

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И РЫНОК ТРУДА

Том 11 № 4 2023

ISSN 2307-4264

eISSN 2712-9268



VOCATIONAL EDUCATION AND LABOUR MARKET

Vol.11 No.4 2023

МОДЕЛИ

ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

**ЦИФРОВИЗАЦИЯ
ОБРАЗОВАНИЯ**

КОМПЕТЕНЦИИ

И КВАЛИФИКАЦИИ

ПРОФЕССИОГРАММА

**НЕПРЕРЫВНОЕ
ОБРАЗОВАНИЕ**

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ
ОРИЕНТАЦИЯ**

РЫНОК ТРУДА

**РЕГИОНАЛЬНЫЕ
МОДЕЛИ**



ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И РЫНОК ТРУДА

научно-практический журнал

VOCATIONAL EDUCATION & LABOUR MARKET

scientific and practical journal

Сквозной номер выпуска – 55

Continuous issue – 55

Журнал посвящен проблемам профессионального образования и кадрового обеспечения предприятий разных форм собственности и отраслевой принадлежности, вопросам взаимодействия образовательных учреждений и предприятий в процессе подготовки кадров, обладающих востребованными на рынке труда квалификациями.

The Journal addresses the problems of vocational education and staffing of various forms of ownership and industry affiliation enterprises; issues of communication between educational institutions and enterprises regarding the process of personnel training with the qualifications in demand on the labour market.

Журнал входит в Перечень периодических научных изданий, рекомендуемых ВАК для публикации основных результатов диссертаций на соискание ученой степени кандидата и доктора наук по по следующим специальностям: 5.8.7. Методология и технология профессионального образования; 5.2.3. Региональная и отраслевая экономика (экономические науки); 5.2.6. Менеджмент (экономические науки).

The Journal is included into the list of periodicals publishing doctoral research outcomes and recommended by the Higher Attestation Commission in the following specialties for publication: 5.8.7 Methodology and technology of vocational education 5.2.3 Regional and branch economics (economic sciences); 5.2.6 Management (economic sciences)

Миссия журнала: выработка единых с точки зрения целеполагания и вариативных с точки зрения функционирования и содержания моделей взаимодействия образовательных учреждений, работодателей и государства.

The mission of the Journal is to develop models of communication between educational institutions, employers and the state that are uniform in terms of goal-setting and variable in terms of functioning and content.

Журнал предоставляет непосредственный открытый доступ к своему контенту.

The Journal provides direct open access to its content.

Адрес редакции и издателя

620066, г. Екатеринбург, ул. Студенческая, 4–16.
+7 (343) 268-01-84,
e-mail: po-rt@bk.ru, www.po-rt.ru

Editorial Office:

4–16, Studencheskaya Str., Yekaterinburg,
620066, Russian Federation, +7 (343) 268-01-84,
e-mail: po-rt@bk.ru, www.po-rt.ru

Главный редактор: Владимир Игоревич Блинов
Исполнительный редактор: Александр Вайнштейн
Редактор: Владимир Терлецкий
Корректор: Влада Александрова
Редактор-переводчик: Меланика Вайнштейн
Дизайн, верстка: Олег Клещев
Помощник гл. редактора: Ирина Бандарчукене

Editor-in-Chief: Vladimir I. Blinov
Executive Editor: Alexander Vainstein
Literary Editor: Vladimir Terletsky
Proof Reader: Vlada Alexandrova
Editor-translator: Melanika Vainstein
Pre-Press: Oleg Kleshchev
Assistant Editor-in-Chief: Irina Bandarchukene



Контент доступен по лицензии
CC BY-NC «Attribution-NonCommercial»



The content is available under license
CC BY-NC «Attribution-NonCommercial»

Свидетельство о регистрации ПИ №ТУ 66–01095 от 27.12. 2012 г. выдано Управлением Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций по Свердловской области (Печатная версия)

Зарегистрировано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций Эл № ФС 77-81590 от 27.07.2021 г. (Сетевая версия)

Электронная версия журнала размещается в Научной электронной библиотеке (eLibrary.ru) и включается в Российский индекс научного цитирования (РИНЦ).

Периодичность: 4 номера в год. Тираж 250 экз. Отпечатано в типографии ООО «АлтерПринт», 620076, Екатеринбург, пер. Корейский, 6/2 Цена свободная. 16+ Заказ № 867. Подписано в печать 11.12.2023. Выход из печати 20.12.2023.

УЧРЕДИТЕЛЬ

ГАПОУ СО «Уральский техникум «Рифей» (печатная версия)

АНО «Редакция ПОРТ» (сетевая версия)

Журнал выходит при поддержке Министерства образования и молодежной политики Свердловской области

ГЛАВНЫЙ РЕДАКТОР

Блинов Владимир Игоревич, член-корреспондент РАО, доктор педагогических наук, профессор, руководитель Центра развития высшего и среднего профессионального образования РАО; директор Научно-исследовательского центра профессионального образования и систем квалификаций ФИРО РАНХиГС (Москва)

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ

Есенина Екатерина Юрьевна, д-р пед. наук, ФИРО РАНХиГС (Москва); РАО (Москва)

Кислов Александр Геннадьевич, д-р филос. наук, проф., РГППУ (Екатеринбург)

Пермякова Татьяна Владимировна, канд. социол. наук, РГППУ (Екатеринбург)

Подуфалов Николай Дмитриевич, акад. РАО, д-р физ.-мат. наук, проф., Президиум РАО (Москва)

Родичев Николай Федорович, канд. пед. наук, ФИРО РАНХиГС (Москва)

Сергеев Игорь Станиславович, д-р пед. наук, ФИРО РАНХиГС (Москва)

РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ

Биктуганов Юрий Иванович, канд. пед. наук, Министерство образования и молодежной политики Свердловской области (Екатеринбург)

Вертиль Владимир Васильевич, канд. экон. наук, ЕЭТК (Екатеринбург)

Гайнеев Эдуард Робертович, канд. пед. наук, доц., УлГУ (Ульяновск)

Гузанов Борис Николаевич, д-р техн. наук, проф., РГППУ (Екатеринбург)

Дорожкин Евгений Михайлович, д-р пед. наук, проф., РГППУ (Екатеринбург)

Зеер Эвальд Фридрихович, чл.-корр. РАО, д-р психол. наук, проф., РГППУ (Екатеринбург)

Клячко Татьяна Львовна, д-р экон. наук, проф., РАНХиГС, НИУ ВШЭ (Москва)

Костромина Светлана Николаевна, д-р психол. наук, СПбГУ (Санкт-Петербург)

Кязимов Карл Гасанович, д-р пед. наук, проф., АТиСО (Москва)

Некрасов Сергей Иванович, канд. пед. наук, КУАТ (Каменск-Уральский)

Никандров Николай Дмитриевич, акад. РАО, почетный президент РАО, д-р пед. наук, проф. (Москва)

Никитин Михаил Валентинович, д-р пед. наук, проф., ИСРО РАО (Москва)

Олейникова Ольга Николаевна, д-р пед. наук, проф., Центр изучения проблем проф. образования (Москва)

Пряжникова Елена Юрьевна, д-р психол. наук, Финансовый университет (Москва)

Сыманюк Эльвира Эвальдовна, чл.-корр. РАО, д-р психол. наук, проф., УрФУ (Екатеринбург)

Федорков Александр Иванович, д-р экон. наук, проф., АУГСГиП (Санкт-Петербург)

Федотов Александр Васильевич, д-р экон. наук, проф., РАНХиГС (Москва)

Чапаев Николай Кузьмич, д-р пед. наук, проф., РГППУ (Екатеринбург)

FOUNDER

Ural Technical College "Rifey" (Printed version)

ANO Redaktsiya PORT (Online version)

The Journal is published with the support of the Ministry of Education and Youth Policy of the Sverdlovsk Region

EDITOR-IN-CHIEF

Vladimir I. Blinov, Corresponding Member of RAE, Dr. Sci. (Pedagogy), Professor, Head of the Center for the Development of Higher and Secondary Vocational Education, RAE; Head of Research Center for Vocational Education and Qualifications Systems, FIO RANEP (Moscow)

EDITORIAL BOARD

Ekaterina Yu. Esenina, Dr. Sci. (Pedagogy), FIO RANEP; RAE (Moscow)

Aleksandr G. Kislov, Dr. Sci. (Philosophy), Prof., RSVPU (Yekaterinburg)

Tatyana V. Permyakova, Cand. Sci. (Sociology), RSVPU (Yekaterinburg)

Nikolai D. Podufalov, Academician of the Russian Academy of Education, Dr. Sci. (Phys.-Math.), Prof., RAE Presidium (Moscow)

Nikolay F. Rodichev, Cand. Sci. (Pedagogy), FIO RANEP (Moscow)

Igor S. Sergeev, Dr. Sci. (Pedagogy), FIO RANEP (Moscow)

EDITORIAL COUNCIL

Yuriy I. Biktuganov, Cand. Sci. (Pedagogy), Ministry of Education and Youth Policy of the Sverdlovsk Region (Yekaterinburg)

Vladimir V. Vertil, Cand. Sci. (Economics), EETC (Yekaterinburg)

Eduard R. Gayneev, Cand. Sci. (Pedagogy), Docent, ULSPU (Ulyanovsk)

Boris N. Guzanov, Dr. Sci. (Engineering), Prof., RSVPU (Yekaterinburg)

Evgeniy M. Dorozhkin, Dr. Sci. (Pedagogy), Prof., RSVPU (Yekaterinburg)

Evald F. Zeer, Corr. Member of the RAE, Dr. Sci. (Psychology), Prof., RSVPU (Yekaterinburg)

Tatyana L. Klyachko, Dr. Sci. (Economics), Prof., RANEP, HSE (Moscow)

Svetlana N. Kostromina, Dr. Sci. (Psychology), St. Petersburg University (Saint Petersburg)

Karl G. Kyazimov, Dr. Sci. (Pedagogy), Prof., ALSR (Moscow)

Sergey I. Nekrasov, Cand. Sci. (Pedagogy), KUAIT (Kamensk-Uralsky)

Nikolay D. Nikandrov, Academician of the RAE, Dr. Sci. (Pedagogy), Prof., Honorary President of RAE (Moscow)

Mikhail V. Nikitin, Dr. Sci. (Pedagogy), Prof., ISED RAE (Moscow)

Olga N. Oleynikova, Dr. Sci. (Pedagogy), Prof., CVETS (Moscow)

Elena Yu. Pryazhnikova, Dr. Sci. (Psychology), Financial University (Moscow)

Elvira E. Symanyuk, Corr. Member of the RAE, Dr. Sci. (Psychology), Prof., UrFU (Yekaterinburg)

Aleksandr I. Fedorkov, Dr. Sci. (Economics), AUEMUPP (Saint Petersburg)

Aleksandr V. Fedotov, Dr. Sci. (Economics), Prof., RANEP (Moscow)

Nikolay K. Chapaev, Dr. Sci. (Pedagogy), Prof., RSVPU (Yekaterinburg)

Содержание

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРИКЛАДНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

Агранович М. Л., Зайцева О. В., Ливенец М. А., Селиверстова И. В. Образование молодежи и ее положение на рынке труда	6
Блинова Т. Н. Федотов А. В. Оценка соответствия структуры подготовки специалистов среднего звена кадровым потребностям экономики Дальневосточного федерального округа	25
Кислов А. Г., Феоктистов А. В., Шапко И. В., Якушева К. Н. Ориентиры подготовки кадров для креативных индустрий.....	47
Гузанов Б. Н., Колясникова А. Д. Профессиональный стандарт – ФГОС – требования работодателей: противоречия и способы их преодоления при подготовке специалистов метрологической службы ..	77
Пряжников Н. С., Пряжникова Е. Ю. Отражение рисков этических соблазнов при составлении профессиограмм и психограмм.....	93
Сергеев И. С. Профориентационный минимум: противоречия и дефициты как источник развития	111
Дикова В. В. Профессиональная направленность старших подростков: структура, компоненты, типы	131
Содержание 2022	146

Contents

THEORETICAL AND APPLIED RESEARCH

Agranovich M. L., Zaitseva O. V., Livenets M. A., Seliverstova I. V. Youth education and their status in the labour market.....	6
Blinova T. N., Fedotov A. V. Assessment of compliance of the structure of training of mid-level specialists with the staffing needs of the economy of the Far Eastern Federal District	25
Kislov A. G. Feoktistov A. V., Shapko I. V., Yakusheva K. N. Guidelines for personnel training for creative industries	47
Guzanov B. N., Kolyasnikova A. D. Professional standard – Federal state educational standard – employers’ requirements: contradictions and ways to overcome them in the training of metrological service specialists.....	77
Pryazhnikov N. S., Pryazhnikova E. Yu. Reflecting the risks of ethical temptations in the compilation of professionograms and psychograms.....	93
Sergeev I. S. Career guidance minimum: contradictions and deficits as a source of development	111
Dikova V. V. Professional orientation of older adolescents: structure, components, types.....	131
Contents 2022	148



Образование молодежи и ее положение на рынке труда

М. Л. Агранович, О. В. Зайцева, М. А. Ливенец[✉], И. В. Селиверстова

Федеральный институт развития образования РАНХиГС,

Москва, Российская Федерация

[✉]ivs2606@yandex.ru

Аннотация

Введение. Несмотря на рекордный в 2023 году рост занятости в России, проблема молодежной безработицы остается весьма актуальной. Молодежь, особенно в период кризисов и социоэкономической напряженности, находится в более уязвимом положении на рынке труда. Российские и международные исследования подтверждают, что занятость молодых людей в значительной степени связана с уровнем их образования.

Цель. Анализ влияния уровня образования российской молодежи на показатели ее трудоустройства и его изменения в зависимости от внешних факторов.

Методы. В ходе исследования был реализован динамический сравнительный анализ различных факторов, определявших трудоустройство молодежи в 2022 году в сравнении с 2019 годом. Расчеты корреляционных связей и регрессионных моделей опирались на первичные данные об исполнении консолидированного бюджета субъектов РФ, статистику Росстата, Минпросвещения, Минобрнауки и Минтруда России в разрезе субъектов РФ. Анализ проводился по трем группам регионов с опорой на авторскую методику кластеризации.

Результаты. Выявлены связи между образовательным статусом молодежи и социально-экономическими факторами, а также параметрами системы образования по группам регионов; обозначены тенденции изменения показателей трудоустройства и экономической активности в зависимости от влиявших на них социально-экономических факторов в 2022 году (по сравнению с «доковидным» 2019 годом).

Научная новизна. Динамический анализ показателей проводился с опорой на уникальную методику кластеризации субъектов РФ, согласно которой регионы группировались в зависимости не только от уровня социально-экономического развития, но и от других факторов, оказывающих влияние на занятость населения, например параметров образовательных систем.

Практическая значимость. Конкретизация факторов, влияющих на занятость молодежи с разным уровнем образования по разным группам регионов, позволит повысить эффективность социальной политики, направленной на активизацию молодежи на рынке труда.

Ключевые слова: молодежная занятость, молодежная безработица, образование молодежи, трудоустройство молодежи, образовательный уровень, рынок труда

Для цитирования: Агранович М. Л., Зайцева О. В., Ливенец М. А., Селиверстова И. В. Образование молодежи и ее положение на рынке труда // Профессиональное образование и рынок труда. 2023. Т. 11. № 4. С. 6–24. <https://doi.org/10.52944/PORT.2023.55.4.001>

Статья поступила в редакцию 12 октября 2023 г.; поступила после рецензирования 8 ноября 2023 г.; принята к публикации 10 ноября 2023 г.

© Агранович М. Л., Зайцева О. В., Ливенец М. А., Селиверстова И. В., 2023

Original article

Youth education and their status in the labour market

Mark L. Agranovich ✉, Olga V. Zaitseva, Marina A. Livenets, Irina V. Seliverstova

FIRO RANEPa, Moscow, Russian Federation

✉ agranovich-ml@ranepa.ru

Abstract

Introduction. Despite record employment growth in Russia in 2023, the issue of youth unemployment remains highly relevant. Young people are particularly vulnerable in the labour market compared to other age groups. Russian and international studies have confirmed a significant relationship between the employment of young people and their level of education.

Aim. The aim of this study is to analyse the influence of the educational level of Russian youth on their employment rates and how this is affected by external factors.

Methods. The study implemented a dynamic comparative analysis of various factors determining the employment of young people in 2022 compared to 2019. This involved calculating correlations and regression models based on primary data from the consolidated budget of the constituent entities of the Russian Federation, as well as statistics from Rosstat, the Ministry of Education and Science of Russia, and the Ministry of Labour of Russia. The analysis was conducted upon three groups of regions based on the author's clustering methodology..

Results. The study revealed the links between the status of young people with different levels of education in the labour market and socio-economic factors, as well as the impact of the education system on employment and economic activity indicators in 2022 compared to 2019.

Scientific novelty. The unique methodology of clustering the Russian Federation subjects allowed for a dynamic analysis of indicators from 2019 to 2022, grouping regions not only based on socio-economic development but also other factors affecting the population's status in the labour market, particularly educational parameters.

Practical significance. The study's findings will help to specify factors influencing the employment of youth with different levels of education in different regions, ultimately increasing the effectiveness of social policies aimed at activating youth in the labour market.

Keywords: labour market, youth employment, youth unemployment, youth education, educational level

For citation: Agranovich, M. L., Zaitseva, O. V., Livenets, M. A., & Seliverstova, I. V. (2023). Youth education and their status in the labour market. *Vocational Education and Labour Market*, 11 (4), 6–24. <https://doi.org/10.52944/PORT.2023.55.4.001>

Received October 12, 2023; November 8, 2023; November 10, 2023.

Введение

Несмотря на рекордный в 2023 году рост занятости в России, проблема молодежной безработицы по-прежнему остается весьма актуальной. Молодежь остается наиболее уязвимой группой населения на рынке труда. В августе 2023 года 561,2 тыс. молодых людей в возрасте до 25 лет числились безработными, что составило 24,4 % от всех безработных нашей страны¹. Во втором квартале 2023 года уровень безработицы среди молодежи в возрасте 15–29 лет достиг 6,4 %², в то время как доля безработных среди всего населения за аналогичный период была 3,2 %³.

Проблема молодежной безработицы существует в подавляющем большинстве стран. При этом среди молодежи не только выше уровень безработицы, но и ниже уровень экономической активности. Проблема усугубляется тем, что в период кризисов и других экстраординарных событий, как, например, во время пандемии COVID-19, статус молодежи на рынке труда (экономическая активность, уровень безработицы) ухудшается сильнее, чем населения в целом. Уровень молодежной безработицы и уровень экономической активности зависят от общего уровня безработицы и уровня экономического развития. Вместе с тем, как показывают и статистика, и многие исследования, положение молодежи на рынке труда в значительной степени связано с уровнем образования.

Проблема связи образования и занятости исследуется во многих аспектах. J. Mincer (1991) подтвердил, что более высокий уровень образования закономерно снижает вероятность стать безработным или не найти работу при повторном трудоустройстве. К наиболее значимым исследованиям, посвященным проблемам взаимосвязи образования и рынка труда, можно отнести работы G. Becker (1993), а также C. Riddell, X. Song (2011), С. Рощина, А. Слесаревой (2012), К. Mok, A. Wu (2016), В. Гимпельсона, Р. Капельюшикова, А. Шаруниной (2018), показавших влияние уровня образования на мобильность рабочей силы. Связь качества образования и успешности трудоустройства наглядно продемонстрирована М. Jacob (Jacob et al., 2019). Была и остается популярной темой исследование корреляции уровня образования и заработка, здесь можно выделить более раннюю работу D. Checchi (2006), в которой показано, как размер заработной платы людей с разным уровнем образования зависит от страны и ситуации на местном рынке труда. Важно отметить, что сам по себе уровень образования не является первостепенным фактором успешности трудоустройства, а определяется иными детерминантами, в том числе социально-экономическим положением семьи и / или уровнем образования родителей (Coleman, 1991; Dale, 2002; Pusterla, 2017; Российский работник..., 2011), подтверждением чего является текущая ситуация на рынке труда, когда получение диплома о третичном образовании уже не является гарантией трудоустройства, более высоких доходов или восходящей социальной мобильности.

