономики: проблемы сохранения и развития. М.: Наука, 2007. 202с.

Шаталова Н. И. Познание трудового потенциала работника как проблема инновационной экономики [Электронный ресурс] // *Кадровик: [веб-сайт].* URL: <http://hr-portal.ru/article/poznanie-trudovogo-potenciala-rabotnika-kak-problema-innovacionnoy-ekonomiki?page=0> (дата обращения:30.07.2019).

Шаталова Н. И. Управление персоналом: учеб. Пособие / Н. И. Шаталова, В. А. Земляков. Екатеринбург: УрГУПС, 2016. 211 с.

Bekker G. Human Capital [Электронный ресурс] //The Library of Economics and Liberty: [веб-сайт].URL: <http://www.econlib.org/library/enc/HumanCapital.html> (дата обращения:30.07.2019).

Griffiths S. Charity aims to bring entrepreneurial spirit to schools // *The Sunday Times.* 2013.23.06.