

## ОТРАСЛЕВОЕ УПРАВЛЕНИЕ

Е.А. Панова, Е.В. Андрюшина

### ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ МОЛОДЕЖИ В ПОВЕСТКЕ ДНЯ ЗАДАЧ РОССИЙСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ

В статье представлен обзор современной практики реализации государственной политики по профориентации молодежи, показано, что выбор молодежью будущей сферы профессиональной деятельности носит преимущественно ситуативно-факторный, а не предиктивно-осознанный характер. Рассмотрены основные группы факторов, мотивирующих выбор современной российской молодежью будущей профессии. Цель статьи — доказать необходимость усиления роли государства в профессиональной ориентации молодежи. На базе проведенного исследования выявлена потребность применения стратегического подхода в государственной политике формирования трудовых ресурсов и профориентации молодежи в соответствии с текущей ситуацией и перспективами развития рынка труда. Для этого следует разработать систему мероприятий по профориентации на всех уровнях образования молодежи, усилить коллаборацию широкого круга участников (государственных и негосударственных институтов, федеральных и региональных акторов государственной политики). Для повышения эффективности государственной политики по профориентации молодежи предлагается перейти от модели тактической профориентации к модели «управления карьерой», построенной на анализе текущего состояния и прогнозном анализе будущих трансформаций рынка труда.

**Ключевые слова:** государственная политика, молодежь, профессиональная ориентация, управление карьерой, рынок труда.

The article is devoted to a review of modern practice of implementing state policy on career guidance for youth. It is indicated that the choice by young people of the future sphere of professional activity is mainly situational-factorial, and not predictive-conscious in nature. A list of the main groups of factors motivating the choice of the future profession by modern Russian youth is given. The purpose of

---

*Панова Екатерина Александровна* — кандидат социологических наук, доцент кафедры управления персоналом факультета государственного управления МГУ имени М.В. Ломоносова, Москва, РФ; *e-mail:* Panova@sra.msu.ru

*Андрюшина Евгения Владимировна* — кандидат политических наук, доцент кафедры политического анализа факультета государственного управления МГУ имени М.В. Ломоносова, Москва, РФ; *e-mail:* eugenie80@mail.ru

the article is to prove the need to strengthen the role of the state in the professional orientation of youth. On the basis of the study, the need was identified to intensify the strategic approach within the framework of this state policy, to build on a systematic basis holistic work on the formation of labor resources and career guidance for youth in accordance with the current situation and prospects for the development of the labor market, the synthesis of ongoing career counseling measures at all levels of youth education, strengthening collaboration of a wide range of participants (state and non-state institutions, federal and regional actors of state policy). As a measure to strengthen the state policy on career guidance for youth, it is proposed to switch from a tactical career guidance model to a career management model based on an analysis of the current state and a forecast analysis of future labor market transformations.

**Keywords:** state policy, youth, vocational guidance, career management, labor market.

### **Введение**

Вопрос выбора российской молодежью сферы будущей профессиональной деятельности стабильно входит в перечень тем, волнующих разные социальные группы. Это не только родители и сами будущие абитуриенты, но и учебные заведения, заинтересованные в привлечении студентов, организации-работодатели, которым требуются работники с определенным набором компетенций, государство в лице профильных структур и др. В отличие от социальных групп, вузов, ссузов и потенциальных работодателей, государство как институт обладает властными полномочиями, что дает ему возможность оказывать существенное административное влияние на систему профессиональной подготовки нового поколения трудовых ресурсов. Реализация административного влияния происходит посредством различных каналов прямого и опосредованного воздействия — лицензирования образовательной деятельности, установления государственных образовательных стандартов, регулирования количества бюджетных мест в вузах и ссузах, развития практики целевого обучения и т.п.

Действия, реализуемые государством в части образовательной политики, направлены, среди прочего, и на формирование объема и качества трудовых ресурсов (особенно в «молодой» его части), необходимого для социально-экономического развития страны в текущей и долгосрочной перспективе. При этом все более активно звучат голоса экспертов, отмечающих, что для современного российского рынка труда характерно выраженное расхождение потребностей работодателей в молодых специалистах, представителях определенной профессии с количеством трудовых ресурсов,

имеющих необходимую профессиональную подготовку, готовность и долгосрочную мотивацию работать по специальности, полученной в вузе или ссузе.

На современном российском рынке труда сложилась парадоксальная ситуация. С одной стороны, присутствие огромного числа организаций, реализующих образовательную деятельность по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих, специалистов среднего звена, по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры. В 2019 г. — это около 706 тыс. выпускников ссузов и 908,6 тыс. выпускников вузов по всей стране (данные Росстат РФ)<sup>1</sup>. С другой стороны — низкий уровень приема на работу работодателями вчерашних выпускников ссузов и вузов, что стимулирует высокий уровень безработицы среди молодежи. На декабрь 2019 г.<sup>2</sup> из 3,5 млн чел., классифицированных Росстатом РФ как безработные, уровень безработицы в группе от 20 до 24 лет находился в районе 14,9%, что составляет около 520 тыс. представителей молодежи, находящихся в поиске работе. По сравнению с остальными возрастными группами безработных, данный показатель занял непочетное первое место. Безусловно, не все молодые безработные являются лицами, имеющими среднее профессиональное или высшее образование. Но даже с учетом данного обстоятельства, актуальность проблемы сложности трудоустройства молодежи не вызывает сомнений. Подобная ситуация ставит перед современным российским государством задачу поиска эффективных вариантов повышения привлекательности молодежи для работодателей. Но работодатели с разной степенью интенсивности реагируют на потенциальных молодых сотрудников. Основные опасения работодателей «лежат» как в плоскости личностных ценностей и ориентаций молодежи (завышенных зарплатных и карьерных ожиданий, мотивационных установок и т.п.), так и в плоскости профессиональных компетенций (недостаточность их уровня, сформированности или состава).

### **Основная часть**

Наличие профессии или специальности, полученных в вузе или ссузе, выступают фактором, повышающим привлекательность молодого специалиста для потенциального работодателя и, тем самым, снижая его риск попадания в категорию безработных. В этом плане профессиональная подготовка может рассматривать-

---

<sup>1</sup> <https://www.gks.ru/folder/13398> (дата обращения 06.04.2020).

<sup>2</sup> Выбор статистических данных на 2019 г. осуществлялся специально, поскольку 2020 г. вследствие ситуации с пандемией внесены существенные временные корректировки в состояние российского рынка труда и его характеристики.

ся одновременно как фактор трудоустройства, а также как стимул получения молодым специалистом определенного денежного дохода — чаще всего, в форме заработной платы.

Помимо факта трудоустройства, молодого специалиста традиционно остро волнует вопрос размера заработной платы. Не только потому, что заработная плата позволяет ему придерживаться определенного уровня жизни, но и потому, что в ряде случаев заработная плата выступает своего рода возвратом на инвестиции в образование. Здесь мы в первую очередь говорим о прямых финансовых вложениях в получение высшего образования, которое реализуется на основании договоров об оказании платных образовательных услуг. Данные Росстата РФ за 2019 г. показывают<sup>3</sup>, что из 1027 тыс. чел., поступивших в 2019 г. в отечественные государственные и муниципальные образовательные организации 489,6 тыс. чел. заключили договор об оказании платных образовательных услуг (к примеру, за счет средств федерального бюджета обучение проходили немногим большее число — 521 тыс. чел.). Фактически, каждый второй вчерашний выпускник вуза или ссуза — это специалист, оплативший свое обучение.