¹ Социально-экономическое положение России, январь–август 2023 года. Москва: Федеральная служба государственной статистики (РОССТАТ). <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/osn-08-2023.pdf>

² Татьяна Голикова обсудила с регионами реализацию мер поддержки занятости 5 сентября 2023 // Правительство Российской Федерации, 5 сентября 2023. <http://government.ru/news/49426>

³ Безработные в возрасте 15 лет и старше по данным издания «Социально-экономическое положение России. Январь–август 2023 года». <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/osn-08-2023.pdf>

Резюмируя мнения авторов, исследующих связь между образованием и рынком труда, можно выделить три основные функции образования.

1. *Образование как ключевой фактор, влияющий на трудоустройство молодых людей – образование как предиктор.*

Результаты исследований указывают на тесную взаимосвязь (хотя и не всегда линейную, зависящую от многих других внешних факторов) между уровнем образования и вероятностью успешного трудоустройства молодых людей.

2. *Образование как конкретизирующая характеристика – образование как детерминанта.*

Образование детерминирует характерные особенности молодых людей, которые влияют на их способности и возможности при устройстве на конкретные рабочие места. Детерминирующей характеристикой может выступать и качество образования.

3. *Образование как средство при трудоустройстве – образование как инструмент.*

Образование играет роль важного средства при трудоустройстве, предоставляя необходимые инструменты для успешного поиска и получения работы. Диплом или сертификат о наличии конкретной специализации может стать формой допуска к определенному сектору или отрасли рынка труда, профессии или должности.

В 2023 году Центром мониторинга и статистики образования ФИРО РАНХиГС было реализовано исследование, направленное на выявление связи показателей трудоустройства молодежи с уровнем образования и социально-экономическими показателями развития регионов. В статье представлены основные результаты исследования по блоку трудоустройства молодежи и его связи с уровнем образования и внешними факторами.

Методы

В рамках данного исследования под группой «молодежь» понимаются лица в возрасте от 15 до 34 лет¹. Возрастные группы 15–24 и 25–34 лет считаются оптимальными с точки зрения полноты и актуальности для понимания динамики молодежного рынка труда. Для первой возрастной группы (15–24 года) характерны переход от образования к работе, получение раннего опыта работы, развитие навыков и наличие проблемы выхода на рынок труда. Возрастная группа 25–34 года отражает следующий этап ранней взрослости, характеризующийся становлением карьеры, дальнейшим приобретением навыков и потенциальной карьерной мобильностью.

Исходя из задач исследования, анализ проводился по двум направлениям:

1) выявлялась связь между уровнем полученного образования молодежи (15–24 года), молодых взрослых (25–34 года) и населения в трудоспособном возрасте в целом, с одной стороны, и уровнем безработицы или занятости этих групп населения;

¹ В соответствии с ФЗ от 30.12.2020 г. № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации» к категории молодежь в России относятся граждане от 14 до 35 лет. Ранее молодежью считалось население в возрасте 14–30 лет.

2) выявлялся набор внешних факторов (от уровня безработицы в целом и показателей валового регионального продукта до доступности профессионального образования разного уровня в регионе), влияющих на занятость молодежи с разным уровнем образования;

Необходимость учитывать широкую дифференциацию субъектов Федерации по социально-экономическим показателям, урону развития и ресурсному обеспечению региональных образовательных систем, а также гипотеза о дифференцированном влиянии сходных факторов в разных условиях определили задачу кластеризации регионов РФ, группировка регионов (табл. 1) проводилась в соответствии с теми факторами, которые были выявлены в ходе корреляционного анализа как связанные со статусом молодых людей на рынке труда (в первую очередь с занятостью), а именно:

- уровнем занятости населения;
- подушевым валовым региональным продуктом (далее – ВРП);
- долей обрабатывающей промышленности в ВРП;
- долей профессиональной, научной и технической деятельности (далее – НТД) в ВРП;
- относительным к общей численности населения количеством студентов, обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры.

Для группировки показатели, отражающие значения факторов, нормировались, после чего рассчитывался сводный индекс для разбиения регионов на группы. Расчет веса входящих в сводный индекс частных индексов производился с использованием коэффициентов корреляции, и на их основе определялись весовые коэффициенты. Такой подход позволил учесть важность влияния каждого из факторов, характеризующих частными индексами, на значение сводного индекса.

Для выявления потенциальных взаимосвязей между переменными был проведен корреляционный анализ. Этот этап позволил выявить предварительные тренды и зависимости, которые затем учитывались при выборе переменных для включения в регрессионные модели. Выбор индикаторов, включаемых в регрессионные модели, осуществлялся на основе нескольких критериев, включая их теоретическую обоснованность, статистическую значимость и возможность интерпретации результатов. Важным здесь было стремление избежать мультиколлинеарности и подбор набора переменных, наилучшим образом описывающих взаимосвязи между статусом молодежи на рынке труда, уровнем образования и характеристиками регионов.

Анализ проводился по нескольким важным зависимым переменным, включающим уровень безработицы и долю экономически неактивных среди населения в возрасте 25–29 лет, а также 25–64 лет, с разбивкой по уровням образования. В ходе исследования было построено 72 регрессионные модели, включающих широкий спектр независимых переменных, таких как подушевой ВРП, отраслевая структура валовой добавленной стоимости, численность студентов в системах профессионального и высшего образования, расходы на образование, уровень городского населения, демографические и миграционные характеристики, а также данные об инновационной активности в регионах.

Таблица 1 / Table 1

Группировка регионов
Region grouping

Группа 1	Группа 2	Группа 3
г. Москва – Московская область*	Удмуртская Республика	Брянская область
г. Санкт-Петербург – Ленинградская область*	Чувашская Республика	Республика Коми
Челябинская область	Ивановская область	Орловская область
Калужская область	Белгородская область	Ставропольский край
Нижегородская область	Пермский край	Кемеровская область
Омская область	Ханты-Мансийский АО	Республика Хакасия
Свердловская область	Томская область	Псковская область
Тульская область	Волгоградская область	Астраханская область
Красноярский край	Амурская область	Республика Саха (Якутия)
Владимирская область	Рязанская область	Архангельская область
Самарская область	Республика Марий Эл	Кабардино-Балкарская Республика
Ямало-Ненецкий авт. округ	Кировская область	Республика Адыгея
Республика Башкортостан	Курская область	Чукотский авт. округ
Республика Татарстан	Ульяновская область	Республика Крым
Липецкая область	Пензенская область	Курганская область
Мурманская область	Хабаровский край	Республика Калмыкия
Воронежская область	Камчатский край	Забайкальский край
Новосибирская область	Ростовская область	Чеченская Республика
Калининградская область	Саратовская область	Республика Бурятия
Республика Мордовия	Смоленская область	Еврейская авт. область
Ярославская область	Сахалинская область	Карачаево-Черкесская Республика
Тюменская область (без АО)	Магаданская область	Республика Алтай
Новгородская область	Краснодарский край	Республика Дагестан
Тверская область	г. Севастополь	Республика Северная Осетия-Алания
Вологодская область	Приморский край	Республика Ингушетия
	Иркутская область	Республика Тыва
	Алтайский край	
	Оренбургская область	
	Республика Карелия	
	Ненецкий авт. округ	
	Костромская область	
	Тамбовская область	

* Москва и Московская область, Санкт-Петербург и Ленинградская область рассматривались не по отдельности, а как единые агломерации. Это обусловлено масштабами образовательной и трудовой миграции между парами данных регионов.

Важно отметить, что в рамках данного исследования также были проанализированы связи с трудоспособным населением в возрасте 25–64 лет, что позволило выявить уникальные факторы, оказывающие влияние на трудоустройство молодежи, и сопоставить их с общими тенденциями на рынке труда.

Расчеты корреляционных связей и регрессионных моделей опирались на первичные данные об исполнении консолидированного бюджета субъектов РФ, статистику Росстата, Минпросвещения, Минобрнауки и Минтруда России в разрезе субъектов РФ.

В ходе исследования был реализован динамический сравнительный анализ различных факторов в 2022 году по сравнению с 2019 годом.

Результаты и обсуждение

Реализованный в рамках исследования анализ результатов статистических моделей продемонстрировал, что уровень безработицы и доля экономически неактивных отрицательно коррелирует с большинством анализируемых социальных явлений. Это означает, что при более высоком уровне безработицы другие социальные явления имеют тенденцию к снижению и наоборот.

Наиболее сильная и устойчивая взаимосвязь статуса молодежи на рынке труда прослеживается со следующими показателями¹:

1) удельный вес городского населения (коэффициент корреляции – 0,61) (рис. 1). Более высокий уровень городского населения коррелирует с более низким уровнем безработицы среди молодежи. Это указывает на то, что городская среда предоставляет больше возможностей для трудоустройства молодежи;

2) отраслевая структура валовой добавленной стоимости (Обрабатывающие производства) (коэффициент корреляции – 0,45);

3) отраслевая структура валовой добавленной стоимости (Деятельность профессиональная, научная и техническая) (коэффициент корреляции – 0,41); производство и профессиональная, научная и техническая деятельность являются относительно высокооплачиваемыми отраслями, в этих отраслях существует более высокий спрос на работников, что может помочь снизить безработицу среди молодежи с высоким уровнем образования;

4) подушевой ВРП (коэффициент корреляции – 0,45); обратная корреляция с подушевым ВРП указывает на то, что более низкий уровень безработицы связан с более высокой экономической активностью и производительностью;

5) удельный вес организаций, осуществлявших технологические инновации (коэффициент корреляции – 0,46). Более высокий уровень занятости в организациях, осуществлявших технологические инновации, связан с более низким уровнем безработицы. Это говорит о том, что технологические инновации могут помочь снизить безработицу среди молодежи.

Также сильные, но менее устойчивые связи наблюдаются со следующими показателями:

¹ Здесь и далее расчеты сделаны на основе данных Росстата.

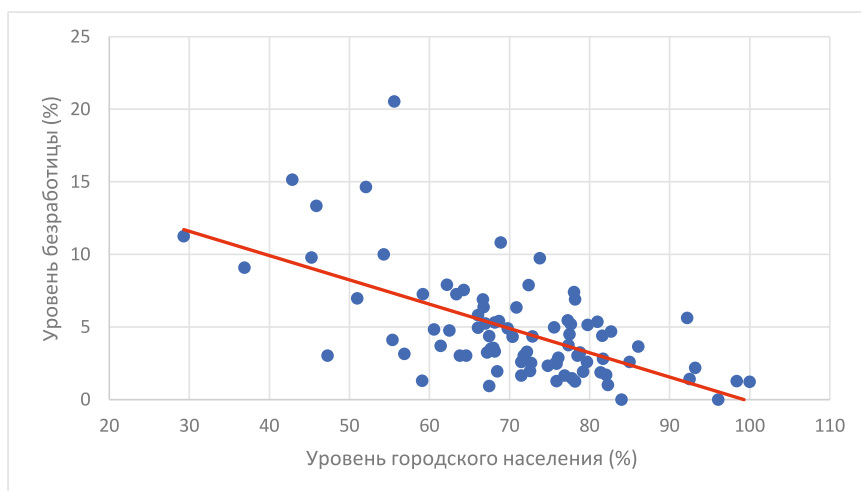


Рис. 1. Взаимосвязь уровня безработицы среди населения в возрасте 30–34 лет, имеющего среднее профессиональное образование (специалисты среднего звена), и уровня урбанизации региона

Fig.1 The relationship between the unemployment rate among the population aged 30–34 years with secondary vocational education (mid-level specialists) and the level of urbanization of the region

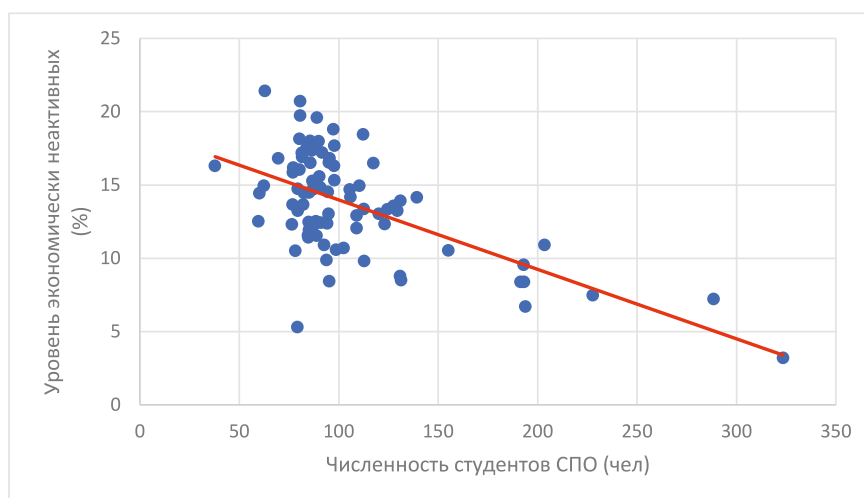


Рис. 2. Доля экономически неактивного населения в возрасте 25–29 лет, имеющего высшее образование (специалитет, магистратура), относительно численности студентов СПО на 10000 населения в регионе

Fig. 2 The share of the economically inactive population aged 25–29 years with higher education (specialty, master's degrees), relative to the number of vocational education students per 10,000 population in the region

1) численность студентов СПО на 10 000 населения (коэффициент корреляции – 0,61361) (рис. 2);

2) объем инновационных товаров, работ, услуг (коэффициент корреляции – 0,41421);

3) расходы на 1 учащегося, ОО (коэффициент корреляции – 0,54175).

Это свидетельствует не только о том, что в регионах с более низким уровнем урбанизации и региональных доходов молодые люди чаще сталкиваются с проблемами трудоустройства, но и о том, что повышение инновационной активности в регионе и расширение сети образовательных организаций СПО повышают шансы молодежи на трудоустройство.

Анализ показывает, что факторы, связанные с уровнем безработицы и долей экономически неактивного населения, оказывают неравномерное воздействие на различные социальные группы. Значимость и сила этого воздействия подвергаются изменениям в зависимости от уровня образования населения и варьируются в контексте анализа различных возрастных категорий (25–29, 30–34 и 25–64 лет).

Доля экономически неактивных среди населения в возрасте 25–29 лет также отрицательно коррелирует с образовательными расходами на общее образование и СПО, что свидетельствует о том, что увеличение инвестиций в образование может снизить уровень экономической неактивности молодежи. При этом данная взаимосвязь более устойчива и статистически значима в 2022 году по сравнению с 2019 годом.

Более высокий уровень образования (высшее образование) коррелирует с более низким уровнем безработицы, что подтверждает значимость более высокого уровня образования для успешности молодежи на трудовом рынке.

В целом показатели молодежи свидетельствуют о том, что она сталкивается с некоторыми уникальными проблемами на рынке труда, не характерными для всего населения или имеющими большее в сравнении с другими возрастными группами влияние.

Анализ показал, что чем выше уровень научных и технологических инноваций в регионе, тем ниже уровень молодежной безработицы, что подтверждается растущей умеренно сильной статистически значимой связью с рядом первичных показателей по данному направлению за два года (2019 и 2022).

Чем выше доля сектора обрабатывающего производства в отраслевой структуре региона, тем ниже уровень молодежной безработицы. Например, сила корреляционной связи для группы молодежи в возрасте 30–34 лет, имеющей среднее профессиональное образование (далее – СПО) (квалифицированные рабочие и служащие), составляет «-0,43».

Чем выше уровень образования у молодежи, тем меньше влияют внешние социальноэкономические факторы на возможность трудоустройства. Например, сила корреляционной связи между удельным весом городского населения и уровнем безработицы для группы молодежи с основным общим образованием составляет «-0,47», а для группы с ВО (магистратура, специалитет) – «-0,28».

Безработица среди молодежи с СПО в среднем по стране в 2,5 раза превышает безработицу среди молодежи с другим уровнем образования (СПО ССЗ – 12 %, ВО бакалавриат – 4,8 %).

Более высокий уровень городского населения, доминирование определенных отраслей в экономике (особенно в обрабатывающих производствах и профессиональной сфере), общий экономический уровень и технологические инновации могут способствовать снижению уровня безработицы среди молодежи.

Молодые люди (и население в целом) с более низким уровнем образования находятся в группе риска (рискуют оказаться безработными) в результате обстоятельств непреодолимой силы и резко меняющихся социально-политических условий.

Результаты анализа демонстрируют динамические изменения во взаимосвязях между социально-экономическими явлениями и статусом молодежи на рынке труда в сравнении 2022 с 2019 годом, которые могут быть обусловлены рядом факторов, таких как пандемия COVID-19 и другие внешние причины, связанные с экономическим, социальным и политическим контекстом.

Данные об уровне безработицы молодежи двух возрастных групп 25–29 лет и 30–34 года, а также населения в целом (25–64 года) приведены в табл. 2.

Таблица 2 / Table 2

Уровень безработицы населения по уровню образования, возрасту и группам регионов в 2022 г.

Unemployment rate by education level, age and regional groups in 2022

	Уровень полученного образования					
	Основное общее образование	Среднее общее образование	СПО по программе подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	СПО по программе подготовки специалистов среднего звена	Бакалавриат	Специалитет и магистратура
25–29 лет						
Группа 1	0,09	0,08	0,03	0,03	0,03	0,03
Группа 2	0,09	0,07	0,05	0,03	0,03	0,04
группа 3	0,19	0,17	0,10	0,09	0,09	0,08
30–34 лет						
Группа 1	0,07	0,05	0,04	0,02	0,03	0,02
Группа 2	0,09	0,06	0,04	0,03	0,02	0,02
группа 3	0,17	0,14	0,09	0,07	0,08	0,05

25–64 лет						
Группа 1	0,07	0,04	0,03	0,02	0,02	0,02
Группа 2	0,09	0,05	0,04	0,02	0,02	0,02
группа 3	0,14	0,11	0,07	0,05	0,07	0,04

Анализ данных, представленных в табл. 2, показывает:

- снижение уровня безработицы с ростом уровня образования;
- рост уровня безработицы от более благополучных регионов к менее благополучным – характерно для всех возрастных групп и всех уровней образования, особенно велик разрыв между второй и третьей группой регионов;
- снижение уровня безработицы с повышением возраста.

Те же закономерности наблюдаются и при анализе данных за 2019 год (табл. 3)

Таблица 3 / Table 3

Уровень безработицы населения по уровню образования, возрасту и группам регионов в 2019 г.

Unemployment rate by education level, age and groups regions in 2019

	Уровень полученного образования					
	Основное общее образование	Среднее общее образование	СПО по программе подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	СПО по программе подготовки специалистов среднего звена	Бакалавриат	Специалитет и магистратура
25–29 лет						
Группа 1	0,14	0,06	0,05	0,04	0,04	0,03
Группа 2	0,12	0,08	0,07	0,05	0,04	0,04
группа 3	0,22	0,13	0,10	0,10	0,10	0,07
30–34 лет						
Группа 1	0,10	0,05	0,05	0,03	0,03	0,03
Группа 2	0,12	0,07	0,05	0,04	0,03	0,03
группа 3	0,13	0,13	0,08	0,08	0,07	0,06
25–64 лет						
Группа 1	0,08	0,05	0,04	0,03	0,03	0,02
Группа 2	0,10	0,06	0,05	0,03	0,03	0,02
группа 3	0,12	0,11	0,08	0,07	0,07	0,05

Если сравнивать показатели безработицы в 2022 году с 2019 годом (табл. 4), то можно отметить следующее:

- снижение уровня безработицы во всех возрастных группах;
- рост безработицы среди наименее образованной части населения – с основным общим и средним общим образованием;
- в первой группе наблюдалось несколько большее снижение безработицы, чем во второй и третьей группах.

