

УДК 378.147

Проблемы и перспективы кадровой селекции в отрасли спорта

Леонтьева Мария Сергеевна, доктор педагогических наук, доцент

Быстрицкая Елена Витальевна, доктор педагогических наук, профессор

Пустошило Павел Викторович, кандидат педагогических наук, доцент

Московский государственный университет спорта и туризма

Аннотация. В статье рассматривается современное состояние системы профориентации, аттестации кадров и формирования кадрового резерва административных органов разного уровня в спортивной отрасли. Определены проблемы формирования единой, целостной преемственной и непрерывной системы профориентации и профотбора в отрасли физической культуры, спорта, туризма и гостеприимства, а также представлена роль в этом процессе отраслевого вуза. Определена структура актуальных профессиограмм и принципов обновления на их основе мониторинговых комплексов пропедевтической оценки кадров и кадровой аттестации в интересах построения практико-ориентированной системы профориентации, профотбора и аттестации кадров в отрасли спорта, туризма и гостеприимства. Проведен анализ нормативно-правовой базы деятельности специалистов в отрасли спорта, ретроспективный анализ профессиональной селекции и профориентации в спортивных организациях в России и за рубежом. Представлены результаты опроса высококвалифицированных сотрудников и представителей администрации спортивно-образовательных организаций московского региона, подведомственных Департаменту спорта г. Москвы. Выявлены дефициты системы профориентации, профотбора и оценки эффективности профессиональной деятельности кадров отрасли спорта, туризма и гостеприимства. Предложены новые ориентиры для разработки мониторинговых комплексов по оценке кадровых перспектив сотрудников спортивных и спортивно-образовательных учреждений и организаций на основании изменения контуров профессиональной компетентности сотрудников и динамики их функциональных должностных обязанностей.

Ключевые слова: профессиональная компетентность, профессиограмма, профориентация, профессиональная селекция, аттестация, кадровый резерв.

Problems and prospects of personnel selection in the sports industry

Leontieva Maria Sergeevna, doctor of pedagogical sciences, associate professor

Bystritskaya Elena Vitalievna, doctor of pedagogical sciences, professor

Pustoshilo Pavel Viktorovich, candidate of pedagogical sciences, associate professor

Moscow State University of Sports and Tourism

Abstract. The article discusses the current state of the system of career guidance, personnel certification and the formation of a personnel reserve of administrative bodies of various levels in the sports industry. The problems of forming a unified, integral and continuous system of career guidance and professional selection in the field of physical culture, sports, tourism and hospitality have been identified, as well as the role of an industry university in this process. The purpose of this article is to determine the structure of current professors and the principles of updating on their basis monitoring complexes of propaedeutic assessment of personnel and personnel certification in order to build a practical-oriented system of career guidance, professional selection and certification of personnel in the field of sports, tourism and hospitality. During the study, an analysis of the regulatory framework of the activities of specialists in the sports industry, a retrospective analysis of professional selection and career guidance in sports organizations in Russia and abroad was carried out. The article also presents the results of a survey of highly qualified employees and representatives of the administration of sports and educational organizations in the Moscow region, subordinate to the Department of Sports of Moscow. The study revealed deficiencies in the system of career guidance, professional selection and assessment of the effectiveness of professional activities of personnel in the sports, tourism and hospitality industries. In addition, new guidelines were presented for the development of monitoring complexes to assess the personnel prospects of employees of sports, sports and educational institutions and organizations based on changes in the contours of professional competence of employees and the dynamics of their functional duties.

Keywords: professional competence, profессиogram, career guidance, professional selection, certification, personnel reserve.

ВВЕДЕНИЕ. Как указывают некоторые авторы, в настоящее время назрела проблема создания сети непрерывных систем профориентации, профессионального отбора и аттестации кадров [1, 2, 3], в частности, в отрасли спорта, туризма и гостеприимства. Эту проблему невозможно решить без прозрачных механизмов формирования эталонных компетентностных и личностных моделей наиболее эффективного специалиста для данной области. В качестве таких моделей выступают профессиограммы [4, 5]. Однако, как показала практика, в большинстве профессиональных моделей представлены профессионально значимые личностные качества. И это логично, поскольку эти качества являются довольно стабильной основой профессиональной успешности специалиста конкретной отрасли, тогда как профессиональные обязанности в любой, особенно социально значимой, профессиональной отрасли постоянно трансформируются в соответствии с вызовами времени.

Как показали исследования [5, 6], основы профессионально значимых личностных качеств люди получают еще в начальной школе, где происходит первичное ознакомление с миром профессий. Затем выстраивается система школьной профориентации, затем система профессиональной селекции и внутривузовского профотбора. Впоследствии кадровый отбор осуществляется на основании аттестации кадров и методов формирования кадрового резерва. Логичность этой системы требует обеспечения ее преемственности, что по ряду причин не происходит. Целью данной статьи является определение проблем и принципов обновления комплексов пропедевтической оценки кадров и кадровой аттестации в интересах построения практико-ориентированной системы профориентации, профотбора и аттестации кадров в отрасли спорта, туризма и гостеприимства.