Но если куда и сколько инвестировать личные денежные ресурсы — это дело каждого конкретного индивида, то вложение бюджетных денег в обучение тех, кто не работает по полученной специальности — вопрос эффективности государственных расходов. По данным выборочного исследования Росстата, датированного 2019 г., «около 31% (634,5 тыс.) студентов, окончивших вузы в 2016–2018 гг., не работают по специальности. Среди окончивших колледжи таковых практически половина — 43% (389,3 тыс. чел.), среди выпускников профессиональных училищ — ровно половина (224,6 тыс. чел.)»<sup>4</sup>. Подобные цифры отражены и в других исследованиях — около трети всех нынешних выпускников в России работают не по специальности<sup>5</sup>. Таким образом, значительная доля

---

<sup>3</sup> <https://www.gks.ru/folder/13398> Раздел 5 «Образование» (по данным Минпросвещения России, Минобрнауки России; на начало учебного года) (дата обращения 06.04.2020).

<sup>4</sup> Три факта о трудоустройстве выпускников 2016–2018 гг. <https://www.gks.ru/folder/70843/document/88401?print=1> (дата обращения 06.04.2020).

<sup>5</sup> По данным исследования РАНХиГС, ВШЭ, около 30% молодых выпускников вузов, колледжей и техникумов работают по специальности. (В РАНХиГС заявили, что около 30% российской молодежи работают не по профессии. URL: <https://tass.ru/obschestvo/5243426>; Результаты Мониторинга экономики образования НИУ ВШЭ и выводы доклада «Российская молодежь: образование и наука». URL: <https://issek.hse.ru/press/217256382.html>) (дата обращения 10.04.2020).

государственных и семейных финансовых ресурсов, вложенных в обучение молодого поколения, часто становятся не окупаемой инвестицией.

Невостребованность работодателями отдельных групп молодых специалистов связана не только с завышенными зарплатными ожиданиями, но и с вопросами к уровню и набору их профессиональной компетентности и мотивации. В кругах крупных компаний регулярно обсуждается вопрос о целесообразности использования при отборе персонала большего количества методик оценки профессиональных знаний и умений вчерашних кандидатов-выпускников вузов/ссузов, поскольку дипломы ряда образовательных учреждений существенно себя скомпрометировали. Основные претензии работодателей к молодым специалистам состоят в превалирующей теоретизации их знаний и нехватки практически востребованных умений, а также лимитированной компетентности и владения новейшими технологиями и оборудованием. И если доучивать молодых сотрудников в части профессиональных компетенций многие компании-работодатели готовы и делают это, то мотивированность к пребыванию в профессии, нацеленность на профессиональное становление и развитие, внутренняя увлеченность своей профессией и преданность ей — явление относительно редкое среди современного поколения молодых трудовых ресурсов.

Проблема расхождений потребностей работодателей с количеством и профилем профессиональных компетенций молодежи во многом связана с часто необдуманным выбором молодым поколением сферы своего профессионального образования. При выборе будущего направления обучения и профессии молодое поколение (в данном случае, это чаще всего школьники последних классов школы) руководствуются широким рядом разнообразных объективных и субъективных мотивов — от желания пойти учиться вместе с друзьями до четкого понимания, как учеба в вузе/ссузе связана с траекторией будущей карьеры. Проведенные З.К. Селивановой исследования профессиональных предпочтений подростков четырнадцати-семнадцати лет «доказали необходимость научно обоснованной государственной политики в сфере ранней профессиональной ориентации»<sup>6</sup>, выступающей фактором не только последующего мотивированного закрепления молодого специалиста в профессии, но и фактором профилактики «недоучивания» молодежи в выбранном образовательном учреждении.

---

<sup>6</sup> Селиванова З.К. Ранняя профориентация как насущная задача государственной политики // Власть. 2013. № 4. С. 136–139.

Социологические исследования диагностировали, что «выбытие» из профессии происходит не только по окончании учебного заведения — от 30 до 40% молодых людей разочаровываются в выбранной профессии или специальности на третьем-четвертом курсах<sup>7</sup>. Причины подобной ситуации разные: это и расхождение того, что дает система образования выпускникам в сопоставлении с тем, что от них требуют современные работодатели, избыточность на рынке труда представителей определенных профессий, низкий уровень профессиональной компетентности выпускников вузов<sup>8</sup>, завышенные зарплатные и карьерные ожидания молодых специалистов, низкая степень осознанности выбора молодежью места и специальности обучения и др. В современном обществе регулярно встречаются ситуации, когда выбор молодежью места получения профессионального образования осуществляется по принципам: «надо пройти на бюджет, специальность вторична», «не важно куда, главное, чтобы в армию не забрали», «пусть будет какое-то высшее образование, оно всегда в жизни пригодится» и другим подобным ситуационным тактическим форматам принятия решений.

Мы уже отмечали выше, что самоопределение молодежи в части будущей профессиональной деятельности является процессом, в который вовлечены разные социальные группы: родители, друзья, учителя, психологи, специалисты по профессиональной ориентации и др. В определенной степени на формирование представителями молодого поколения привлекательной для них будущей сферы профессиональной деятельности оказывают влияние не только средства массовой информации, но и другие факторы: возможность продолжения обучения в школе после 9-го класса, набранная сумма баллов по ЕГЭ и т.п. В среде современной молодежи (в том числе, школьников последних лет обучения, абитуриентов и даже студентов) распространенной является ситуация, когда предпочтение отдается не конкретной профессии или пулу привлекательных профессий, а направлению или профилю образования: гуманитарное/техническое или социально-экономическое/инженерное/медицинское и т.д.

---

<sup>7</sup> Кравченко А.И. Выбор профессии как социологический феномен: Вопросы теории // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 18. Социология и политология. 2017. № 1. С. 49–66.

<sup>8</sup> В отечественной практике встречаются случаи существования неформального «черного списка» специальностей определенных вузов, которых работодатели не готовы рассматривать как кандидатов даже на уровне резюме в силу сложившейся на рынке труда репутации крайне низкого уровня профессиональной компетентности выпускников ряда вузов/факультетов/направлений подготовки.

Обращаясь к теме уровня и характера влияния СМИ (средств массовой информации) на выбор молодежью области своего профессионального развития, можно отметить специфичность информации о профессиях, которую они транслируют. Как отмечают исследователи<sup>9</sup>, через средства массовой информации чаще других общественности представляются не массовые, рабочие или профессии другого рода, наиболее востребованные со стороны потенциальных работодателей, а те профессии, «представители которых постоянно находятся в центре общественного внимания. Это — актеры, политики, главы компаний, успешные бизнесмены и т.п. При этом «в фокусе информационной подачи приоритетно отражается не содержание их труда, а те материальные (в основном) и нематериальные блага, которые они получают, занимаясь определенной деятельностью. Как правило, роль индивидуальных способностей, являющихся часто основным фактором жизненного успеха, не раскрывается. Создается иллюзия легкости приобретения популярных профессий, требующих только умения найти нужных для их освоения людей»<sup>10</sup>.