Таблица 4 / Table 4

Изменение показателей безработицы населения по уровню образования и возрастным группам по группам регионов в 2022 г. в сравнении с 2019 годом

Changes in unemployment rates by level of education and age groups by regional groups in 2022 compared to 2019

	Уровень полученного образования					
	Основное общее обра- зование	Среднее общее обра- зование	СПО по програм- ме подготовки квалифици-ро- ванных рабочих (служащих)	СПО по програм- ме подготов- ки специ- алистов среднего звена	Бака- лаври- ат	Специ- а-литет и маги- стратура
25–29						
Группа 1	-0,05	0,02	-0,01	-0,01	-0,01	0,00
Группа 2	-0,03	-0,01	-0,02	-0,02	-0,01	0,00
группа 3	-0,02	0,03	0,00	-0,01	-0,01	0,01
30–34						
Группа 1	-0,03	0,00	0,00	0,00	-0,01	-0,01
Группа 2	-0,02	-0,01	-0,01	-0,01	-0,01	-0,01
группа 3	0,04	0,01	0,00	-0,01	0,00	-0,01
25–64						
Группа 1	-0,01	0,00	-0,01	-0,01	-0,01	0,00
Группа 2	-0,01	-0,01	-0,01	-0,01	-0,01	-0,01
группа 3	0,01	0,00	-0,01	-0,01	0,00	-0,01

Рассмотрим связь уровня безработицы молодежи в 2022 году с социально-экономическими факторами и некоторыми параметрами системы образования по группам регионов.

В первой группе представляется важным отметить положительную корреляцию между уровнем безработицы среди выпускников программ СПО по подготовке специалистов среднего звена и доступностью этого уровня образования в регионе. Иными словами, чем больше студентов (относительно) обучается в системе СПО, тем выше уровень безработицы среди выпускников этой системы в регионе. Аналогичная картина наблюдается и для бакалавриата – чем больше в регионе студентов вузов, тем выше уровень безработицы среди молодых людей с дипломом бакалавра. Интересно также отсутствие связи между безработицей среди обладателей диплома специалиста или магистра и каким-либо из рассматриваемых социально-экономических факторов и параметрами региональной системы образования.

Это существенно отличается от ситуации 2019 года, когда корреляция между доступностью СПО в регионе и уровнем безработицы среди окончивших программы подготовки квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена была отрицательной, то есть чем больше студентов обучалось по этим программам, тем ниже был уровень безработицы среди выпускников. Также в 2019 году наблюдалась отрицательная корреляция между уровнем безработицы среди магистров и специалистов с долей профессиональной, научной и технической деятельности в формировании ВРП региона. Таким образом, можно говорить об изменении в 2022 году характера связи уровня безработицы молодежи с социально-экономическими факторами и параметрами региональных систем образования.

В регионах второй группы в 2022 году наблюдалась статистически значимая связь уровня безработицы молодежи с долей обрабатывающей промышленности в ВРП – чем больше вклад обрабатывающей промышленности в ВРП региона, тем ниже уровень безработицы населения в возрасте 25–29 лет. Причем эта связь наблюдалась вне зависимости от уровня образования, хотя коэффициент корреляции для наименее образованной группы населения, получивших только основное среднее образование, и для бакалавров очень низок. Обращает на себя внимание также факт наличия положительной корреляции между доступностью высшего образования и уровнем безработицы среди специалистов и магистров. Последнее указывает на то, что предложение на рынке труда со стороны наиболее образованной части молодежи превысило спрос на наиболее квалифицированную рабочую силу. Здесь важно подчеркнуть, что в 2019 году такая связь не наблюдалась. К другим отличиям 2019 года можно отнести положительную корреляцию между доступностью обучения по программам СПО в регионе и уровнем безработицы среди окончивших программы СПО по подготовке квалифицированных рабочих. Отсутствие в 2022 году такой связи указывает на рост спроса на рабочую силу с этим уровнем квалификации в условиях трансформации экономики.

В субъектах Федерации третьей группы в 2022 году наблюдалась статистически значимая корреляция между уровнем экономического

развития региона, вкладом обрабатывающей промышленности и НТД в ВРП, с одной стороны, и уровнем безработицы населения с образованием ниже высшего. Для лиц с высшим образованием можно отметить только корреляцию уровня безработицы среди обладателей диплома специалиста или магистра с вкладом НТД в региональный ВРП. Это заметно отличает ситуацию 2022 года от ситуации 2019, когда наблюдалась существенная отрицательная корреляция уровня безработицы не только выпускников СПО, но и обладателей дипломов о ВО как с уровнем экономического развития субъекта Федерации, так и вкладом обрабатывающей промышленности и НТД в региональный ВРП. Таким образом, можно зафиксировать снижение спроса на наиболее квалифицированную рабочую силу на рынках труда регионов третьей группы.

Анализируя различия между связью молодежной безработицы с различными факторами по группам регионов, в первую очередь можно отметить рост связи между безработицей молодежи и экономикой региона (подушевой ВРП и его структура) от первой к третьей группе. Причем в наименьшей степени эта связь проявляется для обладателей дипломов о ВО всех уровней. Связь безработицы среди населения в возрасте 25–29 лет и доступности высшего и среднего профессионального образования практически не прослеживается, за исключением магистров / специалистов в регионах второй группы, где доступность ВО негативно сказывается на их трудоустройстве.

Если сравнить уровень безработицы населения в целом по уровням образования и структуру спроса на рабочую силу по образованию на рынке труда (табл. 5), то можно увидеть, что, с одной стороны, работники с СПО более востребованы, чем с высшим, с другой стороны, уровень безработицы среди населения с ВО ниже, чем среди лиц с СПО

Таблица 5 / Table 5

Спрос на рынке труда и уровень безработицы населения в возрасте 25–64 года по уровням образования
Labour market demand and unemployment rate of the population aged 25–64 by education levels

	Уровень образования			
	Не указано	Среднее	Среднее профессиональное	Высшее
Уровень безработицы		0,08	0,04	0,03
Доля вакансий в общем количестве	0,27	0,13	0,34	0,26

Кроме того, данные таблицы однозначно указывают на преимущества лиц с профессиональным образованием на рынке труда и по показателям спроса, и по показателям безработицы.

Если сопоставлять показатели спроса и безработицы по уровням образования по группам регионов (табл. 6), то складывается несколько иная картина.

Таблица 6 / Table 6

Спрос на рынке труда и уровень безработицы населения в возрасте 25–64 года по уровням образования и группам регионов
Demand in the labor market and unemployment rate of the population aged 25–64 years by education level and regional groups

	Группа регионов	Не указано	Среднее	Среднее профессиональное	Высшее
Уровень безработицы	Группа 1		0,04	0,02	0,02
	Группа 2		0,05	0,03	0,02
	Группа 3		0,09	0,05	0,04
Доля в общем количестве вакансий	Группа 1	0,29	0,13	0,33	0,25
	Группа 2	0,26	0,13	0,34	0,27
	Группа 3	0,24	0,10	0,32	0,33

Здесь можно наблюдать, что, во-первых, показатели спроса на рабочую силу без профессионального образования и показатели безработицы для этой группы населения существенно хуже, чем для работников с СПО и ВО, во-вторых, в третьей группе регионов, в отличие от регионов первой и второй групп, спрос на рабочую силу с ВО превышает, хоть и незначительно, спрос на работников с СПО.

Заключение

Резюмируя вышесказанное об образовании как основном факторе, влияющем на трудоустройство молодежи, можно сделать следующие выводы:

- зависимость уровня занятости молодежи от уровня имеющегося образования носит нелинейный характер и подвержено влиянию комплекса факторов, различным образом влияющих в различных условиях и на различные социодемографические группы молодежи, имеющие одинаковый уровень образования;
- взаимосвязь между уровнем образования и результатами трудоустройства может различаться в разных регионах одной страны в зависимости от целого ряда социальноэкономических характеристик территории и ситуации на региональном рынке труда. Для эффективного и адекватного анализа данной взаимосвязи необходима кластеризация регионов в зависимости от их отраслевой структуры и социально-экономического положения;
- уровень и качество образования молодежи, за редким исключением, не может полностью нейтрализовать проблему молодежной безработицы

и более высокой степени уязвимости молодежи на рынке труда. Молодые люди имеют более низкие в сравнении с остальным населением шансы на «достойный труд» и активную занятость;

– уровень безработицы и экономическая активность молодежи в 2022 году претерпели заметные изменения по сравнению с показателями последнего «доковидного» 2019 года. Также изменилась и связь этих показателей с социально-экономическими факторами;

– тенденции изменения положения молодежи на рынке труда и ее связь с социально-экономическими факторами отличается от тенденций и связей, выявленных для населения в целом. Это указывает на необходимость выработки отдельных мер политики для повышения занятости молодежи.

Вытекающие из проведенного анализа выводы указывают на необходимость усиления внимания к политическим мерам, которые должны быть направлены не только на повышение уровня образования, но на комплексную поддержку молодежи в периоды экономических спадов, включающую в себя как разработку востребованных рынком труда новых программ профессионального обучения, так и предоставление пособий по безработице с целью обеспечения стабильности и поддержки молодежного сектора в данных условиях.

Выстраивание региональной образовательной политики с учетом выявленных в исследовании связей позволит снизить молодежную безработицу, повысить экономическую активность молодых людей и тем самым снизить социальную напряженность и нагрузку на бюджет в изменившихся социально-экономических условиях

Рекомендуется расширить аналитическую базу формирования контрольных цифр приема (ВО, СПО) за счет учета связи между показателями безработицы молодежи в возрастных группах 25–29 лет и 30–34 года и социально-экономическими факторами, включая научно-техническое развитие территорий.

В качестве дополнительного инструмента анализа рекомендуется использовать сравнение показателей безработицы молодежи по возрастным группам 25–29 лет и 30–34 года с учетом уровня полученного образования и отклонения от средних значений по РФ.

В качестве продолжения исследования перспективным и важным является изучение положения молодежи на рынке труда с учетом полученного образования в части влияния отраслевой структуры регионального рынка труда на трудоустройство и соответствия предложения системы образования рынку труда.

Список литературы

1. Вишневская Н. Т., Зудина А. А., Капелюшников Р. И., Лукьянова А. Л., Ощепков А. Ю., Шарунина А. В. Неравенство в оплате труда: динамика, основные факторы, региональные различия, влияние институтов рынка труда. Москва: НИУ ВШЭ, 2021. 98 с. <http://doi.org/10.17323/978-5-7598-2632-3>
2. Гимпельсон В. Е., Капелюшников Р. И., Шарунина А. В. Низкооплачиваемые рабочие места на российском рынке труда: есть ли выход

и куда он ведет? // Экономический журнал ВШЭ. 2018. Т. 22. №. 4. С. 489–530. <https://doi.org/10.17323/1813-8691-2018-22-4-489-530>

3. Российский работник: образование, профессия, квалификация / под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшникова. Москва: Изд. дом ВШЭ, 2011. 576 с.

4. Рошин С., Слесарева А. Межфирменная мобильность молодых работников на российском рынке труда. Москва: Изд. дом ВШЭ, 2012. 52 с.

5. Becker G. S. Human capital: a theoretical and empirical analysis with special reference to education. The University of Chicago Press, 1993. <https://doi.org/10.7208/chicago%2F9780226041223.001.0001>

6. Checchi D. The economics of education: Human capital, family background and inequality. London: Cambridge University Press, 2006. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511492280>

7. Coleman J. S. Matching processes in the labor market // Acta Sociologica. 1991. Vol. 34. No. 1. P. 3–12. <https://doi.org/10.1177/000169939103400101>

8. Dale S., Krueger A. Estimating the payoff to attending a more selective college: an application of selection on observables and unobservables // The Quarterly Journal of Economics. 2002. Vol. 117. No. 4. P. 491–1527. <http://dx.doi.org/10.1162/003355302320935089>

9. Jacob M., Kühnert M., Rodriguez M.. Labor market returns to graduates' international experience: exploring cross-country variations in Europe // European Sociological Review. 2019. No. 35. P. 491–505. <https://doi.org/10.1093/esr/jcz022>

10. Mincer J. Education and unemployment // National Bureau of Economic Research. 1991. No. 3838. <https://doi.org/10.3386/W3838>

11. Mok K. H., Wu A. M. Higher education, changing labor market and social mobility in the era of massification in China // Journal of Education and Work. 2016. Vol. 29. No. 1. P. 77–97. <https://doi.org/10.1080/13639080.2015.1049028>

12. Pusterla F. How active are youth? The interplay between education, youth unemployment and inactivity // Fourth Release of the KOF Youth Labour Market Index. Zurich: KOF Studies, 2017. <https://doi.org/10.3929/ethz-b-000196905>

13. Riddell W. C., Song X. The impact of education on unemployment incidence and re-employment success: Evidence from the U.S. labor market // Labor Economics. 2011. Vol. 18. No. 4. P. 453–463. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2011.01.003>

References

Becker, G. S. (1993). *Human capital: a theoretical and empirical analysis with special reference to education*. The University of Chicago Press. <https://doi.org/10.7208/chicago%2F9780226041223.001.0001>

Checchi, D. (2006). *The economics of education: Human capital, family background and inequality*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511492280>

Coleman, J. S. (1991). Matching processes in the labor market. *Acta Sociologica*, 34 (1), 3–12. <https://doi.org/10.1177/000169939103400101>

Dale, S., & Krueger, A. (2002). Estimating the payoff to attending a more selec-

- tive college: an application of selection on observables and unobservables. *The Quarterly Journal of Economics*, 117 (4), 1491–1527. <http://dx.doi.org/10.1162/003355302320935089>
- Gimpelson, V. E., Kapelyushnikov, R. I., & Sharunina, A. V. (2018). Low-paid jobs in the Russian labor market: is there a way out and where does it lead? V. Low-paid jobs in the Russian labor market: is there a way out and where does it lead? *HSE Economic Journal*, 22 (4), 489–530. (In Russ.) <https://doi.org/10.17323/1813-8691-2018-22-4-489-530>
- Gimpelson, V. E., & Kapelyushnikov, R. I. (Eds.). (2011). *Russian worker: education, profession, qualification*. HSE Publishing House. (In Russ.)
- Jacob, M., Kühhirt, M., & Rodriguez, M. (2019). Labor market returns to graduates' international experience: exploring cross-country variations in Europe. *European Sociological Review*, 35, 491–505. <https://doi.org/10.1093/esr/jcz2022>
- Mincer, J. (1991). Education and unemployment. *National Bureau of Economic Research*, 3838. <https://doi.org/10.3386/W3838>
- Mok, K. H., & Wu, A. M. (2016). Higher education, changing labor market and social mobility in the era of massification in China. *Journal of Education and Work*, 29 (1), 77–97. <https://doi.org/10.1080/13639080.2015.1049028>
- Pusterla, F. (2017). How active are youth? The interplay between education, youth unemployment and inactivity. In *Fourth Release of the KOF Youth Labour Market Index*. KOF Studies. <https://doi.org/10.3929/ethz-b-000196905>
- Roshchin, S., & Slesareva, A. (2012). *Interfirm mobility of young workers in the Russian labor market*. HSE Publishing House (In Russ.)
- Vishnevskaya, N. T., Zudina, A. A., Kapelyushnikov, R. I., Lukyanova, A. L., Oshchepkov, A. Yu., & Sharunina, A. V. (2021). *Inequality in labour remuneration: dynamics, main factors, regional differences, influence of labour market institutions*. HSE (In Russ.) <http://doi.org/10.17323/978-5-7598-2632-3>
- Riddell, W. C., & Song, X. (2011). The impact of education on unemployment incidence and re-employment success: Evidence from the U.S. labor market. *Labor Economics*, 18 (4), 453–463. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2011.01.003>

Информация об авторах

Агранович Марк Львович, канд. экон. наук, научный руководитель Центра мониторинга и статистики образования Федерального института развития образования РАНХиГС, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5403-6875>, agranovich-ml@ranepa.ru

Зайцева Ольга Викторовна, канд. техн. наук, старший научный сотрудник Центра мониторинга и статистики образования Федерального института развития образования РАНХиГС, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9935-636>, zaytseva-olv@ranepa.ru

Ливенец Марина Александровна, старший научный сотрудник Центра мониторинга и статистики образования Федерального института развития образования РАНХиГС, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1948-5402>, meril64@yandex.ru

Селиверстова Ирина Валериевна, заместитель директора по науке Центра мониторинга и статистики образования Федерального института развития образования РАНХиГС, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3880-5202>, ivs2606@yandex.ru

Конфликт интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

Information about the authors

Mark L. Agranovich, Cand. Sci. (Economics), Scientific Director of the Centre for Monitoring and Statistics of Education, FIRO RANEPa, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5403-6875>, agranovich-ml@ranepa.ru

Olga V. Zaitseva, Cand. Sci. (Engineering), Senior Researcher of the Centre for Monitoring and Statistics of Education, FIRO RANEPa, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9935-636>, zaitseva-olv@ranepa.ru

Marina A. Livenets, Senior Researcher of the Centre for Monitoring and Statistics of Education, FIRO RANEPa, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1948-5402>, meril64@yandex.ru

Irina V. Seliverstova, Deputy Director for Science, Centre for Monitoring and Statistics of Education, FIRO RANEPa, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3880-5202>, ivs2606@yandex.ru

Conflict of interests: the authors declare no conflict of interest.

Authors have read and approved the final manuscript.

<https://doi.org/10.52944/PORT.2023.55.4.002>

Научная статья



Оценка соответствия структуры подготовки специалистов среднего звена кадровым потребностям экономики Дальневосточного федерального округа

Т. Н. Блинова , А. В. ФедотовИнститут прикладных экономических исследований РАНХиГС,
Москва, Российская Федерация blinova-tn@ranepa.ru

Аннотация

Введение. Ключевой задачей системы профессионального образования является подготовка кадров для экономики регионов. Очевидно, что она должна осуществляться в соответствии с перспективными региональными и отраслевыми потребностями в человеческих ресурсах. Однако в силу того что с начала 90-х годов XX века обучение осуществляется не только за счет и по заказу государства, но и по договорам об оказании платных образовательных услуг в соответствии с личными предпочтениями абитуриентов и их семей, структура подготовки специалистов может быть разбалансированной. В этой связи анализ соответствия структуры подготовки специалистов среднего звена (далее – ССЗ), как одной из категорий трудовых ресурсов, кадровым потребностям экономики того или иного региона, в том числе и Дальнего Востока, весьма актуален.

Цель. Провести анализ соответствия структуры подготовки специалистов среднего звена кадровым потребностям экономики Дальневосточного федерального округа и регионов, входящих в его состав.

Методы. Анализ проводился путем сопоставления доли определенных укрупненных групп специальностей и направлений подготовки (далее – УГСН) в структуре приема на обучение по программам подготовки ССЗ с долей занятых в организациях соответствующих видов экономической деятельности (далее – ВЭД). Учитывая неоднозначность сопоставления необходимых данных в силу применения различных классификаторов, а также факт трудоустройства в организациях того или иного ВЭД специалистов различных профессий, подготовка ССЗ признавалась дефицитной / избыточной при условии отклонения доли в структуре приема на соответствующие УГСН от доли в структуре занятых в два и более раза.

Результаты. В большинстве регионов Дальнего Востока системы подготовки ССЗ слабо либо частично сопряжены с отраслевыми системами экономики. В перспективе все регионы округа могут столкнуться с избытком специалистов со средним профессиональным образованием для сферы информации и связи, более половины – для системы здравоохранения. Четыре субъекта могут испытывать дефицит кадров для организаций торговой направленности. Выявленные диспропорции не могут быть устранены за счет дефицита / избытка аналогичных специалистов в других регионах округа.

Научная новизна. Определены конкретные виды экономической деятельности, для которых подготовка ССЗ дефицитна / избыточна по сравнению с потребностью в таких специалистах.

Практическая значимость. Результаты исследования могут быть использованы органами государственного и регионального управления при распределении

© Блинова Т. Н., Федотов А. В., 2023

контрольных цифр приема на подготовку ССЗ по конкретным УГСН, а также при подготовке решений о мерах повышения сопряженности структуры подготовки кадров в системе среднего профессионального образования с перспективными потребностями региональной экономики.

Финансирование. Исследование выполнено в рамках государственного задания РАНХиГС.

Ключевые слова: специалист среднего звена, кадровые потребности, региональная экономика, Дальневосточный федеральный округ, рынок труда, среднее профессиональное образование

Для цитирования: Блинова Т. Н. Федотов А. В. Оценка соответствия структуры подготовки специалистов среднего звена кадровым потребностям экономики Дальневосточного федерального округа // Профессиональное образование и рынок труда. 2023. Т. 11. № 4. С. 25–46. <https://doi.org/10.52944/PORT.2023.55.4.002>

Статья поступила в редакцию 19 июня 2023 г.; поступила после рецензирования 4 июля 2023 г.; принята к публикации 6 июля 2023 г.

