

2. Решения о выборе базы пребывания детей (конкурсы, торги) принимаются без анализа содержания работы и целевой направленности деятельности детского оздоровительного лагеря.

3. Частные лагеря, имеющие хорошие программные наработки и подготовленный персонал находятся в другой ценовой нише и никак не интегрированы в процесс решения социальных проблем региона. И так далее...

Начало работы Государственной Думы Четвертого созыва совпало по времени с началом подготовки нового оздоровительного сезона. Результаты многолетнего опыта в этом направлении профильных министерств отражены в Распоряжении Правительства РФ от 5 марта 2004 г. (№ 320-р) — тщательно прописанном документе, проникнутом заботой об отдыхе, безопасности и здоровье тела, сохранении жизни ребенка. Но ни в законодательных, ни в правительственных документах нет и тени заботы

об использовании образовательно-воспитательного пространства лета для профессиональной ориентации и становления социально активной личности подрастающего человека, о гарантиях получения им во время «оздоровительного отдыха» педагогической помощи и психологической коррекции.

Инициативная поддержка решения этого вопроса снова должна исходить от депутатов Государственной Думы. Хотелось бы, чтобы при этом был учтен опыт работы общественных, неправительственных организаций, где внешкольная работа с детьми и летний детский отдых давно рассматриваются как один из этапов становления личности человека, как важный элемент государственной социальной политики. Одним из примеров может служить 15-ти летняя деятельность Фонда поддержки культурно-образовательных программ «Новое поколение».



фото с разрешением 72 точек, увеличивать нельзя, лучше снять или прислать оригинал, или отсканировать с разрешением 300 точек.

Попова Л.В.¹

ДЕТСКИЙ ОТДЫХ: ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ И КАРЬЕРА

В государственной социальной политике выражается позиция и роль государства по отношению к важнейшему национальному достоянию — профессиональному потенциалу человека, формированию эффективных механизмов востребованности человеческих ресурсов.

Цепочка: Семья — ребенок — учитель — социальная среда — профессиональные кадры — наука — новейшие технологии — это социальный заказ, если мы не хотим скатываться вниз в мировом сообществе по индексу человеческого развития (интеллектуальному, социально-экономическому показателю, характеризующему уровень благосостояния людей).

С 1994 года моей профессиональной деятельностью является анализ российского рынка труда, оценка и развитие персонала. В рамках Фонда была создана комплексная программа «Деловое сотрудничество», суть которой заключается в формировании у ребенка и подростка осознанной позиции в выборе профессии. С 2001 года эта программа является ба-

зовой для организации профильных смен летнего отдыха детей.

Участники программы — школьники и студенты из Москвы, Екатеринбурга, Нижнего Новгорода, Красноярска, Краснодарска, Казани, Киева, Архангельска, Тольятти, Волгограда, Лангепаса, Томска, Санкт-Петербурга, Салехарда, Ханты-Мансийска, Уфы, Байконура, Челябинска, Нижнего Тагила, Чукотского Автономного Округа, а также их родители.

Работа с работодателями и управленцами из российских регионов, по проблемам профессиональной ориентации, развитию карьеры показывает, насколько общество игнорирует процесс подготовки молодого человека к моменту выхода на рынок труда, насколько спонтанен выбор ребенком учебного заведения

и выбора места работы. Это приводит к необратимым последствиям, как в социальной сфере, так и в эмоциональном состоянии уже взрослого че-

Характерологические особенности, культура, привычки, желание трудиться формируются в 12–15-летнем возрасте, и если не поддержать эту потребность в детстве, из любознательных детей сформируется умное и информированное поколение иждивенцев.

¹ **Попова Людмила Владимировна** — Президент Некоммерческой организации Фонд поддержки культурно-образовательных программ «Новое поколение», директор Центра оценки и развития персонала.

ловека. Сформулирую ряд трудностей, с которыми сталкиваются работодатели, с одной стороны, и молодые специалисты, с другой, в период первых лет совместной работы.

Проблема первая: работа не по специальности вызывает де- мотивацию в целом к трудовой деятельности — заставить работать эффективно такого «специалиста» после 25 лет будет крайне сложно. Только 7 процентов опрошенных учащихся и студентов, отвечая на вопрос: «Знаете ли Вы, кем будете работать после окончания своего колледжа или института?», ответили «Да». 78 процентов опрошенных заявили, что основным условием высоких заработков является «хороший» начальник, и только 2 процента назвали высокую квалификацию таким условием.

Проблема вторая: отсутствие простых и понятных механизмов поиска заработка ведет к попаданию большого количества молодых людей в сектор (если не криминальный, то, по крайней мере, мало законный) неквалифицированного труда. Только 2 процента (15 — 18 лет) сформулировали, как они себя будут вести первые дни на новом рабочем месте.

Проблема третья: непонимание перспектив своей карьеры, а так же тенденций развития российского рынка труда ведет к оттягиванию молодых людей в сектор торговли, что создает огромный дефицит персонала в промышленном секторе. Более 80 процентов слушателей и студентов промышленных учебных заведений уже в момент поступления не планируют связывать свою карьеру с выбранной специальностью. (Опросы абитуриентов проводятся ежегодно кадровыми агентствами по просьбе своих клиентов).

Проблема четвертая: работодатель неохотно берет на работу молодого человека. Основной причиной является не отсутствие опыта, а то, что нанимающийся не может определить, чем же он может заниматься. Более 63 процентов выпускников не могут назвать профессию и должность, на которую они будут претендовать после окончания своего учебного учреждения. Как результат на рынок труда ежегодно выбрасывается огромная масса

никак и никем профессионально не сориентированных молодых людей.

За последние 6 лет определился рост показателей интеллектуального уровня, общей информированности, показателей готовности управлять процессами выбора специальности и планировать свою карьеру. Особенностью современного детства является то, что дети и подростки заняли активную позицию в анализе (обсуждении) взрослой жизни.

Характерологические особенности, культура, привычки, желание трудиться формируются в 12—15-летнем возрасте, и если не поддержать эту потребность в детстве, из любознательных детей сформируется умное и информированное поколение иждивенцев.

Современные школьные психологи плохо представляют, как развивается современный рынок труда, каково многообразие видов деятельности, специ-

альностей и профессий, представленных на нем, а самое главное — какие потребности в специалистах будет испытывать страна через 7—10 лет, какова будет их стоимость и предъявляемые к ним квалификационные требования.

Ребенок уже в 14—15 лет может определить несколько путей своего карьерного развития, и осознанно развивать те ресурсы, которые ему потребуются. Получив одну специальность, он сможет моделировать до 60 возможных мест работы и профессий. Перед выбором отрасли профессиональной реализации подросток должен получить информацию о карьерном потенциале отрасли, т.е. в какой период времени он может достигнуть определенного уровня стоимости и профессионального статуса. Самое главное — участник программы получает знания о принципах и технологии управления собственной карьерой.

Потенциал детей и молодежи в возрасте 15—20 лет и каникулярное время нужно использовать для решения социальных проблем, в том числе проблемы первичной профессиональной ориентации силами самих же детей и подростков. Наши дети достойны хороших педагогов и аниматоров, они искренне хотят участвовать в решении своих проблем и помогать решать проблемы взрослых.

Ребенок уже в 14–15 лет может определить несколько путей своего карьерного развития, и осознанно развивать те ресурсы, которые ему потребуются.