Как справедливо отмечает А.И. Кравченко, «выбор профессии — это всегда мотивированное действие. Из множества альтернатив человек останавливается на одной, видимо, самой привлекательной»<sup>11</sup>. Профессиональная ориентация выступает в данном случае в своей информационной роли, она позволяет на базе более широких и, в то же время, систематизированных данных, принять не субъективно-эмоциональное, а более рационально-осознанное решение. Советская практика профессиональной ориентации молодежи<sup>12</sup> отличалась выраженным активным и системным характером, что обеспечивало получение впечатляющих результатов как в части осознанности, так и в части мотивированности молодежи к определенной профессии или сфере профессиональной деятельности. Переход на рыночные отношения практически разрушил данную систему, «переведя» ее в плоскость саморегулирующейся структуры.

---

<sup>9</sup> *Онипко А.А.* Потребности личности в высшей образовании и особенности их реализации: Дисс. ... канд. социол. наук. Екатеринбург, 2013.

<sup>10</sup> Там же.

<sup>11</sup> *Кравченко А.И.* Выбор профессии как социологический феномен: вопросы теории // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 18. Социология и политология. 2017. № 1. С. 49–66.

<sup>12</sup> *Тарлавский В.И., Цуканов Е.А.* Становление и развитие профессиональной ориентации: обзор отечественного опыта // Перспективы науки и образования. 2014. № 2 (8). С. 63–69.

По данным зарубежных исследователей<sup>13</sup>, в программе помощи в профориентации 58 безработным в течение длительного времени, данные опроса «на входе» показали, что 83% опрошенных никогда не сталкивались с профориентацией, а 45% — испытывали недостаток в выборе профессии. Результаты после проведения мероприятий по профориентации отразили, что 67% участников полагали, что процесс профориентации был очень эффективным, и 91% отметили, что после вмешательства они развили у себя более реалистичные ожидания относительно возможностей карьерного роста. Качественные оценки профориентации привели, по данным опрошенных лиц, к повышению уровня их самопознания, улучшению формулировок и фокусов карьерных целей, рост представлений о собственных способностях и повышение уверенности в себе. Сравнения представлений опрошенных «на входе» и «на выходе» профориентации показали, что участники смогли создать больше вариантов карьеры с расширенным фокусом.

В 1960–1980-е гг. советские социологи проводили ряд исследований, посвященных выбору профессии<sup>14</sup>. Им удалось выявить «мотивационное ядро», стимулировавшее людей к перемене места работы, которое включало четыре фактора: творчество, рост, социальный престиж, заработок<sup>15</sup>. Содержательный характер мотивации профессиональной деятельности, приоритетная нацеленность на нематериальные аспекты профессиональной и трудовой деятельности позволяют работникам более осознанно формировать и выстраивать свои траектории карьерного развития. При этом мы понимаем, что нахождение заработка в перечне мотиваторов трудовой деятельности на последнем месте означает не низкую степень заинтересованности респондентов в финансовом доходе, а является

---

<sup>13</sup> Donohue R., Patton W. The effectiveness of a Career Guidance Program with long-term unemployed individuals // Journal of employment counseling. 1998. Volume 35. Issue 4. PP. 179–194. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/j.2161-1920.1998.tb01000.x> (дата обращения 14.04.2020).

<sup>14</sup> Например, *Чередниченко Г.А., Шубкин В.Н.* Молодежь вступает в жизнь (социологические исследования проблем выбора профессии и трудоустройства). М.: Мысль, 1985; *Человек и его работа (социологическое исследование)* / Под ред. А.Г. Здравомыслова, В.П. Рожина, В.А. Ядова. М.: Мысль, 1967; *Лисовский В.Т., Иконникова С.Н.* Молодежь вступает в жизнь. Л., 1969; *Титма М.Х.* Выбор профессии как социальная проблема (на материалах конкретных исследований в ЭССР). М.: Мысль, 1975; *Константиновский Д.Л.* Неравенство и образование. Опыт социологических исследований жизненного старта российской молодежи (1960-е годы — начало 2000-х). М.: ЦСП, 2008 и др.

<sup>15</sup> Там же.

скорее продуктом системы оплаты труда, реализованной в плановой экономике.

Рыночная экономика, повлекшая за собой соответствующие трансформации в модели рынка труда и характере трудовых отношений, оказала влияние на изменение набора и иерархии ценностей и мотивов молодежной части трудовых ресурсов. Обработка данных опросов, проведенных среди старшеклассников, а также результатов других исследований социологов<sup>16</sup>, позволили нам сформировать перечень основных причин, мотивирующих современную российскую молодежь к выбору той или иной профессии/области обучения. В первую очередь, это уровень материального дохода и другие выгоды, которые ожидаются при трудовой деятельности по выбранной профессии. На формирование ожидаемого уровня материальной выгоды оказывают влияние разного рода факторы: опыт окружающих, работающих в профильной профессиональной сфере (родителей, других членов семьи, друзей), данные СМИ (например, транслируемые данные о доходах государственных служащих), материалы различных исследований заработных плат (например, сайтов по поиску работы), качество жизни представителей медийных профессий и т.п. При этом, как показывают результаты опроса НАФИ, «две трети школьников практически ничего не знают об уровне стартовой заработной платы выпускников-специалистов. Приблизительной информацией об уровне зарплаты владеет четверть опрошенных, и только каждый десятый школьник отметил, что знает точно, сколько получает выпускник — специалист»<sup>17</sup>.

---

<sup>16</sup> *Онишко А.А.* Потребности личности в высшем образовании и особенности их реализации: Дисс ... канд. социол. наук. Екатеринбург, 2013; *Кравченко А.И.* Выбор профессии как социологический феномен: Вопросы теории // *Вестн. Моск. ун-та. Сер. 18. Социология и политология.* 2017. № 1. С. 49–66; *Ендовицкий Д.А.* Анализ предпочтений выпускников школ при выборе профессии // *Высшее образование в России.* 2009. № 6. С. 117–122; Проекты ВШЭ «Мониторинг образовательных и трудовых траекторий выпускников школ и вузов» (рук. Фрумин И.Д., Попов Д.С.). URL: <https://www.hse.ru/monitoring/univer/>; «Исследование образовательных и трудовых траекторий школьников и студентов» (рук. Фрумин И.Д., Куракин Д.Ю.) URL: <https://www.hse.ru/org/projects/75642514>; Национальное агентство финансовой информации. Отчет по результатам социологического исследования среди учащихся учебных заведений в целях определения уровня их заинтересованности в последующем трудоустройстве в организациях города, повышения эффективности проводимой профориентационной работы. URL: <https://centrprof.dtoiv.mos.ru/legislation/methodical-material/materials-research/> (дата обращения 12.04.2020).