Original article

Assessment of compliance of the structure of training of mid-level specialists with the staffing needs of the economy of the Far Eastern Federal District

Tatiana N. Blinova , Alexander V. Fedotov

Institute of Applied Economic Research of RANEPA, Moscow, Russian Federation

 blinova-tn@ranepa.ru

Abstract

Introduction. The primary goal of the vocational education system is to prepare personnel for regional economies. It is evident that this preparation should align with the prospective regional and industry-specific personnel needs. However, since the early 1990s, education has been funded not only by the state but also through contracts for paid educational services, based on the personal preferences of applicants and their families. This shift has led to a potentially imbalanced structure in the preparation of specialists. Therefore, analysing the correspondence between the structure of mid-level specialist (MLS) training and the personnel needs of a region's economy, including the Far East, becomes crucial.

Aim. To conduct an analysis of the correspondence between the structure of MLS training and the personnel needs of the Far Eastern Federal District's economy and its constituent regions.

Methods. The analysis involved comparing the share of specific aggregated groups of specialties and training directions (AGST) in the structure of admissions to MLS programmes with the share of individuals employed in organisations related to corresponding types of economic activities. Using different classifiers and having specialists of various professions employed in organisations related to different types of economic activity led to an ambiguity in comparing necessary data. MLS training was

deemed deficient/excessive if the share in the admission structure to corresponding AGST deviated from the share in the employed structure by two or more times.

Results. In most regions of the Far East, MLS training systems are loosely or only partially connected to industrial economic systems. In the future, all regions in the district may face an excess of specialists with secondary vocational education in information and communication, and over half may have an excess in the healthcare system. Four subjects may experience a shortage of personnel for trade-oriented organisations. The identified disproportions cannot be rectified through a deficit/excess of similar specialists in other regions of the district.

Scientific novelty. Specific types of economic activities have been identified for which MLS training is deficient/excessive compared to the demand for such specialists.

Practical significance. The findings of the study can be used by state and regional authorities in allocating admission quotas for MLS training in specific AGSTs. They can also aid in making decisions to enhance the alignment of the training structure with the prospective needs of the regional economy in the system of secondary vocational education.

Keywords: mid-level specialist, personnel needs, regional economy, Far Eastern Federal District, labour market, secondary vocational education

Funding. The article was prepared as part of the state task of RANEPA.

For citation: Blinova, T. N., & Fedotov, A. V. (2023). Assessment of compliance of the structure of training of mid-level specialists with the staffing needs of the economy of the Far Eastern Federal District. *Vocational Education and Labour Market*, 11 (3), 25–46. <https://doi.org/10.52944/PORT.2023.55.4.002>

Received June 19, 2023; revised July 4, 2023; accepted July 6, 2023.

Введение

На Дальнем Востоке согласно данным Федеральной службы государственной статистики в 2021 г. было зарегистрировано 50,8 тыс. безработных, из которых 17,5 % или 8,9 тыс. человек – это лица с дипломами ССЗ. В отдельных регионах, например в Магаданской области, Республике Саха (Якутия), доля безработных с таким уровнем профессионального образования достигала и более высоких значений – 30,3 % и 24 % соответственно¹. При этом потребность в таких работниках по состоянию на конец октября 2022 г.² составляла в исследуемом макрорегионе более 108 тыс. человек. Из общего объема вакансий примерно 64 %, или 69 тыс., – это рабочие места, требующие среднего уровня квалификации³. Факт наличия в Дальневосточном федеральном округе (далее – ДФО) безработных, получивших образование по программам подготовки ССЗ, при большом числе имеющихся вакансий для них свидетельствует о том,

¹ Регионы России. Социально-экономические показатели. 2022: Стат. сб. М.: Росстат, 2022. https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Region_Pokaz_2022.pdf

² Информационно-аналитические материалы о потребности организаций в работниках публикуются с периодичностью один раз в два года.

³ О численности и потребности организаций в работниках по профессиональным группам на 31 октября 2022 г. <https://rosstat.gov.ru/compedium/document/13266>

что потребность в таких специалистах не удовлетворяется структурно – по специальностям и направлениям подготовки. Одной из возможных причин сложившейся ситуации может выступать подготовка ССЗ, не сопряженная с кадровыми потребностями предприятий различных отраслей в макрорегионе.

Проблеме сбалансированности подготовки кадров с потребностями в них организаций тех или иных видов экономической деятельности в последние годы посвящено немало работ. Отдельные, преимущественно фундаментальные, исследования (Дорожкин, Арефьев, 2015; Каюмова, Шайдуллина, Пугачева, 2017; Кязимов, 2019; Муминова, 2019; Шкляев, 2015) затрагивают вопросы взаимоотношения рынка профессионального образования и рынка труда. Авторы сходятся во мнении о взаимосвязи данных систем, а также необходимости приведения их к сбалансированному состоянию. В работах же прикладного характера, посвященных соответствию подготовки профессиональных кадров социальным потребностям отдельных отраслей экономики (Блинова, Федотов, Коваленко, 2022; Бушуй, Непоклонова, 2016; Конаков, 2014) либо отдельных регионов (Бянкина, 2014; Голыгин, 2014; Ломтева, Бедарева, Полушкина, 2021; Платонова, Олесова, 2018; Степуть, 2016) и страны в целом (Блинова и др., 2021; Блинова и др., 2023), в большинстве своем показывается слабая сопряженность рынка профессионального образования и рынка труда, приводятся методы анализа для определения возможных направлений дисбаланса между подготовкой профессиональных кадров и потребностью в них рынков труда того или иного масштаба (регион, отрасль, макрорегион и т. п.).

Принимая во внимание слабую проработанность вопроса оценки сбалансированности систем подготовки специалистов с потребностями рынка труда, особый интерес, на наш взгляд, представляет работа А. А. Фирсовой и Ю. В. Преображенского (2021), в которой обоснована методика соотнесения структуры выпуска специалистов с высшим образованием со структурой занятых по секторам экономики. Аналогичный подход мог бы применяться и в отношении ССЗ. Однако этот подход позволяет получить довольно общую, укрупненную оценку соответствия структуры подготовки кадров отраслевой структуре экономики в целом по стране, не позволяющую выявить диспропорции в подготовке таких специалистов для отдельных отраслей, которые могут существенно отличаться от обобщенных данных.

Учитывая, что национальной программой социально-экономического развития Дальнего Востока на период до 2024 г. и на перспективу до 2035 г.¹, утвержденной в 2020 г., предусмотрена определенная трансформация отраслевой структуры экономики макрорегиона и входящих в его состав субъектов (некоторые изменения как объемов, так и структуры кадровых потребностей уже заметны), весьма актуально оценить соответствие структуры подготовки ССЗ кадровым потребностям экономики ДФО, что и является целью данной статьи.

¹ Об утверждении Национальной программы социально-экономического развития Дальнего Востока на период до 2024 г. и на перспективу до 2035 г. / Распоряжение Правительства РФ от 24.09.2020 г. № 2464-р. <http://static.government.ru/media/files/NAISPJ8QMRZUPd9LIMWJoeVhn1L6eGqD.pdf>

Методы

В качестве критерия дефицита / избытка подготовки ССЗ по той или иной укрупненной группе специальностей (далее – УГС) в соответствии с использованной методикой (подробнее см.: Блинова и др., 2021; Блинова и др., 2023) принята двух и более кратная разница между показателем доли приема на обучение по программам конкретной УГС в общем объеме приема на программы подготовки ССЗ и показателем доли занятых в организациях соответствующего вида экономической деятельности в общей численности занятых.

Источниками данных для сопоставления структуры подготовки ССЗ по УГС с текущей отраслевой и перспективной структурой региональных экономик являлись опубликованные в открытом доступе сведения о структуре приема на программы подготовки ССЗ в разрезе по субъектам Федерации¹, отчетные данные об отраслевой структуре и занятости по субъектам Федерации² и размещенные в региональных информационных ресурсах документы стратегического развития регионов на период до 2030–2035 гг. Такой подход к получению и отбору данных обеспечивал единство структуры данных и их сопоставимость для разных субъектов Федерации.

Предложенный подход позволяет определить те отрасли экономики Дальнего Востока, которые в перспективе могут столкнуться с проблемой нехватки или избытка кадров со средним профессиональным образованием. Соответственно, результаты применения такого подхода могут служить основой для последующего более углубленного анализа, при котором каждая УГС и соответствующий ей вид экономической деятельности исследуются на предмет содержательного сопоставления, при котором могли бы быть произведены количественные оценки возможных объемов дефицита либо избытка подготовки ССЗ по конкретным УГС.

Результаты и обсуждение

При оценке соответствия структуры подготовки специалистов со средним профессиональным образованием кадровым потребностям экономики того или иного региона или России в целом необходимо иметь в виду несоответствие структуры данных о подготовке кадров отраслевой структуре экономики. Так, общероссийский классификатор специальностей по образованию³ (далее – ОКСО), по которому ведется сбор данных о приеме на обучение и подготовке кадров по программам подготовки ССЗ, однозначно не сопоставим с Общероссийским классификатором видов экономической деятельности⁴ (далее – ОКВЭД), в соответствии

¹ Сводный отчет по форме федерального статистического наблюдения № СПО-1 «Сведения об образовательной организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования». <https://docs.edu.gov.ru/document/9414b58a1c802a210ee741197d96d943/>

² Регионы России. Социально-экономические показатели. 2022: Стат. сб. М.: Росстат, 2022. https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Region_Pokaz_2022.pdf

³ ОК 009-2016 Общероссийский классификатор специальностей по образованию (принят и введен в действие приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 8 декабря 2016 г. № 2007-ст.). <https://docs.cntd.ru/document/456069557?ysclid=loy1n8ta71394078674>

⁴ ОК 029-2014 (КДЕС Ред. 2). Общероссийский классификатор видов экономической деятельности (утв. приказом Росстандарта от 31.01.2014 № 14 ст) (ред. от 11.05.2023). <https://docs.cntd.ru/document/1200110162?ysclid=loy1zuqqgw782486427>

с которым систематизируются данные о распределении занятых в экономике. Если ОКСО предусматривает 26 укрупненных групп специальностей, распределенных по семи областям образования, где каждая из УГС отражает конкретные профессии и специальности среднего профессионального образования, то классификатор ОКВЭД содержит 21 раздел, характеризующий сферу деятельности либо процесс (технология) производства. Это приводит к серьезным различиям: например, УГС 08 Техника и технологии строительства ОКСО включает перечень профессий только в сфере строительства, а раздел F Строительство ОКВЭД, в свою очередь, характеризует строительство как сферу деятельности, которая предусматривает работников не только со строительными, но и другими специальностями (бухгалтеров, юристов, водителей и пр.). Кроме того, очевидно, что виды экономической деятельности могут различаться по структуре занятых с разным уровнем образования, однако данные о структуре занятых по ВЭД в разрезе уровня образования в открытом доступе отсутствуют. Как следствие, появляется вариативность оценки потребности в кадрах с разным уровнем образования.

Рассмотрим более подробно результаты оценки соответствия структуры подготовки ССЗ потребностям региональных экономик в ДФО.

Регионы, характеризующиеся слабой сопряженностью системы подготовки ССЗ с отраслевыми кадровыми потребностями экономики

К дальневосточным регионам со слабой сопряженностью системы подготовки ССЗ с отраслевыми кадровыми потребностями экономики относятся Еврейская автономная область, Камчатский и Приморский края, Республика Саха (Якутия), Чукотский автономный округ.

Экономика Еврейской автономной области – преимущественно инфраструктурного и сервисного типа. Наибольшая доля студентов профессиональных образовательных организаций области, зачисляемых в 2020–2022 гг. на обучение по программам подготовки ССЗ, приходилась на те из них, которые предусматривают трудоустройство в основном в отраслях непроеизводственной сферы. Однако, как показал анализ, доля занятых во многих из этих отраслей более чем вдвое выше либо ниже, чем доля принятых на соответствующие образовательные программы. Так, в недостаточных объемах в Еврейской автономной области осуществляется подготовка кадров со средним профессиональным образованием для сфер торговли и транспорта. Для строительной отрасли, в которой занято, по последним статистическим данным, 8,5% экономически активной части населения и развитие которой запланировано стратегией развития региона до 2030 г.¹, ССЗ вообще не готовятся. Зачисление же абитуриентов на программы медицинской и информационной направленности, на программы для сферы связи, напротив, излишне, особенно на последние две. К примеру, в областных организациях по виду экономической деятельности «Деятельность в области информации и связи» трудоустроено менее 2 % населения. Совокупный же прием на обучение по программам подготовки ССЗ УГС 09 Информатика

¹ Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Еврейской автономной области на период до 2030 г. / Постановление Правительства Еврейской автономной области от 15.11.2018 № 419-пп. <https://docs.cntd.ru/document/550248947>

и вычислительная техника, 10 Информационная безопасность, 11 Электроника, радиотехника и системы связи составлял примерно 10 % от общего количества зачисленных на программы данного уровня образования (табл. 1).

Таблица 1 / Table 1

Средняя доля приема на программы подготовки ССЗ отдельных УГС за 2020–2022 гг. и средняя доля занятых в организациях отдельных видов экономической деятельности за 2019–2021 гг. в Еврейской автономной области, %

The average share of admission to training programs for mid-level specialists of certain enlarged groups of specialties for 2020–2022 and the average share of employees in organizations of certain types of economic activity for 2019–2021 in the Jewish Autonomous Oblast, %

УГС	Средняя доля зачисленных	Вид экономической деятельности	Средняя доля занятых
08 Техника и технологии строительства*	0	Строительство	6,4
38 Экономика и управление*	7,4	Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	15,1
23 Техника и технологии наземного транспорта*	3,5	Транспортировка и хранение	9,7
09 Информатика и вычислительная техника**	9,6	Деятельность в области информации и связи	1,6
44 Образование и педагогические науки*	7,0	Образование	10,3
31 Клиническая медицина, 34 Сестринское дело**	19,7	Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	9,1

Примечание: * – УГС, подготовка ССЗ по которым недостаточна; ** – УГС, подготовка ССЗ по которым избыточна.

Анализ сопряженности структуры подготовки ССЗ с кадровыми потребностями предприятий различных отраслей Камчатского края позволил сделать вывод о недостаточных объемах подготовки специалистов для нужд организаций приоритетных отраслей экономики: аграрных, рыбодобывающих и предприятий добывающего сектора. Если, к примеру, в сельском и рыбном хозяйстве региона в последние годы трудоустроено примерно 10 % населения края, то на УГС 35 Сельское, лесное и рыбное хозяйство и 36 Ветеринария и зоотехния по программам подготовки ССЗ в среднем в год зачислялось менее 4 % от общей численности принятых на программы данного уровня образования. Прием на обучение по программам транспортной, медицинской и информационной направленности, напротив, избыточен в сравнении с потребностями соответствующих предприятий (табл. 2).

Таблица 2/ Table 2

Средняя доля приема на программы подготовки ССЗ отдельных УГС за 2020–2022 гг. и средняя доля занятых в организациях отдельных видов экономической деятельности за 2019–2021 гг. в Камчатском крае, %
The average share of admission to training programs for mid-level specialists of certain enlarged groups of specialties for 2020–2022 and the average share of employees in organizations of certain types of economic activity for 2019–2021 in the Kamchatka Krai, %

УГС	Средняя доля зачисленных	Вид экономической деятельности	Средняя доля занятых
35 Сельское, лесное и рыбное хозяйство*	3,9	Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	10,1
21 Прикладная геология, горное дело, нефтегазовое дело и геодезия*	0,1	Добыча полезных ископаемых	2,2
23 Техника и технологии наземного транспорта; 26 Техника и технологии кораблестроения и водного транспорта**	20,2	Транспортировка и хранение	6,7
09 Информатика и вычислительная техника; 11 Электроника, радиотехника и системы связи**	7,0	Деятельность в области информации и связи	1,3
31 Клиническая медицина, 34 Сестринское дело**	17,5	Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	7,2

Примечание: * – УГС, подготовка ССЗ по которым недостаточна; ** – УГС, подготовка ССЗ по которым избыточна.

Как и в Еврейской автономной области, в Приморском крае на программы подготовки ССЗ для опорных отраслей экономики (транспорта, торговли, сельского и рыбного хозяйства, обрабатывающей промышленности) на перспективу¹ в 2020–2022 гг. была зачислена довольно весомая доля студентов. Однако в разрезе отдельных УГС такая структура во многом не сбалансирована со структурой распределения занятых в экономике Приморья. Так, в избытке осуществляется подготовка специалистов со средним профессиональным образованием для сферы информации и связи, транспорта и добычи полезных ископаемых, напротив, в дефиците – для сельскохозяйственных и торговых предприятий (табл. 3).

¹ Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Приморского края до 2030 г. / Постановление Правительства Приморского края от 28.12.2018 № 668-па. <https://docs.cntd.ru/document/550322279>

Таблица 3 / Table 3

Средняя доля приема на программы подготовки ССЗ отдельных УГС за 2020–2022 гг. и средняя доля занятых в организациях отдельных видов экономической деятельности за 2019–2021 гг. в Приморском крае, %
The average share of admission to training programs for mid-level specialists of certain enlarged groups of specialties for 2020–2022 and the average share of employees in organizations of certain types of economic activity for 2019–2021 in Primorsky Krai, %

УГС	Средняя доля зачисленных	Вид экономической деятельности	Средняя доля занятых
35 Сельское, лесное и рыбное хозяйство; 36 Ветеринария и зоотехния*	3,4	Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	8,6
21 Прикладная геология, горное дело, нефтегазовое дело и геодезия**	2,7	Добыча полезных ископаемых	0,9
38 Экономика и управление*	9,2	Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	21,1
23 Техника и технологии наземного транспорта; 24 Авиационная и ракетно-космическая техника; 26 Техника и технологии кораблестроения и водного транспорта**	22,0	Транспортировка и хранение	10,8
09 Информатика и вычислительная техника; 10 Информационная безопасность; 11 Электроника, радиотехника и системы связи**	9,1	Деятельность в области информации и связи	1,8

Примечание: * – УГС, подготовка ССЗ по которым недостаточна; ** – УГС, подготовка ССЗ по которым избыточна.

Наибольшая доля занятых Республики Саха (Якутия) сконцентрирована в образовательных (12,9 %), строительных (11,3 %), торговых (10,7 %) и горнодобывающих (10,6 %) организациях. Для сферы строительства и добычи полезных ископаемых подготовка ССЗ в регионе осуществляется в дефицитных по сравнению с кадровыми потребностями объемах. Потребности организаций сферы медицины, информации и связи в ССЗ соответствующих профилей, напротив, существенно ниже количества специалистов, которые выйдут на региональный рынок труда в ближайшей перспективе. Наиболее существенные расхождения между показателями отмечаются в сфере строительства, для которой потребность в кадрах со средним профессиональным образованием в перспективе будет закрыта лишь на 30 %, в то же время в сфере информации и связи количество выпускников превысит потребности рынка в 4 раза (табл. 4).

Таблица 4 / Table 4

Средняя доля приема на программы подготовки ССЗ отдельных УГС за 2020–2022 гг. и средняя доля занятых в организациях отдельных видов экономической деятельности за 2019–2021 гг. в Республике Саха (Якутия), %

The average share of admission to training programs for mid-level specialists of certain enlarged groups of specialties for 2020–2022 and the average share of employees in organizations of certain types of economic activity for 2019–2021 in the Republic of Sakha (Yakutia), %

УГС	Средняя доля зачисленных	Вид экономической деятельности	Средняя доля занятых
21 Прикладная геология, горное дело, нефтегазовое дело и геодезия*	5,1	Добыча полезных ископаемых	10,4
08 Техника и технологии строительства*	2,9	Строительство	11,7
09 Информатика и вычислительная техника; 10 Информационная безопасность; 11 Электроника, радиотехника и системы связи**	11,7	Деятельность в области информации и связи	2,0
31 Клиническая медицина, 34 Сестринское дело**	17,2	Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	7,2

Примечание: * – УГС, подготовка ССЗ по которым недостаточна; ** – УГС, подготовка ССЗ по которым избыточна.