На основании результатов исследования, проведенного РОССТАТом по кадровой обеспеченности социально направленных отраслей, был сделан неутешительный вывод о том, что дефицит их кадровой обеспеченности за прошедшие 5 лет возрос на 7-19% по сравнению с 2018 годом. Уже в настоящее время работодатели отметили нарастание тенденции внутриорганизационного латентного кадрового дефицита, который заключается в несоответствии имеющихся сотрудников всей полноте своих трудовых обязанностей. Так, по словам работодателей г. Москвы, до 50% трудовых функций профессионалов, например, отрасли спорта и туризма претерпели изменения, требующие повышения уровня квалификации или расширения компетенций в системе ДПО. Число сотрудников, которым необходима кардинальная переподготовка, достигло в 2023 году 40%. Интересно, что при этом работодатели охотно берут на себя обязанности по аттестации и оценке качества подготовки своих сотрудников (100% респондентов), но неохотно предоставляют им возможность переобучения или повышения квалификации за счет организации (только 23%) или хотя бы с частичным возмещением затрат (28%). Кроме того, 78% респондентов не готовы предоставить возможность повышения квалификации своих кадров с полным или частичным отрывом от производства, а 83% надеются на то, что сотрудники самостоятельно овладеют необходимыми компетенциями.

Логично предположить, что указанные проблемы не возникают в период трудоустройства кадров отрасли или в следующий за ним этап профессиональной адаптации. Корни проблемы логично искать в несогласованности и низкой результативности каждого этапа профессиональной селекции.

Так, первичное ознакомление с профессией, происходит еще в начальных классах, но и этот вполне отработанный формат приводит не к самым лучшим результатам. Так, дети чаще всего знакомятся в «вечными» профессиями, но то, что сообщается детям о них, далеко даже от актуального состояния этого профессионального пространства, не говоря уже о перспективах дальнейшего развития этой профессии. Кроме того, детям не сообщают о многих важных функциях, требующих, например, проявления лидерских качеств, которые уже могут развиваться в этом возрасте и входить в систему их профессионального потенциала. В ходе опроса, проведенного среди представителей администрации ДООУ, большинство респондентов оценили эту работу так: отсутствие полезного практико-ориентированного результата (89%), ознакомление с профессиями воспринимается детьми как игра, не имеющая продолжения в их жизни (81%), наиболее важным результатом является формирование убеждения в необходимости труда и развитии трудолюбия в исполнении посильных обязанностей (94%).

В школьной профориентации также не происходит системного развития предпрофессионального потенциала, состоящего из зоны профильных увлечений и широких социальных интересов; самооценки эффективности и профессиональных ожиданий и установок; познавательной профессионально направленной мотивации и её внешних стимулов; способностей и метапредметных умений, на выявление которых чаще всего и направлена диагностика; стратегических целей развития и ценностей. Действующие модели профориентации, применяемые в школе, по меткому выражению Е.О. Черкашина, являются «компасом в космосе». Это означает, что по результатам диагностики у обучающихся создается довольно точное представление об актуальном состоянии своих склонностей и способностей, но в качестве рекомендаций представляется бесконечно широкий спектр профессий, ориентироваться среди которых предоставляется самому ученику и его родителям. Указанные дефициты призвана преодолеть Единая модель профориентации «Профминимум», представленная в письме Министерства просвещения № 05-848, которая вступила в силу 1 сентября 2023 года.

Для определения эффективности внутривузовской системы профориентации и профессионального наставничества среди обучающихся вуза спорта и туризма (ГАОУ ВО МГУСиТ) был проведен опрос по выявлению наиболее эффективно решаемых задач профориентации. Результаты оказались таковы:

1. Уточнение критериев и результатов первичного выбора профессии (38%).
2. Предоставление возможностей уточнения выбора и своевременной переподготовки по смежному или иному профилю (19%).
3. Формирование мотивации к выполнению традиционных и новых профессиональных функций (18%).
4. Помощь в выборе конкретного места работы и помощь в трудоустройстве (16%).

5. Поддержка при смене профессионального выбора (9%).

Из дефицитов системы внутривузовского профессионального отбора студенты отметили неясные контуры личностного стратегического ориентира не в плане профессионального образования, а в плане дальнейшего вхождения в профессию. Почти 45% даже не слышали такого слова – профессиограмма.

При этом специалисты отмечают, что личностный портрет успешных специалистов, выполняющих сходные профессиональные обязанности, отличается в широких пределах, так как одни и те же функции можно успешно выполнять, имея диаметрально противоположные характеристики. Выход из данной ситуации следует искать в кастомном подходе к организации профориентационной деятельности, где профессиограмма выстраивается по принципу попеременных приближений с двух сторон – со стороны гибко меняющихся рамок профессиональных функций и со стороны постепенно созревающего для этой деятельности субъекта профессионального образования. Ближе всего к решению этой задачи подошли: Е.И. Гарбер и В.В. Козач, разработавшие психологически-ориентированную профессиограмму и определившие психологический профиль не только профессионала, но и самой искомой профессии [5]. Также А.К. Маркова [7] и О.И. Лазарева [4], чья задачно-личностная профессиограмма включает пропедевтическое представление соискателя о профессии, а А.В. Бычкова [2] в рамках информационно-консультационной профессиограммы предложили технологическую схему и механизмы взаимодействия в системе «работодатель – обучающийся – образовательная организация».