<sup>17</sup> Национальное агентство финансовой информации. Отчет по результатам социологического исследования среди учащихся учебных заведений в целях определения уровня их заинтересованности в последующем трудоустройстве

Вторым фактором, детерминирующим профессиональные приоритеты современной российской молодежи, выступает их субъективно-объективное представление о приемлемости условий обучения профессии. Речь идет о сложности самой учебной программы (например, считается, что обучение по техническим профессиям сложнее, чем по гуманитарным), возможности поступления на бюджетные места, социальная престижность учебного заведения, его территориальное расположение, стоимость контрактной формы обучения, возможность совмещения учебы с работой и др.

Немаловажным мотиватором, определяющим будущую сферу профессионального обучения молодого человека, является личная оценка привлекательности профессии, ее соответствие интересам представителя молодого поколения, возможность самореализации. Привлекательность может формироваться исходя из внутренних интересов (склонностей, потребностей и желаний), а также под воздействием факторов социальной среды (например, межпоколенческая приверженность членов семьи определенной профессии или сфере профессиональной деятельности или социальная престижность/непрестижность определенной профессии/сферы трудовой деятельности/отрасли труда). При этом приобретение профессии регулярно не рассматривается представителями молодежи как самоцель; для них это в определенной степени способ удовлетворения своих потребностей и текущих целей.

Помимо указанных выше трех причин, мотивирующих современную российскую молодежь к выбору той или иной профессии/области обучения, можно выделить также группу социальных и других ситуационных обстоятельств, например, при необходимости обеспечивать членов семьи, факт работы становится важнее ее содержания. Немалое влияние на представление молодежи о профессии оказывают условия труда (график работы, психические и физические нагрузки и т.п.), а также социально сложившиеся стереотипы о профессиях. Примером социального стереотипа о профессиях можно привести государственную службу («туда берут только по знакомству»), артистическую среду («известной певицей можно стать только при больших финансовых ресурсах»), рабочие профессии (данные исследования Общероссийского национального фронта показали, что в современной России «рабочий воспринимается не как профессия, а как непривлекательная социальная

---

в организациях города, повышения эффективности проводимой профориентационной работы. URL: <https://centrprof.dtoiv.mos.ru/legislation/methodical-material/materials-research/> (дата обращения 02.05.2020).

принадлежность, и значительной частью молодежи выбор рабочей профессии переживается как свидетельство несостоятельности, поражения»<sup>18</sup>) и др.

Финальным в приводимом перечне основных факторов, мотивирующих современную российскую молодежь к выбору той или иной профессии/области обучения, выступает уровень информированности о профессии. Чем ниже осведомленность о профессии: ее смысле, содержании, шансах на трудоустройство на ожидаемых условиях и других характеристиках, тем больше риск наступления быстрого разочарования в ней, поиска новых путей профессионального развития, переход в иную сферу трудовой деятельности или выбор стратегии неудовлетворенного существования в профессии в силу сложившейся необходимости.

Мотивация, приоритеты и общий выбор молодежью сферы будущего профессионального обучения и трудоустройства представляет собой синтез и продукт факторов субъективного и объективного характера. Мы уже указывали на то обстоятельство, что ряд данных факторов формируется и в ближайшем социальном окружении молодежи. Но наряду с мнением родных и близких, немалое влияние на выбор молодежью профессии способны оказывать и такие не менее мощные силы, как внешние информационные ресурсы (прежде всего, СМИ), а также данные профессиональной ориентации.

Тема профессиональной ориентации молодежи в современном российском обществе отчасти дискриминирована и многими не воспринимается всерьез. Широко распространено мнение, что та версия профессиональной ориентации, которая предлагается на уровне школы школьными психологами, — это малоинформативные «развлекательные тесты из Интернета». Количество учреждений с авторитетным и валидными методиками профессиональной ориентации — весьма невелико, их зона присутствия лимитирована только крупными городами, а услуги оказываются на платной основе. Качество «инструментов» профессиональной ориентации, доступных для широкого пользования в сети Интернет, не выдерживает никакой критики. В подобной ситуации дисбаланса между выраженным запросом широкого круга социальных групп (прежде всего — молодежи, школьных психологов) на качественные доступные методы профессиональной ориентации и их минимальной

---

<sup>18</sup> Исследование Общероссийского национального фронта «Профориентация молодежи на занятость в промышленности: ключевые проблемы и подходы к решениям», 2017. URL: ПРОФСТАЖИРОВКИ.РФ (дата обращения 02.05.2020).

фактической представленностью от государства требуется более активная позиция в формировании эффективной работающей системы профориентации. Без выстроенной на государственном уровне многоуровневой системы профессиональной ориентации, последовательно реализуемой как части государственной молодежной политики, существенная часть подрастающих трудовых ресурсов так и будет находиться в зоне невостребованности работодателями со всеми социально-экономическими последствиями. Профориентация не может быть эпизодическими инициативами отдельных структур, необходима целостная политика государства по формированию трудовых ресурсов в соответствии с наличной ситуацией и перспективами развития рынка труда. Попытки перевести рынок труда и профессионального образования в автономную самоорганизующуюся систему пока доказали только свою несостоятельность. Вопрос степени участия и инструментов регулирования российским государством сферы профессиональной ориентации молодежи носит пока дискуссионный характер. Мировая практика в части параметров государственной политики по профессиональной ориентации молодежи достаточно разнообразна.

Проблема построения и реализации государством эффективной системы профессиональной ориентации молодежи является постоянным вопросом в повестке дня ООН и ее специализированных структурных подразделений (МОТ)<sup>19</sup> на протяжении последних двух десятилетий. Все большее количество зарубежных исследователей<sup>20</sup> указывают, что, хотя профориентация должна осуществляться для трудовых ресурсов всех возрастных групп, именно молодежь представляет на рынке труда наиболее уязвимую группу. Подобная ситуация возникает в силу ряда причин: отсутствие у молодых специалистов опыта работы по окончании профессионального образования<sup>21</sup>, риск неудачного первого профессиональ-

---

<sup>19</sup> Так, в 2005 г. в рамках МОТ была выработана Программа молодежной занятости, основанной на утвержденных на 93 и 101 сессиях Международной Конференции Труда «Выводов о занятости молодежи» (2005) и «Выводов о кризисе в сфере молодежной занятости» (2012).

<sup>20</sup> *Laal M.* “Lifelong Learning: What does it Mean?” // *Procedia — Social and Behavioral Sciences*. 2011. N 28. PP. 470–474; *London M.* Lifelong Learning: Introduction. NY.: Oxford University Press Inc., 2011; *Barros R.* “From lifelong education to lifelong learning — Discussion of some effects of today’s neoliberal policies” // *European Journal for Research on the Education and Learning of Adults*. 2012. N 3 (2). PP. 119–134. URL: <https://doi.org/10.3384/rela.2000-7426.rela0071> (дата обращения 02.05.2020).

<sup>21</sup> *Dwyer T.* Handbook of the sociology of youth in BRICS countries. New Jersey: World Scientific, 2018.

ного опыта, что может негативно воздействовать на последующие трудовые перспективы молодежи<sup>22</sup> и др. Ввиду продолжающихся негативных тенденций в сфере молодежной занятости не только в развивающихся, но и в странах с развитой экономикой<sup>23</sup>, все более актуализируется проблема выработки и имплементации соответствующих государственных политик ранней профориентации как профилактической меры борьбы с безработицей среди молодежи.