В структуре занятых Чукотского автономного округа преобладают трудоустроенные на предприятиях ключевых отраслей экономики. Так, в организациях добывающей промышленности занято 17–18 % населения, энергетической – примерно 12–13 %, на предприятиях сферы транспорта – около 8 %, строительства – 5–6 %. Кроме того, относительно большая доля трудоспособного населения сконцентрирована в организациях торговой (10–11 %) и образовательной (около 9 %) направленности.

Подготовка ССЗ в округе осуществляется по очень узкому набору УГС. При этом перечень меняется каждый год. Этот факт частично влияет на несбалансированность структуры подготовки кадров со средним профессиональным образованием с отраслевыми кадровыми потребностями экономики Чукотки.

В табл. 5 показано, что в округе не ведется обучение по программам энергетического профиля, хотя энергетика является одной из приоритетных отраслей¹. Кроме того, из таблицы видно, что в регионе дефицитна подготовка студентов для предприятий добывающей промышленности и транспорта. Напротив, избыточной в соответствии с приведенными выше критериями можно считать подготовку ССЗ для организаций сфер образования, здравоохранения, обрабатывающей промышленности, информации и связи (табл. 5).

¹ Об утверждении стратегии социально-экономического развития Чукотского автономного округа до 2030 г. / Распоряжение Правительства Чукотского автономного округа от 16.07.2014 № 290-рп. <https://docs.cntd.ru/document/446123709>

Таблица 5 / Table 5

Средняя доля приема на программы подготовки ССЗ отдельных УГС за 2020–2022 гг. и средняя доля занятых в организациях отдельных видов экономической деятельности за 2019–2021 гг. в Чукотском автономном округе, %

The average share of admission to training programs for mid-level specialists of certain enlarged groups of specialties for 2020–2022 and the average share of employees in organizations of certain types of economic activity for 2019–2021 in the Chukotka Autonomous Okrug, %

УГС	Средняя доля зачисленных	Вид экономической деятельности	Средняя доля занятых
21 Прикладная геология, горное дело, нефтегазовое дело и геодезия*	3,2	Добыча полезных ископаемых	17,7
20 Техносферная безопасность и природообустройство**	7,6	Обработывающие производства	1,5
13 Электро- и теплоэнергетика*	-	Обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха	12,8
23 Техника и технологии наземного транспорта; 26 Техника и технологии кораблестроения и водного транспорта*	3,3	Транспортировка и хранение	8,0
09 Информатика и вычислительная техника**	7,4	Деятельность в области информации и связи	1,5
44 Образование и педагогические науки**	19,3	Образование	8,8
31 Клиническая медицина, 34 Сестринское дело**	12,8	Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	6,1

Примечание: * – УГС, подготовка ССЗ по которым недостаточна; ** – УГС, подготовка ССЗ по которым избыточна.

Регионы, характеризующиеся частичной сопряженностью системы подготовки ССЗ с отраслевыми кадровыми потребностями экономики

К регионам с частичной сопряженностью системы подготовки ССЗ с отраслевыми кадровыми потребностями экономики можно отнести Амурскую и Магаданскую области и Забайкальский край.

Амурская область – это регион с диверсифицированной экономикой. В структуре занятости большая доля трудоустроенных приходится на строительную (14–15 %) и транспортную (10–11 %) отрасли, а также сферу торговли (14–15 %). Соответственно на программы подготовки ССЗ, предполагающие дальнейшее трудоустройство именно в этих отраслях, в последние годы было зачислено наибольшее число студентов.

Сопоставление показателей, предусмотренных методикой исследования, позволило сделать вывод о возможном в будущем дефиците кадров в сфере образования и избытка в сферах здравоохранения, а также информации и связи (табл. 6).

Таблица 6 / Table 6

Средняя доля приема на программы подготовки ССЗ отдельных УГС за 2020–2022 гг. и средняя доля занятых в организациях отдельных видов экономической деятельности за 2019–2021 гг. в Амурской области, %
The average share of admission to training programs for mid-level specialists of certain enlarged groups of specialties for 2020–2022 and the average share of employees in organizations of certain types of economic activity for 2019–2021 in the Amur Oblast, %

УГС	Средняя доля зачисленных	Вид экономической деятельности	Средняя доля занятых
09 Информатика и вычислительная техника; 10 Информационная безопасность; 11 Электроника, радиотехника и системы связи**	5,7	Деятельность в области информации и связи	1,5
44 Образование и педагогические науки*	3,7	Образование	7,5
31 Клиническая медицина, 34 Сестринское дело**	13,7	Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	6,7

Примечание: * – УГС, подготовка ССЗ по которым недостаточна; ** – УГС, подготовка ССЗ по которым избыточна.

Таблица 7 / Table 7

Средняя доля приема на программы подготовки ССЗ отдельных УГС за 2020–2022 гг. и средняя доля занятых в организациях отдельных видов экономической деятельности за 2019–2021 гг. в Забайкальском крае, %
The average share of admission to training programs for mid-level specialists of certain enlarged groups of specialties for 2020–2022 and the average share of employees in organizations of certain types of economic activity for 2019–2021 in the Zabaykalsky Krai, %

УГС	Средняя доля зачисленных	Вид экономической деятельности	Средняя доля занятых
21 Прикладная геология, горное дело, нефтегазовое дело и геодезия**	10,4	Добыча полезных ископаемых	3,9
38 Экономика и управление*	7,6	Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	16,0
09 Информатика и вычислительная техника; 11 Электроника, радиотехника и системы связи**	5,3	Деятельность в области информации и связи	1,8

Примечание: * – УГС, подготовка ССЗ по которым недостаточна; ** – УГС, подготовка ССЗ по которым избыточна.

В структуре экономики Забайкальского края преобладают сектора добывающей промышленности и сервисных отраслей – транспорта, торговли, государственного управления. В перспективе предусмотрен

Таблица 8/ Table 8

Средняя доля приема на программы подготовки ССЗ отдельных УГС за 2020–2022 гг. и средняя доля занятых в организациях отдельных видов экономической деятельности за 2019–2021 гг. в Магаданской области, %

The average share of admission to training programs for mid-level specialists of certain enlarged groups of specialties for 2020–2022 and the average share of employees in organizations of certain types of economic activity for 2019–2021 in the Magadan region, %

УГС	Средняя доля зачисленных	Вид экономической деятельности	Средняя доля занятых
19 Промышленная экология и биотехнологии; 20 Техносферная безопасность и природообустройство**	6,0	Обрабатывающие производства	3,0
09 Информатика и вычислительная техника; 10 Информационная безопасность**	7,8	Деятельность в области информации и связи	1,9
31 Клиническая медицина; 33 Фармация; 34 Сестринское дело**	18,0	Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	8,4

Примечание: ** – УГС, подготовка ССЗ по которым избыточна.

акцент на развитии горно-металлургической промышленности, агропромышленного и лесного комплексов, сферы туризма¹. Исходя из этого, можно предположить, что соответствующая трансформация произойдет и со структурой распределения занятых в экономике Забайкалья. В последние же годы в ней преобладают трудоустроенные в сферах торговли (немногим более 16 %), транспорта (12 %), образования (10 %).

По данным табл. 7 наглядно видно, что структура подготовки ССЗ в исследуемом регионе учитывает ожидаемый рост потребности в кадрах для сферы добычи полезных ископаемых. В то же время недостаток таких специалистов уже сейчас наблюдается для сферы сельского и лесного хозяйства, обрабатывающих производств. В отношении остальных видов экономической деятельности подготовку кадров со средним профессиональным образованием можно считать относительно сопряженной с потребностями предприятий соответствующих видов деятельности.

В структуре распределения занятых Магаданской области преобладают такие виды экономической деятельности, как добыча полезных ископаемых, причем с каждым годом доля трудоустроенных на предприятиях отрасли увеличивается (с 14,3 до 16,8 %), аналогичную динамику демонстрирует торговля (с 12,1 до 14,1 %). В транспорте и строительстве доля занятых (9 и 7 % соответственно) понемногу сокращается.

В структуре подготовки ССЗ данного региона отсутствуют УГС, по которым прием в течение последних трех лет был бы недостаточен. Однако

¹ Проект стратегии социально экономического развития Забайкальского края до 2035 г.
https://www.economy.gov.ru/material/file/c177079d454d08794c664d330a8a3391/proekt_strategii.pdf

структуру подготовки нельзя характеризовать как сбалансированную с потребностями экономики региона, что обусловлено избыточной подготовкой специалистов со средним профессиональным образованием для сфер здравоохранения, обрабатывающей промышленности, информации и связи. Если, например, в организациях по ВЭД «Деятельность в области информации и связи» занято менее 2 % населения, то прием на обучение по программам подготовки ССЗ УГС 09 Информатика и вычислительная техника и 10 Информационная безопасность совокупно составлял на протяжении 2020–2022 гг. примерно 8 %, проявляя тенденцию к росту (табл. 8).

Регионы, характеризующиеся относительной сопряженностью системы подготовки ССЗ с отраслевыми кадровыми потребностями экономики

К регионам с относительной сопряженностью системы подготовки ССЗ с отраслевыми кадровыми потребностями экономики относятся Республика Бурятия, Сахалинская область и Хабаровский край.

Экономика Бурятии имеет дифференцированную структуру. Почти четверть экономически активного населения региона задействовано в сфере торговли, примерно по 10 % приходится на сферы обрабатывающей промышленности и образования, немногим более 8 % – на здравоохранение и пр. Проектом стратегии социально-экономического развития Республики Бурятия на период до 2035 г. предусмотрена определенная трансформация структуры распределения занятых, предусматривающая уменьшение доли трудоустроенных в сфере торговли с 22 % до 14 % и, напротив, увеличение в сферах добычи полезных ископаемых (с 1,8 % до 5 %), транспорта (с 6,4 % до 9,3 %), сельского хозяйства (с 7 % до 8 %)¹.

Если сопоставить предположительную структуру занятых в экономике республики в 2035 г. со структурой приема на обучение по программам подготовки ССЗ, то можно убедиться, что они во многом сбалансированы. Предположительно лишь для сферы образования подготовка кадров со средним профессиональным образованием осуществляется в недостаточных объемах, а для сферы информации и связи – в избыточных (табл. 9).

Экономика Сахалина базируется на добывающей промышленности, обеспечивающей свыше 55 % его ВРП. Относительно более высокая доля занятых данного региона приходится на сферы торговли (15,1 %), строительства (11,9 %), транспорта (9,5 %), образования (8,5 %) и здравоохранения (7,9 %).

Что касается сопряженности структуры подготовки ССЗ с отраслевыми кадровыми потребностями предприятий области, то эти показатели во многом сбалансированы. Сопоставимость отмечается в отношении сельского хозяйства, добывающей и обрабатывающей промышленности, энергетики, строительства, транспорта, здравоохранения и образования. Лишь для сферы торговли подготовка специалистов со средним профессиональным образованием в регионе дефицитна, а для сферы информации и связи, наоборот, избыточна (табл. 10).

¹ Доработанный проект стратегии социально-экономического развития Республики Бурятия на период до 2035 г. <https://www.economy.gov.ru/material/file/0fd99471a7d0fe0f723804a2a79e0f56/11022019.pdf>

Таблица 9 / Table 9

Средняя доля приема на программы подготовки ССЗ отдельных УГС за 2020–2022 гг., средняя доля занятых за 2019–2021 гг. и планируемая доля занятых в 2035 г. в организациях отдельных видов экономической деятельности в Республике Бурятия, %

The average share of admission to training programs for mid-level specialists of individual UGS for 2020–2022, the average share of employees for 2019–2021 and the planned share of employees in 2035 in organizations of certain types of economic activity in the Republic of Buryatia, %

УГС	Средняя доля зачисленных	Вид экономической деятельности	Средняя доля занятых	Доля занятых в 2035 г.
09 Информатика и вычислительная техника; 10 Информационная безопасность; 11 Электроника, радиотехника и системы связи**	11,5	Деятельность в области информации и связи	1,5	2,0
44 Образование и педагогические науки*	5,4	Образование	10,0	11,6

Примечание: * – УГС, подготовка ССЗ по которым недостаточна; ** – УГС, подготовка ССЗ по которым избыточна.

Таблица 10 / Table 10

Средняя доля приема на программы подготовки ССЗ отдельных УГС за 2020–2022 гг. и средняя доля занятых в организациях отдельных видов экономической деятельности за 2019–2021 гг. в Сахалинской области, %

The average share of admission to training programs for mid-level specialists of certain enlarged groups of specialties for 2020–2022 and the average share of employees in organizations of certain types of economic activity for 2019–2021 in the Sakhalin Oblast, %

УГС	Средняя доля зачисленных	Вид экономической деятельности	Средняя доля занятых
38 Экономика и управление*	4,3	Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	15,4
09 Информатика и вычислительная техника; 10 Информационная безопасность**	5,1	Деятельность в области информации и связи	1,4

Примечание: * – УГС, подготовка ССЗ по которым недостаточна; ** – УГС, подготовка ССЗ по которым избыточна.

Ключевыми секторами экономики Хабаровского края являются промышленность, транспорт, связь и торговля, суммарно обеспечивающие по итогам 2021 г. 47,4 % ВРП территории. В структуре занятых региона, помимо трудоустроенных в организациях опорных отраслей экономики, преобладают также работники системы образования. Существенная перестройка структуры занятых в соответствии с прогнозом

социально-экономического развития Хабаровского края на долгосрочный период до 2036 г.¹ не предусматривается.

Хабаровский край – это регион, структура подготовки ССЗ в котором наилучшим образом сопряжена как с текущими, так и перспективными потребностями в человеческих ресурсах предприятий различных отраслей. К примеру, на анализируемые программы УГС 15 Машиностроение, 18 Химические технологии, 20 Техносферная безопасность и природообустройство, 22 Технологии материалов, 27 Управление в технических системах и 29 Технологии легкой промышленности, предполагающие дальнейшее трудоустройство на предприятиях обрабатывающей промышленности, в последние годы зачислялось 9,6 % от общего числа зачисленных на программы подготовки ССЗ. Доля занятых на предприятиях обрабатывающего сектора в 2019–2021 гг. в среднем составляла 10,3 % и в 2036 г., по оценкам экспертов, показатель этот не изменится. Исключением являются лишь предприятия информации и связи, которые обеспечивают рабочими местами менее 2 % населения, а на соответствующие образовательные программы подготовки ССЗ в регионе поступало 11–12 % студентов (табл. 11).

Таблица 11 / Table 11

Средняя доля приема на программы подготовки ССЗ отдельных УГС за 2020–2022 гг., средняя доля занятых за 2019–2021 гг. и планируемая доля занятых в 2036 г. в организациях вида экономической деятельности «Деятельность в области информации и связи» в Хабаровском крае, %
The average share of admission to training programs for mid-level specialists of individual UGS for 2020–2022, the average share of employees for 2019–2021 and the planned share of employees in 2036 in organizations of the type of economic activity «Activities in the field of information and communications» in the Khabarovsk Krai, %

УГС	Средняя доля зачис- ленных	Вид экономиче- ской деятельности	Средняя доля заня- тых	Доля занятых в 2036 г.
09 Информатика и вычислительная техника; 10 Информационная безопасность; 11 Электроника, радиотехника и системы связи**	11,8	Деятельность в области информации и связи	1,7	1,6

Примечание: ** – УГС, подготовка ССЗ по которым избыточна.

Оценка сопряженности системы подготовки ССЗ с отраслевыми кадровыми потребностями экономики ДФО в целом

Если в большинстве регионов, входящих в состав ДФО, отмечается слабая либо частичная сбалансированность структуры подготовки ССЗ с потребностями региональных предприятий, то в макрорегионе в целом

¹ Об утверждении прогноза социально-экономического развития Хабаровского края на долгосрочный период до 2036 г. / Распоряжение Правительства Хабаровского края от 23.12.2022 № 1581-пн. <https://minec.khabkrai.ru/?menu=getfile&id=15990&view=1>

наблюдается неплохая сопряженность подготовки кадров с потребностями в них.

Что касается распределения занятого населения, то наибольшая его часть сконцентрирована на предприятиях торгового (17,2 % по данным 2021 г.), транспортного (9,8 %), строительного (9,1 %), образовательного (8,8%) и обрабатывающего (8,1 %) профилей. Именно на программы подготовки ССЗ, предполагающие дальнейшее трудоустройство на предприятиях данных отраслей, в 2020–2022 гг. и была зачислена наибольшая доля студентов.

Лишь в отношении кадров со средним профессиональным образованием для сферы информации и связи можно говорить о том, что их подготовка в последние годы излишня. Если в соответствующих организациях трудоустроено менее 2 % населения, то поступало на программы УГС 09 Информатика и вычислительная техника, 10 Информационная безопасность, 11 Электроника, радиотехника и системы связи в исследуемый период почти 10 % от общего количества зачисленных на программы подготовки ССЗ (табл. 12).

Таблица 12 / Table 12

Средняя доля приема на программы подготовки ССЗ отдельных УГС за 2020–2022 гг. и средняя доля занятых в организациях отдельных видов экономической деятельности за 2019–2021 гг. в ДФО, %
The average share of admission to training programs for mid-level specialists of certain enlarged groups of specialties for 2020–2022 and the average share of employees in organizations of certain types of economic activity for 2019–2021 in the Far Eastern Federal District, %

УГС	Средняя доля зачисленных	Вид экономической деятельности	Средняя доля занятых
35 Сельское, лесное и рыбное хозяйство; 36 Ветеринария и зоотехния	5,1	Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	6,8
21 Прикладная геология, горное дело, нефтегазовое дело и геодезия	5,6	Добыча полезных ископаемых	3,8
15 Машиностроение; 18 Химические технологии; 19 Промышленная экология и биотехнологии; 20 Техносферная безопасность и природообустройство; 22 Технологии материалов; 27 Управление в технических системах; 29 Технологии легкой промышленности	8,6	Обрабатывающие производства	8,1
13 Электро- и теплоэнергетика	3,8	Обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха	3,9

08 Техника и технологии строительства	6,4	Строительство	9,0
38 Экономика и управление	8,8	Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	17,3
23 Техника и технологии наземного транспорта; 24 Авиационная и ракетно-космическая техника; 25 Аэронавигация и эксплуатация авиационной и ракетно-космической техники; 26 Техника и технологии кораблестроения и водного транспорта	16,6	Транспортировка и хранение	9,5
09 Информатика и вычислительная техника; 10 Информационная безопасность; 11 Электроника, радиотехника и системы связи**	9,8	Деятельность в области информации и связи	1,7
44 Образование и педагогические науки	7,0	Образование	8,9
31 Клиническая медицина, 34 Семейное дело	13,7	Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	7,1

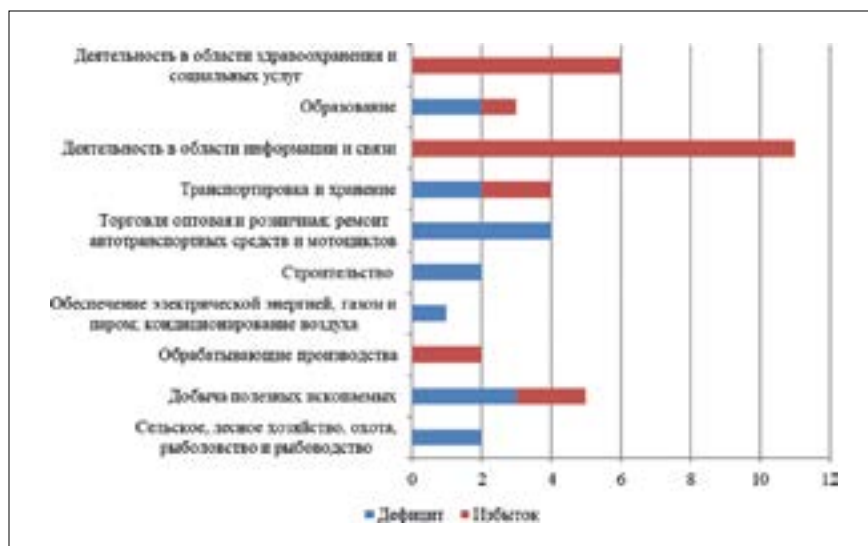
Примечание: ** – УГС, подготовка ССЗ по которым избыточна.