Ближе всего к решению этого вопроса подошли разработчики системы формирования кадрового потенциала на основании ассесмента. Они учли уроки предыдущих систем профотбора и выстроили работоспособную модель, которую необходимо взять в качестве структурного каркаса для построения всей непрерывной и преемственной системы профориентации.

ВЫВОДЫ:

1. Преодоление кадрового дефицита в отрасли необходимо начинать с построения единой системы профессиональной селекции, начиная с младших классов и вплоть до профессиональной внутриорганизационной системы аттестации и поддержки кадров.

2. Выявлены дефициты системы профориентации: не индивидуализированный, избыточный, формализованный подбор инструментов для диагностики склонностей и способностей; разовый дискретный характер несогласованных профессиональных проб; отсутствие логики и преемственности профессиональной селекции с учетом развития избранного круга профессий, а также ситуации личностного развития соискателя; низкий уровень внимания к личному мнению и самооценке, тенденция объективизации отбора.

3. Новыми ориентирами для разработки мониторинговых комплексов по оценке кадровых перспектив сотрудников являются: согласование уровней профориентации, наличие непрерывной и преемственной тьюторской поддержки траектории развития профессионального потенциала; субъектная ориентация мониторинга с учетом личного мнения и самооценки соискателя; обеспечение практического формата включения в профессию на всех этапах профессионального отбора.

4. Обоснована необходимость обновленного формата профессиограммы, основанный на соотношении в динамике личностного потенциала, субъектной позиции и контуров трансформации искомой профессиональной сферы.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Блиникова Н. Г. Реализация инвариантного модуля рабочей программы воспитания "Профориентация" с использованием коуч-технологии "Колесо успеха" // XXII Красноярские краевые Рождественские образовательные чтения "К 350-летию со дня рождения Петра I: секулярный мир и религиозность": материалы и доклады Межрегион. науч.-практ. конф. Красноярск, 2022. С. 111–126.
2. Бычкова А. В. Управление персоналом. Пенза : Изд-во Пенз. гос. ун-та, 2005. 200 с.
3. Сергеев И. С. Образовательная профориентация и школьная профориентация: совпадение в пространстве, расхождение в смыслах. DOI 10.17853/2686-8970-2023-3-11-48 // Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ). 2023. № 3 (15). С. 11–48. EDN ZAHMZ0.
4. Лазарева О. И. Профессиограмма как средство выбора индивидуальной траектории обучения // XXI век: итоги прошлого и проблемы настоящего плюс. 2015. Т. 2, № 6 (28). С. 120–124.
5. Гарбер Е. И., Козач В. В. Методика профессиографии. Саратов : Изд-во Саратовского университета «Слово», 1992. 199 с.
6. Налимова И. В., Шевчук А. В. Профориентация в начальной школе // Начальная школа. 2022. № 1. С. 35–37.
7. Маркова А. К. Психология профессионализма. Москва : Междунар. гуманитар. фонд "Знание", 1996. 308 с.

REFERENCES

1. Blinnikova N. G. (2022), "Implementation of the invariant module of the work program of education "Career guidance" using the coaching technology "Wheel of success", *XXII Krasnoyarsk Regional Christmas educational readings "To the 350th anniversary of the birth of Peter the Great: secular world and religiosity"*, materials and reports of the Mezhhregion. scientific and practical conf. Krasnoyarsk, pp. 111–126.
2. Bychkova A. V. (2005), "Personnel management", Penza, Publishing House of Penza State University, 200 p.
3. Sergeev I. S. (023), "Educational career guidance and school career guidance: coincidence in space, divergence in meanings", *Innovative scientific modern academic research trajectory (INSIGHT)*, № 3 (15), pp. 11–48, DOI 10.17853/2686-8970-2023-3-11-48.
4. Lazareva O. I. (2015), "Professionogram as a means of choosing an individual learning trajectory", *XXI century: results of the past and problems of the present plus*, Vol. 2, No. 6 (28), pp. 120–124.
5. Garber E. I., Kozach V. V. (1992), "Methods of professionography", Saratov, Publishing House of Saratov University "Slovo", 199 p.
6. Nalimova I. V., Shevchuk A.V. (2022), "Career guidance in elementary school", *Elementary school*, No. 1, pp. 35–37.
7. Markova A. K. (1996), *Psychology of professionalism*, Moscow, Mezhdunarod. humanitarian Foundation "Knowledge", 308 p.

Информация об авторах:

Леонтьева М. С., проректор, leontyeva72@mail.ru

Быстрицкая Е. В., профессор кафедры психологии, oldlady@mail.ru

Пустошило П. В., заведующий кафедрой иностранных языков, pustoshilo.pv@mgusit.ru,

<https://orcid.org/0000-0002-9860-0674>

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Поступила в редакцию 26.02.2024.

Принята к публикации 18.03.2024.