Национальные практики профориентации молодежи насчитывают уже более столетия (кабинет по профориентации в Страсбурге с 1903 г., Бюро по выбору профессий США с 1908 г.<sup>24</sup> и др.), однако традиционно ответственными за профориентацию в зарубежной практике выступали преимущественно негосударственные институты и акторы. По мере развития экономики, круг участников формирования и реализации национальной государственной политики в сфере занятости расширялся и стал включать в себя помимо государственных органов управления, взаимодействующих с наднациональными структурами, представителей гражданского общества, непосредственно молодежи, а также бизнес сообщества. Так, европейские государства действуют на основе совместно разработанной в 2013 г. работодателями и профсоюзами «Рамочной программы действий в области молодежной занятости», направленной на повышение социальной включенности молодых людей, снижение безработицы, получение молодежью достойных рабочих мест. В Великобритании действует Институт развития карьеры, представляющий уникальное сетевое образование и объединяющий представителей профессионального сообщества в сфере профориентации, учебных заведений, локальных сообществ<sup>25</sup>.

---

<sup>22</sup> Swanson J.L., Fouad N.A. Career Theory and Practice: Learning Through Case Studies, Third Edition. NY.: SAGE Publications Inc., 2014.

<sup>23</sup> Глобальные тенденции занятости молодежи в 2015 г. *World Employment and Social Outlook 2016: Trends for Youth*. URL: <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2016/lang--ru/index.htm>; International Labour Organization (ILO), World Employment Social Outlook — Trends 2018 (URL: [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_615594.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_615594.pdf)); ILO, World Employment Social Outlook — Trends 2019 (URL: [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_670542.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_670542.pdf) (дата обращения 02.05.2020).

<sup>24</sup> Шафранов-Куцев Г.Ф., Ефимова Г.З., Семёнов М.Ю. Профориентационные практики в условиях глобализации: социологический анализ // Образование и наука. 2018; № 20 (8). С. 46–65. URL: <https://doi.org/10.17853/1994-56392018-8-46-65> (дата обращения 02.05.2020).

<sup>25</sup> Career Development Institute. URL: <https://www.thecdi.net/About> (дата обращения 02.05.2020).

«Потребителем» услуг Института как правило являются университеты. В Японии профориентация сосредоточена на уровне средней школы и является основой школьных учебных программ с седьмого в старших классах<sup>26</sup>. В Канаде, в большинстве стран ЕС, Китае, США профориентация осуществляется преимущественно в высшей школе в виде профориентационных центров при университетах<sup>27</sup>.

Представляется, что наиболее успешные практики профориентации связаны с деятельностью как на уровне начальной и средней школы, так и последних классов школы, а также предвузовского/предколледжного образования. Например, в США профориентация начинается с конца начальной школы<sup>28</sup> и продолжается в колледжах и университетах посредством работы собственных служб профессиональной карьеры, советников и консультантов<sup>29</sup>. Профориентационные и консультационные услуги широко предлагаются в США помимо школ и университетов, в государственных центрах карьеры («универсальных» центрах), корпорациях, государственных учреждениях и в частной практике.

Отдельный интерес представляет собой система профессиональной ориентации молодежи и других социальных групп в Германии<sup>30</sup>. Она включает в себя не только такие классические формы профориентации, реализуемые на уровне образовательных и иных специальных учреждений, как тестирование и беседы с психологами, встречи с представителями профессий, экскурсии на предприятия и т.п. В Центрах профессиональной ориентации Агентства занятости Германии можно получить информацию о квалификационных требованиях, содержании и функциях, выполняемых в рамках той или иной должности, а также о среднерыночной

---

<sup>26</sup> URL: [https://mel.fm/mirovoy\\_opyt/5698170-career\\_counseling](https://mel.fm/mirovoy_opyt/5698170-career_counseling) (дата обращения 02.05.2020).

<sup>27</sup> Шафранов-Куцев Г.Ф., Ефимова Г.З., Семёнов М.Ю. Профориентационные практики в условиях глобализации: социологический анализ // Образование и наука. 2018; № 20 (8). С. 46–65. URL: <https://doi.org/10.17853/1994-56392018-8-46-65> (дата обращения 02.05.2020).

<sup>28</sup> Gysbers N.C. Comprehensive school guidance programs in the United States: a career profile // International journal for Educational and Vocational Guidance 5. 203–215 (2005). DOI: <https://doi.org/10.1007/s10775-005-8800-7> (дата обращения 04.05.2020).

<sup>29</sup> Kuder White Paper. Career Guidance & Its Implementation in the U.S. URL: [http://www.euro1passcrnagora.me/euroguidance/images/dokumenti/White%20Paper\\_Career%20Guidance%20and%20its%20Implementation%20in%20the%20US.pdf](http://www.euro1passcrnagora.me/euroguidance/images/dokumenti/White%20Paper_Career%20Guidance%20and%20its%20Implementation%20in%20the%20US.pdf) <https://doi.org/10.1007/s10775-005-8800-7> (дата обращения 04.05.2020).

<sup>30</sup> Сайт Агентства занятости Германии. URL: <https://www.arbeitsagentur.de/> <https://doi.org/10.1007/s10775-005-8800-7> (дата обращения 04.05.2020).

по стране заработной плате по данной должности. Наличие подобной «ценовой» характеристики позволяет молодежи лучше ориентироваться в зарплатных аспектах различных профессий и более осознанно подходить к выбору своего профессионального образования.

Примечательно, что в большинстве западных государств профориентационная политика является результатом совместных усилий государства в лице его органов, местных сообществ, а также частных специализированных структур. Таким образом, роль государственных структур, как правило, состоит в поддержке общей благоприятной экономической ситуации в стране, обеспечении права граждан на поиск достойной работы, обеспечении «достаточного количества подготовленных, квалифицированных специалистов для заполнения вакансий, предложенных работодателями, и все эти усилия в целом должны быть направлены на производство валового национального продукта, который необходим здоровой экономике»<sup>31</sup>.

В рамках данной модели регулирующего воздействия государства сохраняют за собой функции определения приоритетных направлений профориентационной деятельности, выработки стандартов и правил регулирования сферы занятости, помощи при необходимости в функционировании негосударственных акторов данной деятельности. Другими словами, государство ответственно за то, чтобы работодатель всегда встретил нужного ему квалифицированного работника, и каждый гражданин мог в идеале найти наиболее удовлетворительную работу для себя, а в совокупности работник и работодатель действовали в интересах государства. Таким образом, задача профориентации состоит в том, чтобы попытаться достичь этих двух целей — личной и общественной, а государству необходимо обеспечить для этого все условия.

Для современного российского государства проблемы профессиональной ориентации традиционно считаются зоной ответственности преимущественно государственных структур, которые не только определяют стандарты и основные направления профориентационной деятельности, но и являются стратегическим центром принятия решений в данной сфере, инициатором развития активности для негосударственных акторов, вовлеченных в эту сферу. Из приведенных выше примеров зарубежной практики видно, что именно государство традиционно является основным

---

<sup>31</sup> Там же.