Относительная сбалансированность структуры подготовки ССЗ с потребностями экономики в Дальневосточном макрорегионе в целом при их слабой сопряженности в большинстве субъектов, входящих в его состав, возможно, объясняется образовательной и трудовой миграцией населения. Образовательная миграция, в свою очередь, может быть обусловлена неравномерным распределением сети профессиональных образовательных организаций различных профилей по территории регионов.

Заключение

Результаты анализа соответствия структуры подготовки ССЗ кадровым потребностям в них экономик субъектов Федерации в составе Дальневосточного региона позволяют сделать вывод о том, что в большинстве регионов эти показатели сопряжены либо довольно слабо (в Еврейской автономной области, Камчатском и Приморском краях, Республике Саха (Якутия), Чукотском автономном округе), либо только частично (в Амурской и Магаданской областях, Забайкальском крае). Относительно неплохое сопряжение наблюдается лишь в Хабаровском крае, Сахалинской области и Республике Бурятия.

Наиболее остро в макрорегионе проявляется избыток подготовки ССЗ для организаций сферы информации и связи (отмечается во всех 11 субъектах округа), здравоохранения (в шести регионах), а также дефицит подготовки таких специалистов для сферы торговли (выявлен в четырех субъектах макрорегиона). При этом избыток и дефицит специалистов



Число регионов Дальнего Востока, в которых отмечается дефицит / избыток подготовки ССЗ для организаций отдельных видов экономической деятельности, ед.

The number of regions of the Far East in which there is a shortage / excess of training of middle-level specialists for organizations of certain types of economic activity, units.

со средним профессиональным образованием в установленных регионах не может быть перекрыт соответственно их избытком либо дефицитом за счет других регионов округа (см. рис.).

Полученные результаты исследования могут использоваться для пересмотра соответствующими органами регионального управления структуры выделяемых бюджетных мест на подготовку ССЗ, что сделает ее более сбалансированной с перспективными кадровыми потребностями экономик регионов ДФО.

Список литературы

1. Блинова Т. Н., Федотов А. В., Коваленко А. А., Полушкина Е. А. Соответствие структуры подготовки кадров с высшим образованием отраслевой структуре экономики России. Москва: Дело, 2021. 360 с.
2. Блинова Т. Н., Федотов А. В., Коваленко А. А. К вопросу о подготовке специалистов сельского хозяйства среднего звена в макрорегионах России // АПК: экономика, управление. 2022. № 11. С. 29–35. <https://doi.org/10.33305/2211-29>
3. Блинова Т. Н., Коваленко А. А., Семионова Е. А., Федотов А. В. Структура подготовки профессиональных кадров: региональные особенности и проблемы. Москва: Дело, 2023. 489 с.
4. Бушуй Л. А., Непоклонова Г. В. Подготовка кадров со средним профессиональным образованием для организаций оборонно-промышленного

комплекса // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры: Мат-лы Всерос. науч.-мет. конф. Оренбург: Оренбургский государственный университет, 2016. С. 2674–2678.

5. Бянкина Н. Н. Подготовка рабочих кадров и специалистов среднего звена в соответствии с потребностью экономики Забайкальского края // Профессиональное образование и общество. 2014. № 2 (10). С. 215–218.

6. Голыгин С. Г. Обеспечение сбалансированности подготовки кадров потребностям муниципального рынка труда // Профессиональное образование и рынок труда. 2014. № 2. С. 4–5.

7. Дорожкин Е. М., Арефьев О. Н. Профессиональное образование и рынок труда: ключевые факторы результативного взаимодействия: монография. Москва: Академия естествознания, 2015. 335 с.

8. Каюмова Л. А., Шайдуллина А. Н., Пугачева Н. Б. Организация взаимодействия рынка труда и региональной системы профессионального образования // Проблемы современного педагогического образования. 2017. № 57–1. С. 101–116.

9. Кязимов К. Г. Взаимодействие учреждений образования с субъектами рынка труда // Профессиональное образование в современном мире. 2019. № 9 (1). С. 2421–2432. <https://doi.org/10.15372/PEMW20190105>

10. Ломтева Е. В., Бедарева Л. Ю., Полушкина А. О. Потребность региональных рынков труда в специалистах среднего звена и приоритеты выпускников СПО в вопросах трудоустройства // Управленческое консультирование. 2021. № 5. С. 122–129. <https://doi.org/10.22394/1726-1139-2021-5-122-129>

11. Муминова Ш. Н. Методические подходы к оценке взаимодействия рынков труда и профессионального образования // Вестник ПИТТУ имени акад. М. С. Осими. 2019. № 4 (5). С. 87–97.

12. Платонова Р. И., Олесова М. М. Подготовка рабочих кадров и специалистов среднего звена по традиционным видам деятельности для арктических территорий // Экономические и гуманитарные исследования регионов. 2018. № 6. С. 104–112.

13. Подготовка кадров для промышленности: аналит. докл. / Ред. В. В. Конаков и др. Саранск: Науч. центр соц.-экон. мониторинга, 2014. 68 с.

14. Степуть И. С. Стратегическое развитие экономики арктического макрорегиона и его обеспеченность кадрами со средним профессиональным образованием // Региональная экономика: теория и практика. 2016. № 11 (434). С. 66–80.

15. Фирсова А. А., Преображенский Ю. В. Конгруэнтность направлений подготовки студентов университетов потребностям регионального рынка труда: секторальный анализ // Университетское управление: практика и анализ. 2021. Т. 25. № 2. С. 34–48. <https://doi.org/10.15826/umpa.2021.02.013>

16. Шкляев А. Е. Среднее профессиональное образование в механизме обеспечения потребности экономики в специалистах среднего звена // Вестник Российского экономического университета имени Г. В. Плеханова. 2015. № 3 (81). С. 3–13.

References

- Blinova, T. N. (2021). *Sootvetstviye struktury podgotovki kadrov s vysshim obrazovaniyem otraslevoy strukture ekonomiki Rossii* [Correspondence of the structure of training of personnel with higher education to the sectoral structure of the Russian economy]. Delo. (In Russ.)
- Blinova, T. N., Fedotov, A. V., Kovalenko, A. A. (2022). On the issue of training mid-level agricultural specialists in the macroregions of Russia. *AIC: economics, management*, 11, 29–35. (In Russ.). <https://doi.org/10.33305/2211-29>
- Blinova, T. N. et al. (2023). *Struktura podgotovki professional'nykh kadrov: regional'nyye osobennosti i problem* [Structure of training of professional personnel: regional features and problems]. Delo. (In Russ.)
- Bushui, L. A., & Nepoklonova, G. V. (2016). Podgotovka kadrov so srednim professional'nym obrazovaniyem dlya organizatsiy oboronno-promyshlennogo kompleksa [Training of personnel with secondary vocational education for organizations of the military-industrial complex]. In *Proceedings of the All-Russian (National) Research and Application Conference "Universitetskiy kompleks kak regional'nyy tsentr obrazovaniya, nauki i kul'tury"* (pp. 2674–2678). Orenburg State University. (In Russ.)
- Byankina, N. N. (2014). Training of workers and mid-level specialists in accordance with the needs of the economy of the Trans-Baikal Territory. *Vocational Education and Society*, 2, 215–218. (In Russ.)
- Dorozhkin, E. M., & Arefiev, O. N. (2015). *Professional'noye obrazovaniye i rynek truda: klyuchevyye faktory rezul'tativnogo vzaimodeystviya* [Vocational education and labour market: key factors of effective interaction]. Academy of Natural Sciences. (In Russ.)
- Firsova, A. A., & Preobrazhensky, Yu. V. (2021). Universities' training programs congruence to the needs of the regional labour market: sectoral analysis. *University Management: Practice and Analysis*, 25(2), 34–48. (In Russ.) <https://doi.org/10.15826/umpa.2021.02.013>
- Golygin, S. G. (2014). Balancing the training of personnel for the needs of the municipal labor market. *Vocational Education and Labour Market*, 2, 4–5. (In Russ.)
- Kayumova, L. A., Shaidullina, A. N., & Pugacheva, N. B. (2017). Organization of interaction between the labor market and the regional system of vocational education. *Problems of Modern Pedagogical Education*, 57–1, 101–116. (In Russ.)
- Konakov, V. V. et al. (Eds.). (2014). *Podgotovka kadrov dlya promyshlennosti: analiticheskiy doklad* [Personnel training for industry: analytical report]. Scientific center of social-econ. monitoring. (In Russ.)
- Kyazimov, K. G. (2019). Interaction of educational institutions with subjects of the labor market. *Vocational Education in the Modern World*, 9, 2421 – 2432. (In Russ.). <https://doi.org/10.15372/PEMW20190105>
- Lomteva, E. V., Bedareva, L. Yu., & Polushkina, A. O. (2021). The need for regional labor markets in mid-level specialists and the priorities of secondary vocational education graduates in terms of employment. *Management Consulting*, 5, 122–129. (In Russ.). <https://doi.org/10.22394/1726-1139-2021-5-122-129>
- Muminova, Sh. N. (2019). Methodological approaches to assessing the interaction of labor markets and vocational education. *Vestnik PITTU named after academician M. S. Osimi*, 4, 87–97. (In Russ.)

- Platonova, R. I., & Olesova, M. M. (2018). Preparation of working staff and specialists of the average establishment by traditional types of activity for the Arctic territory. *Economic and Humanitarian Studies of Regions*, 6, 104–112. (In Russ.)
- Shklyayev, A. E. (2015). Secondary vocational education in the mechanism of meeting the needs of the economy in mid-level specialists. *Bulletin of the Russian Economic University named after G.V. Plekhanov*, 3, C. 3–13. (In Russ.)
- Stepus, I. S. (2016). Strategic development of the economy of the Arctic macroregion and its staffing with secondary vocational education. *Regional Economics: Theory and Practice*, 11, 66 – 80. (In Russ.)

Информация об авторах:

Блинова Татьяна Николаевна, канд. экон. наук, старший научный сотрудник Центра экономики непрерывного образования Института прикладных экономических исследований РАНХиГС, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5048-809X>, blinova-tn@ranepa.ru

Федотов Александр Васильевич, д-р экон. наук., профессор, главный научный сотрудник Центра экономики непрерывного образования Института прикладных экономических исследований РАНХиГС, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4691-6391>, fedotovfedotov@gmail.com

Конфликт интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Все авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

Information about the authors:

Tatiana N. Blinova, Cand. Sci. (Economics), Senior Researcher at the Center for Economics of Continuing Education of the Institute of Applied Economic Research of the RANEPA, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5048-809X>, blinova-tn@ranepa.ru

Alexander V. Fedotov, Dr. Sci. (Economics), Professor, Chief Researcher of the Center for Economics of Continuing Education of the Institute of Applied Economic Research of the RANEPA, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4691-6391>, fedotovfedotov@gmail.com

Conflict of interests: the authors declare no conflict of interest.

All authors have read and approved the final manuscript.



Ориентиры подготовки кадров для креативных индустрий

А. Г. Кислов¹✉, А. В. Феоктистов¹, И. В. Шапко², К. Н. Якушева¹

¹ Российский государственный профессионально-педагогический университет, Екатеринбург, Российская Федерация

² Уральский государственный педагогический университет, Екатеринбург, Российская Федерация

✉ akislov2005@yandex.ru

Аннотация

Введение. Социально-экономическое развитие страны или отдельного региона сопровождается развитием креативных индустрий, которые приобретают все большее значение не только для повседневной жизни людей, но и для экономики в целом как важная и стимулирующая ее рост отрасль. Однако сложившихся представлений об организации кадрового обеспечения этого важного сектора экономики пока нет, что является актуальной общественно-экономической и педагогической проблемой. Первым и необходимым этапом ее решения является концептуальное определение самих креативных индустрий, по поводу которого идет множество дискуссий среди специалистов. Назрела пора подвести некоторые итоги.

Цель. Выявление ориентиров организации подготовки кадров для креативных индустрий на основе концептуального определения самих креативных индустрий как особенного сектора экономики, реализующего особый сценарий общественно-экономического воспроизводства.

Методы. В ходе исследования использовались методы экспликации значений, концептуального анализа, дискурс-анализа, рефлексивной интеграции, концептуальной реконструкции, теоретического моделирования, типологизирования и др. Большое значение имели коммуникации с практиками и теоретиками креативных индустрий, а также организаторами подготовки кадров для них.

Результаты. Креативные индустрии являются постоянной составляющей общественно-экономического воспроизводства в любую эпоху, опосредующей переход к индустриальному (массовому и стандартизированному) воспроизводству некоторых результатов культурного творчества. Этот переходный по своей природе и сущности сектор экономики в последние два столетия получил стремительное распространение, продолжающееся и в наши дни. Организация кадровой подготовки для креативных индустрий сама является одним из видов креативных индустрий, рождающимся из частных инициатив и опирающимся на них, а затем либо угасающим во всех своих локальных версиях, либо трансформирующимся в индустриальный режим массовой и стандартизированной подготовки кадров.

Научная новизна состоит в выявлении специфики креативных индустрий не по характеристике их продукции и / или применяемых в них технологий, что является преобладающим в научной литературе подходом, а по характеру доминирующего в них труда.

Практическая значимость. Выявленные ориентиры позволят организаторам подготовки кадров для креативных индустрий выбрать своей стратегией не только и не столько соблюдение и исполнение существующих требований, стандартов, эталонов, сколько обеспечение условий проявления креативности обучающихся, их готовности к оправданному созидательному риску и ответственности за его последствия.

© Кислов А. Г., Феоктистов А. В., Шапко И. В., Якушева К. Н., 2023

Ключевые слова: креативные индустрии, креативная экономика, креативность, арт-индустрия, культурная экономика, ремесленничество, подготовка кадров

Для цитирования: Кислов А. Г., Феоктистов А. В., Шапко И. В., Якушева К. Н. Ориентиры организации подготовки кадров для креативных индустрий // Профессиональное образование и рынок труда. 2023. Т. 11. № 4. С. 47–76. <https://doi.org/10.52944/PORT.2023.55.4.003>

Статья поступила в редакцию 9 ноября 2023 г.; поступила после рецензирования 20 ноября 2023 г.; принята к публикации 22 ноября 2023 г.

Original article

Guidelines for personnel training for creative industries

Alexander G. Kislov¹✉, Andrey V. Feoktistov¹, Irina V. Shapko²,
Kristina N. Yakusheva¹

¹ Russian State Vocational Pedagogical University, Yekaterinburg, Russian Federation

² Ural State Pedagogical University, Yekaterinburg, Russian Federation

✉ akislov2005@yandex.ru

Abstract

Introduction The social and economic development of a country or a specific region is accompanied by the development of creative industries, which are gaining increasing importance not only in people's everyday lives, but also as an important and stimulating sector of the economy. However, there is currently no established understanding of the organisation of human resources in this important sector of the economy, which is a relevant socio-economic and pedagogical problem. The first and necessary step in solving this problem is the conceptual definition of the creative industries themselves, which many specialists discuss. It is time to draw some conclusions.

Aim. The identification of guidelines for organizing the training of personnel for creative industries is based on the conceptual definition of the creative industries as a distinct sector of the economy implementing a unique scenario of socio-economic reproduction.

Methods. In the course of the research, various methods such as explication of meanings, conceptual analysis, discourse analysis, reflexive integration, conceptual reconstruction, and theoretical modelling were utilised. Additionally, communication with practitioners and theorists of creative industries played a significant role in the study.

Results. The study showed that creative industries are a constant component of socio-economic reproduction in any era, mediating the transition to industrial (mass and standardized) reproduction of some results of cultural creativity. This sector of the economy, which is transitional in nature and essence, has become rapidly widespread in the last two centuries, which continues today. The organisation of personnel training for creative industries is itself a sector within the creative industries, originating from private initiatives and depending on them for support. Over time, this type of training may either diminish in its local iterations or evolve into a standardized, mass-produced mode of personnel training.

Scientific novelty lies in identifying the specifics of creative industries not by the characteristics of their products and/or the technologies used in them, which is the predominant approach, but by the nature of their dominant type of labour.

Practical significance. The identified guidelines will allow organisers of personnel training for creative industries to choose their strategy based not only on compliance with

existing requirements, standards, and benchmarks, but also on creating conditions for the expression of creativity in students, their willingness to take justified creative risks, and their accountability for the outcomes.

Keywords: creativity, creative economy, creative industries, art industry, cultural economics, handicraft, personnel training

For citation: Kislov, A. G., Feoktistov, A. V., Shapko, I. V., & Yakusheva, K. N. (2023). Guidelines for the personnel training for creative industries. *Vocational Education and Labour Market*, 11 (4), 47–76. <https://doi.org/10.52944/PORT.2023.55.4.003>

Received November 9, 2023; revised November 20, 2023; accepted November 22, 2023.

Введение

Феномен креативных индустрий теоретики часто рассматривают в рамках доминирующей сегодня историософской периодизации: от аграрного (традиционного) общества через индустриальное (урбанизированное) – к постиндустриальному (информационному). Постиндустриальное общество в этой периодизации имеет в своей основе интеллект, наукоемкие технологии, позволяющие разнообразно проявлять творческую инициативу работников, а нередко и требующие ее проявления. В связи с этим креативные индустрии представляются аутентичной формой организации производства в постиндустриальную эпоху. При этом теоретики обычно включают в число креативных индустрий и традиционные ремесла, сохраняющиеся и возрождающиеся в наши дни, что нарушает линейное восприятие упомянутой периодизации, дополняет его постмодернистской нелинейностью, согласно которой «пост-» – не обязательно то, что идет на смену предыдущему. «Пост-» может сохранять в себе предыдущее и даже возвращаться к тому, что предыдущему предшествовало. «Пост-» разнонаправлено – как непредзадана, а потому разнонаправлена креативность. К тому же креативностью были вызваны к жизни и те технологии и формы организации производства, которые обычно включаются в феномен индустриальности. И традиции, в свою очередь, когда-то имели своим началом чью-то креативность, что добавляет много важных красок в концепцию «глобальной деревни» (McLuhan, 1989), возникшей и вспоминаемой преимущественно лишь в связи с новыми техническими возможностями коммуникаций. Но гораздо важнее то, что и в индустриальную, и в постиндустриальную эпохи остаются жизнеспособными некоторые «деревенские», архаичные, формы хозяйствования, потребления, быта, которые нередко романтизируются и даже становятся вожделенными, мотивирующими к самореализации, в случае которой зачастую относятся теоретиками и чиновниками к сектору креативных индустрий.

Креативные индустрии – малые формы хозяйствования, микробизнес, индивидуальные предприниматели и самозанятые граждане, поставляющие на рынок продукты своей креативности. В креативных индустриях относительно невысок барьер входа на рынок, что дает возможность

развития своего дела самым широким слоям населения, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья, людям, проживающим в сельской местности, в малых городах, а то и вовсе где-нибудь в дикой природе. Креативный бизнес позволяет удерживать человеческий капитал в отдаленных регионах и обеспечивать их устойчивое территориальное развитие. Предпринимательство в сфере креативных индустрий дает возможность иметь высокую рентабельность, что делает его привлекательным и для инвесторов. При этом профессиональная деятельность в этой сфере сложна, многофункциональна, основывается на использовании специальных знаний и связана с необходимостью производить особые товары или услуги, максимально учитывающие индивидуальные запросы потребителей. Часто эта деятельность сопряжена с выполнением не только технологических, но и организационных, предпринимательских функций, то есть требует разносторонней образованности даже от ее потребителей, не говоря уже о производителях.

Значение этого сектора экономики признано на государственном уровне. В правительственной Концепции отмечается, что «сектор творческих (креативных) индустрий обеспечивает значимый вклад в мировую экономику: средняя доля сектора творческих (креативных) индустрий в мировом ВВП составляет 6,6 процента, в развитых странах эта доля достигает 8–12 процентов при среднегодовом росте в 15 процентов, что существенно превышает средние темпы роста мировой экономики (прогнозируется сохранение этой тенденции в среднесрочном периоде). Однако в Российской Федерации ... потенциал сектора креативной экономики недостаточно реализован – доля творческих (креативных) индустрий в экономике Российской Федерации составляет лишь 2,23 процента. Вместе с тем сектор творческих (креативных) индустрий, в силу отсутствия привязки к локальному рынку и обладая существенным экспортным потенциалом, растет»¹. А это значит, что для него нужны кадры и нужна их подготовка – организованное, устойчивое, расширенное и педагогически обоснованное их воспроизводство. Значит, нужны и те, кто будет ею заниматься, а также соответствующие условия, образовательная среда, инфраструктура, образовательные программы.