и центральным администратором профориентационной деятельности среди молодежи. Подобная форма государственного присутствия на уровне школы (начальной, средней) во многом позволяет помочь школьникам в формировании осознанности выбора их будущей профессии или сферы профессиональной деятельности. Но данная модель управления профессиональной ориентацией возможна преимущественно в условиях организованных рынков труда. В случае с российским рынком труда, имеющим широкую вариативность функционала по должностям с аналогичным названием, выраженную территориальную диверсификацию зарплаты, подверженную влиянию отраслевых характеристик компании на кадровую политику и т.п. обстоятельствами, дополняемыми существенной разницей материальных, информационных, педагогических и иных возможностей школ, создание по всей стране системы профессиональной ориентации молодежи, более-менее единой с точки зрения ее качества, требует существенных временных, финансовых и управленческих затрат. Возможно поэтому современная отечественная система профессиональной ориентации молодежи носит проектный, а не системный характер.

Наиболее ярко в современной истории российского государства вопросы профессиональной ориентации были обозначены в выступлении Президента РФ в рамках «Прямой линии с Президентом» в 2015 г., когда Президент призвал активно развивать и совершенствовать в России систему профессиональной ориентации (особенно, ранней профориентации). С тех пор тема профессиональной ориентации молодежи регулярно появляется в поле внимания и выступлений Президента РФ. Подобное акцентированное внимание высших должностных лиц к теме профессиональной ориентации школьников в частности и молодежи в целом свидетельствует о том, что данный вопрос является одним из ключевых в повестке дня политических задач и задач по социально-экономическому развитию страны.

Столкнувшись с проблемой низкого процента работы по специальности выпускников бюджетных мест ссузов и вузов, современным российским государством предприняты определенные меры по изменению ситуации. Это и уже действующая в России много лет система целевого обучения молодых специалистов, и все более активно обсуждаемая в Государственной Думе РФ инициатива возврата к советской системе распределения выпускников, получивших образование за счет бюджетных средств, и последние попытки властей синхронизировать потребности экономики в трудовых ресурсах с

их количеством и качеством. Решением проблемы может стать переход к модели расчета контрольных цифр приема в вузы, исходя из потребности в выпускниках, а не в абитуриентах, введение системы образования «2+2+2», предоставляющей студенту возможности овладения несколькими профессиями, и ряд др. Однако подобные меры внешнего административного регулирования государством выбора школьников способны обеспечить только часть ожидаемых эффектов. Наряду с ними требуется работа по формированию у молодого поколения осознанности в выборе будущей профессии, понимания связи обучения в школе, в вузе и желаемой сферы профессиональной деятельности. Кроме того, чем большим объемом информации о содержании, функциональном наполнении и других характеристиках той или иной профессии обладает представитель молодого поколения (школьник, абитуриент), тем ниже будет риск его разочарования от работы по полученной в вузе специальности и «ухода» из профессии. Деятельность государства по стимулированию у молодежи осознанности выбора сферы своей будущей профессиональной деятельности реализуется посредством профессиональной ориентации.

Если обратиться к нормативным документам, то в Постановлении Минтруда РФ от 27.09.1996 № 1 «Об утверждении Положения о профессиональной ориентации и психологической поддержке населения в Российской Федерации» отражено, что «профессиональная ориентация — это обобщенное понятие одного из компонентов общечеловеческой культуры, проявляющегося в форме заботы общества о профессиональном становлении подрастающего поколения, поддержки и развития природных дарований, а также проведения комплекса специальных мер содействия человеку в профессиональном самоопределении и выборе оптимального вида занятости с учетом его потребностей и возможностей, социально-экономической ситуации на рынке труда». Исходя из данного определения можно сделать вывод, что профориентация в первую очередь нацелена на помощь человеку в выборе сферы профессиональной деятельности, т.е. помощь «вхождения в должность».

Государственная политика по профессиональной ориентации молодежи в современной России может быть охарактеризована как реализованная на нескольких уровнях и посредством определенных инструментов и институтов. На национальном уровне главным «локомотивом» развития системы и инструментов профессиональной ориентации выступает Министерство просвещения РФ. Со сменой в январе 2020 г. главы Министерства просвещения РФ

возможны определенные корректировки стратегии и механизмов реализации национальной политики профессиональной ориентации молодого поколения россиян, хотя вряд ли можно ожидать радикальных трансформаций в данной сфере. Платформу национальной государственной политики по профориентации составляют два реализуемых федеральных флагманских проекта — «Билет в будущее» (рассчитан на школьников 6–11 классов) и «ПроеКТОриЯ» (онлайн-платформа, фокус-группа — школьники 8–11 классов). Каждый из проектов имеет свою специфику. «Билет в будущее» предусматривает прохождение онлайн-тестирования и диагностику на сайте, специально разработанном для этого Минпросвещения РФ, что позволит очертить сферу интересов представителя молодого поколения, его мотивацию в статике и динамике развития. Второй блок проекта составляют разнообразные фестивали и другие мероприятия, призванные позволить школьнику попробовать себя в разных профессиях; третий — закрепление за каждым молодым человеком личного тьютора, который призван стать его наставником в выборе траектории, путей и форм развития в учебной и условно-профессиональной среде. Проект «ПроеКТОриЯ» содержит описание широкой линейки профессий, компаний-работодателей, видеоматериалы выступлений представителей определенных профессий, а также навигационные инструменты тестового характера для формирования вариантов будущих областей профессиональной деятельности школьников.

Предоставление государственной услуги по профессиональной ориентации всем категориям населения РФ на уровне субъектов находится в ведении центров занятости населения. Региональные и муниципальные власти совместно с центрами занятости населения и самостоятельно организуют разнообразные профориентационные мероприятия. Например, информационные порталы (Профориентационный портал Кузбасса «ПРОФориентир»), специализированные учреждения (детско-родительская академия профориентации «Траектория успеха» в г. Надым Ямало-Ненецкого АО или клуб «Навигатор» в Рязани), круглые столы, программы повышения квалификации, тренинги для педагогических работников и наставников, встречи с представителями профессий, мастер-классы, дни открытых дверей в колледжах и вузах, конкурсы профессионального мастерства, экскурсии на предприятия и профориентационные туры, интерактивное пространство («Профипарк» в г. Керчь) и т.п. Однако на практике непосредственно со школьной молодежью по вопросам профессиональной ориентации чаще всего взаимо-

действуют школьные психологи. Ввиду существующих на уровне школ (особенно муниципальных) ресурсных ограничений (в том числе финансирования) школьным психологам при работе по профессиональной ориентации молодежи приходится в основном использовать доступные им бесплатные (со всеми их недостатками) инструменты диагностики профессиональных способностей и особенностей школьников. В России существует ряд научных центров по профориентации молодежи (в Ярославле, Москве, Санкт-Петербурге и др. крупных городах), которые разработали, и отчасти предоставили в открытое пользование всем заинтересованным лицам, современные, апробированные и валидные методики профориентации. Но требуется их большее количество и большая адаптированность к разным категориям молодежи.

Кроме того, школьные психологии обычно довольно слабо информированы о многих современных профессиях и их профессионально-квалификационных характеристиках, тенденциях в развитии профессий на современном рынке труда. Профориентация нередко подменяется тестированием на профпригодность, что снижает еще больше и без того невысокий уровень рефлексии молодежью оснований выбора профессии.

По данным исследования, проведенного Центром профессионального образования и систем квалификаций ФГБУ «ФИРО» по формированию региональных систем профориентационной работы со школьниками в девяти субъектах Российской Федерации, сегодня существует значительная неоднородность в степени развития региональных систем организации профориентационной работы. Речь идет как о количественных аспектах (широта охвата различных категорий обучающихся, доступность профориентационных услуг), так и о качественных показателях (системность и комплексность, инновационность и опережающий характер профориентационной работы)<sup>32</sup>.

В отечественной практике государственной политики по профориентации молодежи стоит отдельно отметить наличие сингулярных практик выстраивания систематизированного взаимодействия между школьными и постшкольными ступенями образования в ряде отдельных регионов. Например, московскими властями реализован проект, позволяющий учащимся старших классов школы проходить обучение в предуниверсарии, который осуществляется

---

<sup>32</sup> Блинов В.И., Дулаева З.К., Есенина Е.Ю., Куртеева Л.Н., Сергеев И.С. Организация профессиональной ориентации школьников: методические рекомендации / под ред. Блинова В.И. М.: Издательство «Перо», 2018. С. 23.

на основе отбора по результатам образовательной деятельности и/или собеседования, проведенного в целях выявления интереса обучающихся к углубленному изучению соответствующего учебного предмета, и наличия склонностей обучающихся к профильной подготовке по соответствующим учебным предметам. В проекте задействовано «одиннадцать образовательных организаций высшего образования (из них 9 федеральных и 2 московских), в которых обучается более 4 тыс. школьников»<sup>33</sup>. И все же подобные практики во многом уникальны для современной российской действительности.

Широта реализуемых мероприятий и инструментария профессиональной ориентации российской молодежи на региональном и муниципальном уровнях является и сильной стороной, и, одновременно, недостатком современной государственной политики профориентации. Вариативность линейки методов, форм, регулярности и других параметров профориентационных мероприятий позволяет провести их в том объеме и формате, как это разрешает ресурсная база и ситуация в каждом конкретном населенном пункте. Вместе с тем, фактическое отсутствие выстроенной вертикали профориентационной работы в РФ, построенной по единым правилам на национальном, региональном и муниципальном уровнях приводит к ее несколько хаотичному существованию, построенному по принципу — «что можем, то и делаем». Во многом именно по причине недостаточно выстроенных связей между школьным образованием и выбором места последующего образования (среднего специального учебного заведения или высшего учебного заведения), а также сферой профессиональной деятельности, российский рынок труда не может перейти от модели «профессиональная ориентация» трудовых ресурсов к модели «управление карьерой».

Отличие «управления карьерой» от «профессиональной ориентации» состоит в том, что в модели «управление карьерой» присутствует тесная взаимосвязь между профориентацией и будущим трудоустройством, активно применяется подход «ранней профориентации». Безусловно, «управление карьерой» — тема, актуальная и распространяющаяся не только на молодежь, а на более широкое поле всех тех, кто уже находится или планирует находиться в процессе поиска подходящей ему и интересующей его работы. В рамках модели профессиональной ориентации, построенной на «управлении карьерой», используется не тактический, а стратегический подход.

---

<sup>33</sup> *Половецкий С.Д.* Анализ современного состояния системы ранней профориентации и предпрофессиональной подготовки московских школьников // Профессиональное образование и общество. 2018. № 2. С. 262–284.

Например, школьник выбирает для себя (в той мере, насколько это позволяет учебный план) дополнительные учебные курсы, исходя из понимания того, какие знания ему будут нужны для поступления на определенные факультеты и направления подготовки определенных вузов или вузов. Тем самым у молодежи формируется большая осознанность и ответственность за свою будущую профессиональную деятельность.

Также при рассмотрении своего профессионального будущего сквозь призму «управления карьерой» у молодежи формируется более четкое понимание того, как в случае успешного получения образования в вузе или вузе будет выглядеть общий контур карьеры: название должности, ее функциональное содержание, базовый перечень компаний потенциальных работодателей, отраслевое и территориальное размещение будущего места работы, параметры карьеры через пять, десять, пятнадцать лет. Как отмечают зарубежные исследователи, «современность — это критические времена для профорientации и консультирования в сфере образования. В то время как в двадцатом веке акцент делался на сотрудниках, хорошо обученных техническим навыкам, внимание двадцать первого века сфокусировано на внутренней мотивации, способности работать в команде и проактивная адаптивность и устойчивость к изменяющимся обстоятельствам. Предпосылками для этих так называемых навыков XXI века являются самосознание и направленность учащихся»<sup>34</sup> (*перевод с англ. — авторов статьи*).

Связь молодежи и процесса обучения в «управлении карьерой» работает и в обратную сторону, когда обучающийся напрямую связывает перспективы профессионально-карьерного роста с качеством получаемого образования, выдвигая соответствующие требования к качеству образовательных технологий, уровню компетентности преподавателей и другим параметрам учебного процесса. Помимо личностной зрелости, одними из ключевых факторов стратегического подхода к выстраиванию своего профессионально-карьерного развития выступает владение школьником информацией о состоянии современного рынка труда, тенденциях его развития, динамике и направлениях изменения социально-экономических процессов в стране и мире.

---

<sup>34</sup> Hughes D., Law B., Meijer F. New school for the old school: career guidance and counselling in education // British Journal of Guidance & Counselling, 45:2, 133–137, DOI: 10.1080/03069885.2017.1294863 <https://doi.org/10.1007/s10775-005-8800-7> (дата обращения 04.05.2020).

## Заключение

Реализация на практике модели «управления карьерой» как процесса, включающего в себя не только «привлечение в профессию» молодежи, но и удержание в профессии посредством различных финансовых, материальных и нематериальных стимулов, позволяет снизить риски хаотичных переходов трудовых ресурсов между профессиями и сферами профессиональной деятельности. В России для ее реализации требуются серьезные усилия по повышению эффективности мониторинга и прогнозирования характеристик рынка труда, усилению качества работы центров занятости населения, их связи со школами, ссузами и вузами. Необходимо создание специализированных центров карьерного планирования, оснащенных передовым оборудованием, тренажерами, валидными современными методиками диагностики интересов и мотивов молодежи, высококвалифицированными психологами и преподавателями. Важным условием эффективной практической реализации на местах модели «управления карьерой» является наличие у государственных служб занятости населения или специализированных центров карьерного планирования тесных партнерских связей с компаниями работодателями, реально заинтересованными в привлечении на работу молодых специалистов с осознанной стратегией профессионально-карьерного развития, имеющих должную систему мотивации (материальной и нематериальной) для удержания новых работников.

Особый аспект профориентационной деятельности, формирующий перед государством в целом и его профильными структурами в частности, сложный управленческий вызов, связан со стремительным развитием технологий, устареванием некоторых «традиционных» и появлением новых видов деятельности и профессий. «По данным исследования The Boston Consulting Group (BCG), Союза «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)» и Сбербанка, от 9 до 50% всех ныне существующих профессий могут исчезнуть в ближайшее десятилетие по причине цифровизации. Примерно 65% нынешних учеников младших классов, став взрослыми, будут владеть несуществующими сегодня профессиями, такими, например, как юрист по вопросам применения искусственного интеллекта или биолог, выращивающий искусственные органы»<sup>35</sup>.