Так ориентирует и правительство: «Система развития знаний и компетенций как творческих, так и предпринимательских, включает ... увеличение объемов повышения квалификации и профессиональной переподготовки преподавателей в сфере творческих (креативных) индустрий, а также инклюзивного трека и доступной образовательной инфраструктуры для лиц с ограниченными возможностями здоровья; реализацию просветительских и образовательных проектов по основам предпринимательства ... «креативных стажировок» ... создание творческих (креативных) инкубаторов на базе ... профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования»².

¹ Концепция развития творческих (креативных) индустрий и механизмов осуществления их государственной поддержки в крупных и крупнейших городских агломерациях до 2030 года (утв. распоряжением правительства Российской Федерации от 20 сентября 2021 г. № 2613-п). <http://static.government.ru/media/files/HEXNAom6EJunVlxBCjAtAya8FAVDUFP.pdf>

² Там же.

Публикаций, посвященных креативным индустриям, становится все больше, но среди них мало концептуальных, выходящих за рамки сетевых дискуссий, репортажей об интересном, но локальном опыте, опросных данных и их первичных обобщений¹. Работ же, посвященных организации подготовки кадров для сферы креативных индустрий, еще меньше (о них пойдет разговор ниже). Между тем близка к завершению законопроектная работа, задача которой регламентировать деятельность «субъектов креативных индустрий»². *Цель предлагаемой статьи – внести вклад в насущную коллегиальную работу, в некоторой степени подытожив ее, и, оценив результаты, выявить и объяснить особенности креативных индустрий в контексте различных сценариев производства и воспроизводства и на этой основе предложить ориентиры организации подготовки кадров для креативных индустрий.* Анализируя научные публикации, посвященные выявлению ценностно-мировоззренческих, организационно-экономических и инструментально-технологических особенностей креативной экономики, креативных индустрий, авторы настоящей статьи сосредоточили свое внимание на их специфике в контексте ритуализованно-дисциплинарного либо десакрализованно-трансдисциплинарного производства. Гипотеза состоит в том, что определение особенностей креативных индустрий в контексте производств различного характера позволяет выявить ориентиры организации кадровой подготовки для них.

Методы

В исследовании использованы традиционные методы экспликации значений, концептуального анализа, дискурс-анализа (Taylor, 2013), рефлексивной интеграции (Olaghere, 2022), следующей за «диалогическим повествованием» (Carter et al., 2014), а также реконструкции, теоретического моделирования и типологизирования, сопровождаемых компенсирующей непроизвольную тенденциозность авторов «спиралью рефлексивности» (Mao et al., 2016). Большое значение имели также коммуникации с практиками и теоретиками, связанными с креативными индустриями и / или идентифицирующими себя с ними, что в новейшей методологии получило предварительное наименование «метода без методов» (Bananuka et al., 2023), опирающегося на контроль со стороны здравого смысла за процессами эмпатического понимания.

¹ См. сайты Агентства «Творческие индустрии» (<https://creativeindustries.ru>), Федерации креативных индустрий (<https://www.creative-russia.ru>), Фонда поддержки творческих индустрий «Креативные практики» (<https://cpractices.ru>), Ассоциации участников рынка артиндустрии (<https://industryart.ru>); спецпроект «Креативные индустрии» (<https://mbm.mos.ru/special/kreativnye-industrii>); Трехтомное интерактивное исследование InterMedia «Культура и культурные индустрии в РФ – 2020» (<https://modern-lib.ru/opublikovano-issledovanie-intermedia-kultura-i-kulturnye-industrii-v-rf>); Мат-лы заседания Совета по развитию социальных инноваций субъектов РФ: Креативные индустрии: современные тренды развития регионов // Аналитический вестник. № 13 (756); (<http://council.gov.ru/media/files/cArZsej5uEz7rYuwTSduLBf0bgYRUj.pdf>); краткий аналитический обзор «Креативные индустрии России: тенденции и перспективы развития» / Т. В. Абанкина, Е. А. Николаенко, В. В. Николаенко, И. В. Щербанова (https://www.hse.ru/data/2021/07/11/1434062388/CI_1.pdf); Атлас креативных индустрий Российской Федерации / Т. Журавлева, И. Токнарев, О. Гай (<https://100gorodov.ru/creativeindustries>); Результаты исследования «Среднее профессиональное образование в сфере креативных индустрий: анализ востребованности профессий и специальностей» / Под общей ред.: О. В. Иванов, И. С. Карпушкин, Е. М. Долгова (<https://publications.hse.ru/en/books/868198495?ysclid=lp18703uhm448398656>).

² В России появится закон о развитии креативных индустрий // Ведомости. 30.10.2023. <https://www.vedomosti.ru/politics/articles/2023/10/30/1003184-v-rossii-poyavitsya-zakon-o-razviti-kreativnih-industrii>

Обсуждение и результаты

Философско-экономическое осмысление феномена креативных индустрий

В ситуации незавершенности осмысления феномена креативных индустрий концептуально важными остаются работы его идейных «отцов-основателей». Еще в середине прошлого века М. Хоркхаймер и Т. Адорно объединили в одном термине культуру и индустрию (*die Kulturindustrie*) (Horkheimer, 1947), что многими было воспринято как нечто неожиданное и довольно странное. М. Хоркхаймер и Т. Адорно были обеспокоены неизбежными негативными последствиями стремительной коммерциализации высокой культуры, вытеснением ее растущими тиражами однообразных поделок развлекательного масскульта. *Die Kulturindustrie*, по их мнению, превращает потребителя в пассивного обывателя, равнодушного даже к собственному экономическому положению, потому им легко манипулировать.

Позже стали появляться работы, отмечающие не только негативные последствия массовизации и стандартизации продуктов культуры (Miege, 1987). Постепенно термин «*die Kulturindustrie*» вошел в практический и академический оборот, породив еще и термины «творческие (креативные) индустрии», «арт-индустрии», «арт-экономика», «культурная экономика», «креативная экономика» и др. Не являясь синонимами, упомянутые и некоторые другие семантически и этимологически связанные термины существуют в едином смысловом пучке, нередко запутывающем суть дела, что является одним из признаков незавершенности оформления научной теории феномена, маркируемого этим терминологическим пучком, а также признаком нетождественности собранных в него понятий.

К концу XX века понятие «*The Creative Industries*» в Великобритании впервые получило официальное определение как деятельность, в основе которой лежит индивидуальное творческое начало, навык или талант и которая несет в себе потенциал создания добавленной стоимости и рабочих мест путем производства и эксплуатации интеллектуальной собственности¹. Там же было дано пояснение, что в творческих индустриях тесно связаны культура, экономика и социальная политика – три типа во многом несовместимых, но все же совместившихся активностей: свободного поиска художников, ориентированных на красоту, самовыражение; прагматической инициативы бизнеса, ориентированного на личную или корпоративную выгоду; государственного управления, ориентированного на развитие страны, территории, города и гармоничное взаимодействие населяющих их групп населения.

Общепризнано, что более широким в отношении понятия «индустрия» является понятие «экономика». По Дж. Хокинсу (2001) особенность креативной экономики в том, что в ее основе – интенсивное использование творческих и интеллектуальных ресурсов. Интенсивность подразумевает среди прочего активное и постоянное преобразование

¹ Creative Industries Mapping Document (Документ по картированию творческих индустрий департамента культуры, медиа и спорта правительства Великобритании, 1998). <https://www.creativitycultureeducation.org/publication/creative-industries-mapping-document-1998>

технологических основ производства, отступление от сложившегося, проверенного, зарекомендовавшего себя «традиционного» во имя его оптимизации, повышения результативности и эффективности за счет инноваций. Инновации творят люди. Потому Р. Флорида (2004) обратил внимание на роль носителей творческих и интеллектуальных способностей, составляющих особый «креативный класс», – людей, творящих «креативную экономику» и стремящихся при этом *не только и не столько к высокому доходу от своего труда, сколько к требующему постоянно-го возобновления удовлетворению от творческой и интеллектуальной самореализации* в результатах своего труда, а потому особый акцент делающих на его условия, на возможности оставаться независимыми и мобильными. Без обеспечения условий для творческой мотивации таких людей высоких темпов экономического развития не будет.

Эти идеи развивают другие исследователи креативной экономики, в том числе креативных индустрий (Landry, 2008; Sacco, 2009; Hesmondhalgh, 2011; Вейнмейстер, 2017; Лазарева, 2017; Яковлев, 2017; Ахьямова, 2020). В 2021 г. вышло второе издание обзорной книги «Творческие индустрии: теории и практики» (Зеленцова, Гладких, 2021), в которой «изложен основной массив материала по истории становления идей, концепций и проектов креативной экономики в разных странах»¹. Прочитанный справочник, являясь продолжением предшествующего издания, «значительно дополняет и конкретизирует материал», его «главная цель – систематизация и продвижение актуальных и апробированных подходов и технологий в области поддержки и развития творческих индустрий в Российской Федерации»².

Коллегиальная работа над понятийным аппаратом дает свои результаты. Так, авторы одной из публикаций создают своеобразную «матрешку» понятий: *креативная экономика* в ней – наиболее общее из рассматриваемых понятий; внутри него – более узкое понятие *индустрий авторского права*, включающее в себя сферы поставки, продаж, распределения и *креативных индустрий*; разновидностью последних являются *культурные индустрии*³. В качестве базовой ценности креативных индустрий, как правило, провозглашается сумма знаний, информации и новых идей, которые из них рождаются. Отсюда проистекают следующие признаки креативных индустрий: творческий подход, инновационность, клиенто-ориентированность (инклюзивность), гибкость, упругость (резильентность), нетворкинг и сотрудничество, интенсивный обмен и обновление знаний, техноцентричность, интернациональность⁴.

Кроме обзора характеристик креативной экономики, креативных индустрий и т. д. предпринимаются и попытки логически более строгого и четкого их различения на основе выявления *differentia specifica*, например: «Одним из наиболее перспективных направлений сохранения

¹ Творческие (креативные) индустрии: справочник / Составитель: Е. В. Зеленцова). Москва, 2022, с. 012–013. https://ion.ranepa.ru/upload/medialibrary/fbd/Gid_Spravochnik-Tvorcheskie_kreativnye_industrii.pdf

² Там же, с. 013.

³ Understanding Creative Industries: their definitions, models, measurements and driver. ARterial Network. <https://arterialkenya1.files.wordpress.com/2010/06/understanding-creative-industries.pdf>

⁴ Атлас креативных индустрий...

рабочих мест и создания новых являются творческие (креативные) индустрии, неразрывно связанные с творческой деятельностью человека, которая **не может быть автоматизирована** (выделено нами. – Авторы)¹. Из этого следует, что креативная индустрия – неавтоматизируема, значит, и неунифицируема, и нестандартизируема. Существует же она, тем не менее, как часть современного индустриального целого. Возможно, всего лишь в силу весьма условно и случайно принятого наименования «креативных индустрий», и стоит подумать о том, чтобы заметить эту дезориентирующую «вывеску». Или признать, что творческая деятельность вполне возможна и с использованием автоматов, и в этом смысле она автоматизируема, но не сводится к автоматизму, алгоритмам, стандартам, эталонам, прототипам, образцам, рецептам, шаблонам – к тому, что нередко в первую очередь и ассоциируется с индустриализмом (Hearn, 2020). Впрочем, современный «индустриализм» не менее устойчиво ассоциируется и с инновационностью, притом что стандарты, эталоны, прототипы, образцы, рецепты, шаблоны, да и автоматизмы и алгоритмы охватываются понятием традиционности, которую инновации и нарушают. И тогда все выглядит проще: одни индустрии – традиционные, другие – инновационные (потому что креативные). Однако такое понимание требует принципиального дополнения: инновация со временем может дать начало традиции, которая лишь некоторое время будет считаться новой, а далее сольется с тем, что вполне обоснованно будет восприниматься как традиционное.

В этом случае более корректным предстает определение креативных индустрий как любой экономической деятельности, **«которая включает элементы творчества, созидания и инновационности** (выделено нами. – Авторы), то есть все сферы экономики, но в особом ключе»². Об этом «особом ключе» пишут А. А. Степанов и М. В. Савинова (2013): «Под креативной экономикой мы понимаем совокупность специфических социально-экономических отношений, возникающих по поводу производства, распределения, обмена и потребления, основанных на **нестандартных, нетрадиционных, не копируемых** (выделено нами. – Авторы) идеях, концепциях, стратегиях, мероприятиях, обеспечивающих эффективное решение социально-экономических проблем на основе новых знаний, принципиально качественно новых решений». Заметим, что нестандартность, нетрадиционность, не копируемость – не фатально неизменные признаки, то есть во многих случаях эти признаки – явление временное. Равно как временна и «железная» скованность традициями, самовоспроизводящаяся всякий раз, то есть фрактально, и именно в силу фрактальности рано или поздно, но обязательно порождающая девиации, мутации, отклонения от нее (Aljarallah, 2023; Hossain, 2023; Nassef, 2023).

На важный смысловой нюанс обратил внимание А. Я. Флиер в своей статье, посвященной культурным индустриям: в определениях часто «исходят из очень специфичного узкого понимания культуры исключительно как *продукта деятельности культуротворческих институтов*

¹ Концепция развития творческих (креативных) индустрий...

² Среднее профессиональное образование в сфере креативных индустрий... С. 14.

(включая сюда и индивидуальных авторов), под которыми имеются в виду преимущественно продукты художественные. Но ведь слово “культура” понимается еще и в ином смысле – в качестве *инструмента регуляции сознания и поведения людей*» (Флиер, 2013, с. 88–89). Поэтому «культурные индустрии фактически распространяются не только на художественное производство ... но и на производство социальное, на производство общества как культурного явления, на производство “человека культурного”, производство знания о культуре, да и производство культурных артефактов, не являющихся художественными по своим основным функциям (например, религиозных, этнографических и др.)... Но при этом нужно четко определить тот качественный признак, который отличает культурные индустрии от иных “не индустриальных” культурных производств» (Флиер, 2013, с. 89). Для логической полноты картины мы бы предложили также определить и тот качественный признак, который отличает культурные индустрии от ... (как бы это странно ни звучало) некультурных индустрий.

А. Я. Флиер так подступает к искомому им качественному признаку, к *differentia specifica* культурных (то есть не только и не столько собственно рассматриваемых нами креативных) индустрий: *«Культурные индустрии – это производство непосредственно культурных или в существенной мере культурно отрегулированных феноменов, которое является более или менее массовым по своим объемам и высоко стандартизированным по большинству своих характеристик... Именно эти признаки – массовость и стандартизированность (выделено нами. – Авторы) – отличают культурные индустрии от другого режима культурного производства – культурного творчества, имеющего характерные черты новационности, штучности, авторской оригинальности и, как правило, отличающегося еще и высоким качеством. Это производство чаще всего бывает либо непосредственно художественным, либо каким-либо другим (утилитарным или символическим с иными функциями), но практически всегда обладающим существенной эстетической значимостью. Такая продукция с полным основанием может быть охарактеризована именно как продукт работы культуротворческих институтов и названа “эксклюзивной”. Понятно, что такое культурное творчество под определение “культурная индустрия” не попадает.*

А вот тиражирование (как механическое – на станке, так и ручное копирование, осуществляемое в больших количествах) можно признать частным, но очень характерным случаем осуществления массовости, свойственной культурным индустриям. Стандартизированность же представляется особым качеством культурного продукта, отмечаемым еще в “каменных индустриях” верхнего палеолита, когда производство каменных орудий начало принимать высоко единообразный по технологиям и по результатам характер» (Флиер, 2013, с. 89).

Осталось задаться вопросом: «Возможна ли “некультурная” индустрия?», то есть массовое стандартизированное и при этом «некультурное» производство. Отрицательный ответ лежит на поверхности, поскольку в основе даже разрушительного, например криминального массового стандартизированного производства, окажется некоторая

криминальная субкультура: «Креативная экономика, основанная на интеллектуальном труде, творческом креативном подходе, имеет место не только в социально ориентированных и социально значимых сферах деятельности. Явное ее проявление (как генерирование и реализация нестандартных идей) наблюдается все в большей степени в расширении масштабов теневых, коррупционных, криминальных социально-экономических процессов. Наиболее ярко эти процессы проявляются в последнее время в научно-образовательной, инновационной деятельности, в здравоохранении, строительстве, жилищно-коммунальном хозяйстве, миграционных, экологических и иных направлениях социально-экономического развития» (Степанов, Савинова, 2013, с. 3).

М. Хоркхаймер и Т. Адорно сконструировали «die Kulturindustrie», имея в виду вытеснение высокой культуры процессами индустриализации. А. Я. Флиер убедительно различил (неиндустриальное, высокое) культурное *творчество* и индустриализацию *подражаний* ему, которое все же не может не быть частью культуры в широком смысле слова, о котором он сам говорит, а именно массовой культурой, и потому эпитет «культурное» в словосочетании «культурные индустрии» – избыточный: **все индустрии являются культурными**. В отличие, например, от словосочетаний «индустрия культуры» и «экономика культуры», когда культуру понимают в усеченном, условно-административном смысле слова («дворцы культуры», «парки культуры», «министерства культуры», «деятели культуры», «исследователи культуры», «академии и училища культуры» и т. п.).

«Культура индивидуально-творческая, не индустриальная по своим характеристикам фактически оформилась лишь после появления “эксклюзивного заказа” на продукцию, отличающуюся повышенным качеством, что было связано с началом социального расслоения общества в конце первобытной эпохи и появлением заказчиков, озабоченных “престижным потреблением”... И наконец в XIX веке появилось то, что современные искусствоведы и эстетики имеют в виду под словами “культурные индустрии” (точнее сказать, “креативные индустрии”. – Авторы): техническое **тиражирование произведений элитарной культуры в качестве товара “престижного потребления” для массовой социальной среды** (выделено нами. – Авторы). Следует отметить, что такие массовые культурные (“креативные”) индустрии своим возникновением обязаны не столько появлению технических возможностей для массового тиражирования ... сколько сложению социального феномена массовой культуры на волне грандиозной урбанизации второй половины XIX века... Культурные (“креативные”) индустрии – это ... **производство, которое обслуживает массовый спрос, стремящийся к обретению продуктов, “похожих на настоящие”** (выделено нами. – Авторы) – элитарных, но не отличающихся выраженными индивидуально-творческими чертами, подлинным утилитарным и эстетическим качеством, а также легкодоступных материально. Такими продуктами в равной мере являются и артефакты первобытной культуры, и традиционной крестьянской, и в существенной своей части религиозной, и, наконец, современной массовой» (Флиер, 2013, с. 90–91).

Пытаясь продолжить размышления А. Я. Флиера, отметим, что производство в каждом новом своем продукте, в истоках последнего обязательно, неизбежно креативно (и на это способны ТОЛЬКО люди), а потом продукт либо остается уникальным (как правило, высокохудожественным или почитаемым сакральным), либо вдохновляет на подражание или копирование, а то и становится массово (индустриально) тиражируемым: «у истоков массового и стандартизированного продукта стоит оригинальная, но впоследствии растиражированная идея» (Ахьямова, 2020, с. 8). Такие продукты могут быть высококачественными – и функционально-утилитарно, и эстетически – но не уникальными, не эксклюзивными, разве что псевдоуникальными, псевдоэксклюзивными, выдаваемыми за таковые. Значит, **индустриализация может лишь следовать за креативностью**, опираться на нее, эксплуатировать ее импульс, а в каких-то случаях (этого совсем нельзя исключать) индустриализация может и порождать его, провоцировать к нему, что сплошь и рядом происходит, например, в сфере IT.