---

<sup>35</sup> URL: <https://delosmi.ru/2018/06/02/v-rossii-budet-uvolen-kazhdyj-sedmoj-kakie-professii-ustareli/> <https://doi.org/10.1007/s10775-005-8800-7> (дата обращения 04.05.2020).

Современная модель профессиональной ориентации молодежи, имплементированной в практике большинства государств мира, во многом базируется на знаниях и информации о текущем рынке труда с его нынешними профессиями и сферами трудовой деятельности. Ускорение процессов автоматизации, информатизации, диджитализации, перехода в «экономику знаний» способствует вымиранию или существенной трансформации содержания и характера значительно числа профессий. Многие из тех профессий, на которые сегодня тестируется и профориентируется молодое поколение будущих трудовых ресурсов к моменту их перехода в категорию выпускников профессиональных учебных заведений могут превратиться в принципиально отличное от того, что выбирал себе школьник пяти-, семилетней давности. В подобной ситуации стратегический подход выстраивания системы профессиональной ориентации должен вкладывать в нее не только пролонгированные характеристики (учитывать связь интересов и ценностей молодого человека с его профессией и карьерными траекториями), но и элементы предиктивного анализа, возможность разработки линейки вариативности и модификаций отдельных профессий и сфер профессиональной деятельности.

Если суммированно изложить перечень основных вызовов и задач, стоящих перед современным российским государством в части повышения эффективности политики по профессиональной ориентации молодежи, то их можно обозначить следующим образом: повышение валидности и расширение доступности инструментов профориентации, усиление в профориентации нематериального аспекта мотивации к выбору будущей профессии, развитие связи профессии с пулом карьерных траекторий, переход к системной и стратегической модели государственного управления профориентацией молодежи, построенной на базе прогнозного (предиктивного) подхода анализа развития рынка труда.

## Литература

*Блинов В.И., Дулаева З.К., Есенина Е.Ю., Куртеева Л.Н., Сергеев И.С.* Организация профессиональной ориентации школьников: методические рекомендации / Под ред. Блинова В.И. М.: Издательство «Перо», 2018.

*Ендовицкий Д.А.* Анализ предпочтений выпускников школ при выборе профессии // Высшее образование в России. 2009. № 6.

*Константиновский Д.Л.* Неравенство и образование. Опыт социологических исследований жизненного старта российской молодежи (1960-е годы — начало 2000-х). М.: ЦСП, 2008.

*Кравченко А.И.* Выбор профессии как социологический феномен: Вопросы теории // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 18. Социология и политология. 2017. № 1. С. 49–66.

*Лисовский В.Т., Иконникова С.Н.* Молодежь вступает в жизнь. Л., 1969.

*Онишко А.А.* Потребности личности в высшей образовании и особенности их реализации: Дисс. ...канд. социол. наук. Екатеринбург, 2013.

*Половецкий С.Д.* Анализ современного состояния системы ранней профориентации и предпрофессиональной подготовки московских школьников // Профессиональное образование и общество. Москва. 2018. № 2. С. 262–284.

*Селиванова З. К.* Ранняя профориентация как насущная задача государственной политики // Власть. 2013. № 4. С. 136–139.

*Тарлавский В.И., Цуканов Е.А.* Становление и развитие профессиональной ориентации: обзор отечественного опыта // Перспективы науки и образования. 2014. № 2 (8). С. 63–69.

*Титма М.Х.* Выбор профессии как социальная проблема (на материалах конкретных исследований в ЭССР). М.: Мысль, 1975.

Человек и его работа (социологическое исследование) / Под ред. А.Г. Здравомыслова, В. П. Рожина, В.А. Ядова. М.: Мысль, 1967.

*Чередниченко Г.А., Шубкин В.Н.* Молодежь вступает в жизнь (социологические исследования проблем выбора профессии и трудоустройства). М.: Мысль, 1985.

*Чистякова С.Н.* Эффективность профессиональной ориентации обучающихся — важнейшая составляющая системы государственной кадровой политики // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2017. № 1 (25). С. 24–29.

*Шафранов-Куцев Г.Ф., Ефимова Г.З., Семёнов М.Ю.* Профориентационные практики в условиях глобализации: социологический анализ // Образование и наука. 2018. № 20 (8). С. 46–65.

*Barros R.* From lifelong education to lifelong learning — Discussion of some effects of today's neoliberal policies // European Journal for Research on the Education and Learning of Adults. 2012. 3 (2). PP. 119–134.

*Donohue R., Patton W.* The effectiveness of a Career Guidance Program with long-term unemployed individuals // Journal of employment counseling. 1998. Volume 35. Issue 4. PP. 179–194.

*Dwyer T.* Handbook of the sociology of youth in BRICS countries. New Jersey: World Scientific, 2018.

*Gysbers N.C.* Comprehensive school guidance programs in the United States: a career profile // International journal for Educational and Vocational Guidance. 2005. № 5. PP. 203–215.

*Hughes D., Law B., Meijer F.* New school for the old school: career guidance and counselling in education // British Journal of Guidance & Counselling. 45:2. PP. 133–137.

International Labour Organization (ILO). *World Employment and Social Outlook 2016: Trends for Youth*. URL: <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2016/lang--ru/index.htm>;

International Labour Organization (ILO). *World Employment Social Outlook — Trends 2018* URL: [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_615594.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_615594.pdf)

International Labour Organization (ILO). *World Employment Social Outlook — Trends 2019* (URL: [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_670542.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_670542.pdf))

Kuder White Paper. *Career Guidance & Its Implementation in the U.S.* URL: [http://www.europasscrnagora.me/euroguidance/images/dokumenti/White%20Paper\\_Career%20Guidance%20and%20%20its%20Implementation%20in%20the%20US.pdf](http://www.europasscrnagora.me/euroguidance/images/dokumenti/White%20Paper_Career%20Guidance%20and%20%20its%20Implementation%20in%20the%20US.pdf)

*Laal M.* Lifelong Learning: What does it Mean? // *Procedia — Social and Behavioral Sciences*. 28: 470–474;

*London M.* Lifelong Learning: Introduction. NY.: Oxford University Press Inc., 2011.

*Sun V.J., Yuen M.* Career Guidance and Counseling for University Students in China. *Int J Adv Counselling*. 2012. № 34. PP. 202–210.

*Swanson J.L., Fouad N.A.* *Career Theory and Practice: Learning Through Case Studies*, Third Edition. NY.: SAGE Publications Inc. 2014.

*Watts A.G.* Career Guidance and Public policy In: Athanasou J.A., Van Esbroeck R. (eds) *International Handbook of Career Guidance*. Springer, Dordrecht. 2008. PP. 341–353.

*Whiston S.C., Mitts N.G., Li Y.* Evaluation of Career Guidance Programs // *Athanasou J., Perera H. (eds) International Handbook of Career Guidance*. Springer, Cham. 2019. PP. 815–834.