Сама же креативность – как кошка, которая гуляет сама по себе: между нею и автоматизацией, стандартизацией и унификацией располагается стадия вдохновенного подражания, порожденная уникальным продуктом (воплощенной или даже невоплощенной идеей), который хочется в той или иной степени повторить (а идею – воплотить) и предложить возможному потребителю – это и есть не просто стадия, а целое пространство, а также и время, то есть хронотоп того, за чем закрепилось наименование креативных индустрий. Потому что это не полное копирование, а повторение с той или иной степенью, с хорошей долей импровизации, авторского творческого произвола производителя. Как отмечает А. Я. Флиер, явление это не просто не новое, а изначально в контексте возникновения человечества. Новыми стали его масштабы, раздвигающиеся сегодня до глобальных, а главное – растущая частота его вторжения в то, что уже сложилось, стандартизировалось, а теперь (творчески) преобразуется (рис. 1).

Этот процесс реализуется в логике, близкой «Закату Европы» О. Шпенглера (1923): творческие импульсы рождают культуры, культуры рождают цивилизации. Но, на наш взгляд, угасание культуры на стадии цивилизации – не единственный из реализующихся сценариев: цивилизация тоже рождает – рождает разнообразные эффекты – и не только угасание культуры, но и побуждения к творчеству, мотивацию к жизни. И тогда нужно отметить важный терминологический нюанс: индустрии бывают креативные и посткреативные; некреативными же последние можно считать лишь ради соблюдения логически строгой дихотомии, но генетически они невозможны без своего творческого истока. А еще они сами могут становиться истоком новых творческих исканий (например, феномен «рационализаторства» советских времен). Оттого вопрос о генезисе креативных индустрий и индустрий некреативных оказывается полным аналогом вопросу о том, что первично – яйцо или курица.

В литературе пока доминирует мнение, что «на текущий момент в мире нет единого общепринятого термина для описания сектора экономической деятельности субъектов предпринимательства, осуществляемой



Рис. 1. Стадии индустриализации: от эксклюзивного производства через креативную индустрию к посткреативной индустрии, в недрах которой провоцируется поиск нестандартных (креативных) версий дальнейшего развития

Fig. 1: Stages of industrialization: from exclusive production through the creative industry to the post-creative industry, in the depths of which the search for non-standard (creative) versions of further development is provoked

с целью создания и реализации интеллектуального продукта, где основными средствами производства выступают знания и информация»¹, что «универсального прикладного понимания творческих (креативных) индустрий в мире не существует»². Поэтому «по-прежнему дискуссионным остается вопрос классификации сферы креативных индустрий. Эта область многомерна, и различные направления деятельности существенно связаны между собой. Принятые в настоящее время классификаторы не обладают достаточной целостностью и не позволяют структурировать «сквозные» профессии, специальности и компетенции»³. На это мы можем сказать, что специальная, отдельная классификация сферы креативных индустрий и не нужна, и невозможна, потому что *креативные* индустрии возможны решительно везде и всюду, где проявит себя *креативность*, где найдутся *креативные* желающие повторить производство продуктов чьей-то *креативности*, дополнив, трансформировав ее своей *креативностью* в разнообразных версиях, пока появляющиеся продукты не найдут своего массового потребителя. А далее не исключен путь и к автоматизации, стандартизации и унификации его массового воспроизводства, то есть к индустриализации.

Знаменательно также, что правительственная Концепция включает в сектор креативных индустрий, кроме прочего, и традиционное

¹ Атлас креативных индустрий... С. 12.

² Концепция развития творческих (креативных) индустрий...

³ Среднее профессиональное образование в сфере креативных индустрий... С. 40.

ремесленничество: «К творческим (креативным) индустриям относятся в том числе: индустрии, основанные на использовании историко-культурного наследия (народно-художественные промыслы и ремесла, музейная деятельность)»¹. Заметим, однако, что использование историко-культурного наследия, даже когда на нем основываются, не есть само историко-культурное наследие. И тогда можно согласиться: «Сегодня консервативный подход, когда мы только пытаемся сохранить аутентичность традиций и не внедрять в нее никаких инновационных технологий, – тупиковый. Креативная индустрия – один из способов сохранения традиций и культурной идентичности, но в развитии, с внедрением инновационных технологий» (Аюпова, 2022, с. 231). Значит, либо аутентичное воспроизводство историко-культурного наследия, либо лишь использование его с внедрением в него инновационных технологий, творческое преобразование наследия. Тогда первое к креативным индустриям отношения (уже) не имеет, второе – может иметь.

В последние десятилетия человечество вошло в «волну» (Э. Тоффлер) индустриализации, характеризующуюся не демассовизацией производства и потребления, а растущим отказом от единообразного, стандартизированного, унифицированного продукта, стремлением к разнообразному, в том числе уникальному, но чаще все же просто редкому, допускающему не строгую уникальность продукту. Причем уникальность его – не столько в материале и даже не в форме, потому что эти продукты (продукты креативной индустрии) – не столько сами предметы, сколько вызываемые ими впечатления, ощущения, эмоции; это сфера коммуникации человека с другими (в том числе предметами или явлениями природы) и собой (как другим), коммуникации, растворяющейся во времени, но хранимой в памяти (Sefton-Green). Поэтому креативные индустрии, креативную экономику нередко называют индустрией (экономикой) впечатлений (Experience economy), когда «акцент предпринимательской активности смещается от собственно товара или даже услуги, которые предлагаются для потребления, к тем сервисам, которые этот товар или услугу сопровождают на протяжении достаточно длительного времени. В условиях классического рынка, где пиком активности является акт продажи, обмена или разовая встреча производителя и потребителя, сам способ подобного взаимодействия не столь существен, поскольку имеет достаточно случайный характер. Но если между ними выстраивается долгосрочная логика взаимоотношений, когда они растягиваются во времени, а сам дизайн этих отношений становится условием предпринимательского успеха, – тогда уже вопрос такого рода коммуникации приобретает первостепенную важность и значение. Отсюда и интерес к социально-культурным традициям, к кодам, определяющим поведение человека на протяжении всей его жизни. В дело вступают социально-культурные параметры, а предметом продажи становится не товар и услуга, а стиль и образ жизни» (Зуев, 2010, с. 78).

Закономерно, что все работники сектора креативной экономики превращаются в актеров, сознательно создающих специальные эффекты переживаний для своих клиентов (Pine, 1999), и весь сектор потребления

¹ Концепция развития творческих (креативных) индустрий...

в нем «превращается в экономику переживаний, а формы работы с культурным опытом призваны создавать принципиально новый продукт – уникальное переживание (новый опыт)» (Зуев, 2010, с. 87–88). Тут можно согласиться: «Культурные индустрии (Cultural Industries) – сегмент экономики, нацеленный на серийное создание и коммерциализацию смыслов, имеющих нематериальный, культурный характер. Культурные индустрии воплощают в себе или транслируют формы культурного самовыражения независимо от коммерческой стоимости, которую они могли бы иметь» (Ахьямова, 2020, с. 8). Примечательно, что именно эти индустрии начинают играть все большую роль, пока в повседневности, развлечениях, быту, но так ли это далеко от вторжения и в другие сферы социума?!... Вопрос риторический.

Предметная составляющая продукта креативной индустрии – лишь средство, повод, обеспечение, рамка, которая никогда не становится границей художественному или всякому другому образу, впечатлению. Современными креативными индустриями актуализировалось давно известное (Buber, 1983): «не хорошо быть человеку одному» (Бт., 2:18), «человеку нужен человек»¹ – не как функциональный винтик, утилитарно значимая деталь социокультурной мегамашины (Mumford, 1970), а как собеседник, как другой, с кем можно обменяться мыслями, но прежде всего – впечатлениями, ощущениями, эмоциями, сверить их со своими, утвердиться в них или измениться, пережить совместность (Nancy, 2015) совместимого, а иногда и несовместимого, порой трагически несовместимого, и пережить это (прожить и преодолеть, как боль, как свою беспомощность перед несовместимостью) (Василюк, 1984). Потому «пришло время пересмотреть старые взгляды и перестать относиться к ремесленникам как к “деревенской отрасли” и связывать ее только лишь с культурным наследием»².

Элементарной клеточкой производства является условное натуральное хозяйство, в котором один производитель производит единственный продукт (эксклюзив) и сам же его потребляет. Условное, умозраительное (ср.: «идеальный газ») оно потому, что в реальной жизни более распространена ситуация многократного повторения потребления, а значит, и производства, которое точнее называть воспроизводством. А у воспроизводства могут быть две сильно расходящиеся, в том числе по своим последствиям, стратегии: либо сакрализация образца (которому подражают) и потому герметизация (закапсулирование, сокрытие от других, тем более от чужих) его воспроизводства и его потребления, либо подражание без ограничений на вариативизацию, импровизацию, транспарентность, доступность другим и даже чужим, дозволение и потреблять произведенное, и даже производить его. Вторая стратегия имеет большие шансы на массовизацию, но и первая не исключает ее совсем, что происходит, например, в магических, религиозных обрядах, ритуалах, исполнении (и производство, и потребление многих результатов) которых не только строжайшим образом регламентировано, но еще и закреплено

¹ Реплика героя из фильма Андрея Тарковского «Солярис». <https://clck.ru/356wDt>

² Елена Булова. «Ассамблея народных ремесел» обсудила пути развития креативной индустрии // Вечерняя Москва, 11 января 2018. <https://vm.ru/society/309782-assambleya-narodnyh-remesel-obsudila-puti-razvitiya-kreativnoj-industrii-stolicy>



Рис. 2: Стратегии производства и воспроизводства
Fig. 2: Production and reproduction strategies

за избранными, «призванными». Известны также процессы десакрализации, когда ранее строго регламентированное постепенно переводится во второй, импровизационный, режим воспроизводства и потребления. При этом массовизация может достигать степени, требующей из соображений либо эффективности (экономности), либо безопасности обращения к регламентации, стандартизации, ведущим к унификации. То есть сценарии воспроизводства могут переходить друг в друга, но всякому воспроизводству предшествует (творческое) производство (нового). Исходя из сказанного, можно предложить простую типологию стратегий производства и воспроизводства (рис. 2).

Производство нового, как правило, происходит благодаря новой («ноу-хау») технологии, в основе которой – игра, в том смысле, который вкладывал в нее Й. Хейзинга (Huizinga, 1970). Этот смысл воплощается и в образовательных практиках (Bühler, 2022), конгениально которым мыслят и в современном Китае (Fang, 2023). Й. Хейзинга обращает внимание на то, что игра существует и до, и вне человеческого общества. Если не фантазировать об «игре Бога в кости» (А. Эйнштейн) или «играх» элементарных частиц, то игры высших животных – явление обыкновенное. Они когда-то «доигрались» и до порождения человеческой культуры, внутри которой игра остается «очагом» неожиданных, незапрограммированных, некорыстных и – да! – порой весьма рискованных новаций, которым не чужды и процессы производства.

Воспроизводство же основывается либо на дисциплинирующем (часто сакральном, непререкаемом, мифологизированном) образце, эталоне, прототипе, рецепте, стандарте, шаблоне, а потому часто ритуализированном алгоритме репродуктивных действий по его воплощению,

открывающем путь к их автоматизации, либо на творческой (креативной) мультидисциплинарной импровизации, допускающей на их (но демифологизированной, десакрализованной, расколдованной) основе рекомбинации, трансформации, деструкции и дополнения. Итак, получаем следующие сценарии производства и воспроизводства:

1) производство эксклюзивного продукта по эксклюзивной технологии эксклюзивным производителем для эксклюзивного потребления (случай, в том числе наших современников, «носящихся» со своим ноу-хау, пока технология не потеряет это свое качество, а также создающих произведения высокого искусства). Производитель здесь самодетерминирован в выборе цели, технологий, инструментов производственной деятельности, партнеров, клиентов, заказчиков, подрядчиков, поставщиков, взаимоотношения с которыми тем не менее должен строить в соответствии с обычаями и нормами законодательства, в том числе в части безопасности процесса и результатов производства. Такая производственная деятельность высоко рискованна не только с точки зрения безопасности, но и с точки зрения успеха, конкурентоспособности;

2) штучное, часто герметичное воспроизводство, скрывающее его секреты от других, чужих (автаркия);

3) воспроизводство эксклюзивного продукта эксклюзивным производителем для эксклюзивного потребления по эксклюзивной же технологии, но (!) допускающее и даже поощряющее некоторые ее изменения (см., например, Rokeach, 1973);

4) ритуализованное воспроизводство (посвященными в его секреты мастерами) часто из поколения в поколение одних и тех же продуктов для себя и для натурального, прямого, часто неопосредованного деньгами обмена (традиционное ремесленничество, хотя от него не так уж далеко уходит и конвейерное производство, особенность которого лишь в том, что оно декомпозирует целостный производственный процесс и передает эти операции от мастера многочисленной, но строго определенной последовательности исполнителей, что в силу многочисленности вызывает потребность в организации денежного вознаграждения, востребованного и на рынке потребления, – пока эти операции выполняют люди, заменимые, как показало время, машинами, автоматами);

5) воспроизводство, «фонтанирующее» целями, технологиями – заимствованными или изобретенными – набрасывающееся на всё новые рынки сбыта, живущее под лозунгом Дэн Сяопина: «Не важно, какого цвета кошка, лишь бы мышей ловила!». Допуски к производственной деятельности здесь – в соответствии с законодательством и внутрифирменными правилами, а свобода действий уравнивается неотвратимой ответственностью за ущерб, принесенный по вине работника, производителя. В остальном «можно все, о чем договорились». Заметим, что здесь производитель вполне может вести себя как традиционный ремесленник, но не в силу предписывающей ему такой выбор социокультурной традиции, а произвольно, добровольно.

1-я стратегия может пойти путем сакрализации, что преобразует ее во 2-ю, а может пойти путем десакрализации, что приведет ее к 3-й. 3-я может пережить сакрализацию, и тогда она перейдет во 2-ю. В случае

попытки массового отклонения от эталона 3-я стратегия может перейти в 5-ю, которая и есть искомая креативная индустрия. 4-я же возникает из 2-й путем массовизации производимого продукта, а может возникнуть и из 5-й, если пойдет путем стандартизации своих продуктов, а особенно – технологий.

Теперь можно в самом общем виде сказать о том, что из этого следует для организации подготовки кадров.

О подготовке кадров для 1-й стратегии, выглядящей в современных условиях весьма претенциозно, заботятся Бог, природа. В сфере искусств такая подготовка давно налажена, но и в ней значительную, если не сказать решающую, роль играет не столько сама подготовка, сколько конкурсный отбор к допуску до нее. И весьма значителен приток в эту сферу людей, прошедших совсем иную подготовку, что тоже многое говорит о степени важности подготовки: дар не прививают, его открывают, а потом лишь шлифуют.

Для реализации 2-й и 3-й стратегий одаренность тоже важна, но еще важнее формирование и развитие таких качеств, как наблюдательность, терпение, систематичность, дисциплинированность, а также освоение технологий и уверенных умений использования орудий. Причем для этих стратегий достаточно передачи умений «из рук в руки», от мастера к ученику. Причем 2-я стратегия требует еще и религиозно-мистического почитания мастера: так она вернее будет реализовываться.

4-я стратегия настолько распространена в современном мире, что одной своей массовостью порождает множество версий, чье принципиальное различие между собой затеняет исследователю главное в них: стандартизированное воспроизводство требует стандартизированных профессий, подготовка к которым не может не быть тоже стандартизированной. Для производств, основывающихся на (часто сакральном, непререкаемом, мифологизированном или юридически обязывающем к следованию ему) образце, эталоне, прототипе, рецепте, стандарте, шаблоне и, соответственно, реализуемых в режиме (часто ритуализованного) алгоритма репродуктивных действий, операций, открывающих путь к их активной механизации, а затем и автоматизации, **работник должен быть** высокодисциплинированным исполнителем – аналогом автомату, но в реальности быстро утомляющимся, стареющим, нередко болеющим, к тому же склонным к разного рода повышающим степень его непригодности или ускоряющим его износ привычкам (лень, лживость, пьянство, психоэмоциональная неустойчивость и мн. др.). Не случайно в этой сфере производств верх берет стремление работодателей поменять всех работников на настоящие механизмы и автоматы, воплощенные в металле либо других легко заменимых материалах. А пока не удастся заменить всех, приходится решать проблему подготовки кадров, повышения их квалификации, мотивации и стимулирования к добросовестному труду. Часть этих забот работодатели охотно перекладывают на государство, которое не может не быть заинтересованным в поиске минимизации своих небесконечных затрат. Для каждого вида труда в сфере этих производств выявляются соответствующие ему компетенции, на освоение которых и направлен образовательный процесс;

немаловажной частью его является воспитательная работа по формированию у обучающихся дисциплинированности и прочих минимизирующих издержки человеческих слабостей качеств.

Унифицированному режиму производства соответствует стандартизированная подготовка, в том числе ее содержание, выстроенное в логике сужающихся концентров, приближающихся к центру – сакрализованному производственному процессу, постепенно погружающего в себя обучающихся. Но начальных стадиях этого погружения обучение может быть дистанцировано от производства, обходиться его имитациями, условными моделями, в том числе графическими, умозрительными (теоретическое обучение). Но и оно сопровождается цеховыми обрядами, символикой, атрибутами фирменной одежды, подогревающими профессиональную идентификацию, преданность и гордость принадлежностью к профессии. Строгость требований, неукоснительность их исполнения высоки. Преподаватель, мастер – неоспоримый авторитет, носитель секретов профессии, почитаемый образец для подражания. Передача знаний нередко происходит буквально «из рук в руки» от мастера к обучающемуся при непосредственном присутствии обоих, их тактильной вовлеченности в процесс производства, являющегося одновременно и образовательной средой. Образовательный процесс минимально отделен от производства в виде предварительных или попутных пояснений, наставлений, пробных действий, назиданий, наказаний. Наблюдается многократно описанный в научной литературе архаичный синкретизм производства и обучения. Внедряться в этот замкнутый на себя мир какими-либо его преобразованиями – значит разрушать его.

Но мы нацелены на ориентиры подготовки кадров именно для 5-й стратегии, то есть для креативных индустрий, подход к которым начнем с обзора ряда научных публикаций.

Педагогическое осмысление подготовки кадров для креативных индустрий

Работы, посвященные организации подготовки кадров для креативных индустрий, начали появляться не так давно. Выделим в этом ряду статью И. М. Аликперова «Возможности и проблемы подготовки креативных работников для постиндустриальной экономики» (2011). «Процесс подготовки креативной рабочей силы, – утверждает автор, – зависит от следующих компонентов: 1) соответствующей материально-технической базы; 2) высокого уровня профессионализма и мотивированности профессорско-преподавательского состава; 3) восприимчивости и заинтересованности студентов; 4) востребованности специалистов на конкурентном рынке» (Аликперов, 2011, с. 15). Отмечается, что «инновационный, а значит, творческий процесс требует переноса акцента с массового поточного образования на индивидуальное и дистанционное ... требует интересного дизайна ... аудиторий, использования фирменного стиля организации для ее идентификации... В процессе воспитания творческих способностей ведущая роль принадлежит профессорско-преподавательскому составу <...> креативность [которого] формируется годами путем чтения художественной литературы, просмотра спектаклей, кинофильмов, концертов, посещения выставок, музеев, интересного

общения и обсуждения, что является весомой статьёй бюджетных расходов, не предусмотренных государством в стоимости рабочей силы как фактора формирования и развития творческого потенциала преподавателя» (Там же, с. 17).

Другие авторы на вопрос «В чем основные кадровые источники развития и саморазвития креативных практик?» отвечают так: «Первое и основное – это воспитание, выращивание креативной личности с высоким уровнем самосознания и культурных потребностей. Основой этого является развитая многоуровневая система учреждений культуры, представленная всеми типами и направлениями деятельности... Второй источник кадрового развития – это связь между поколениями в креативных проектах и инициативах ... команды, в которых сильна преемственная связь поколений, создают успешные жизнеспособные креативные проекты. Третий источник кадрового развития – это креативное сообщество ... носители культуры, ценностей» (Вербицкая, 2022, с. 17). Кроме того, важны «действующие точки роста креативных инициатив и проектов и виртуализация и цифровизация культурных практик и индустрий» (Там же, с. 18).

Недавно проведенное обстоятельное исследование показало, что «работодатели выделили следующие компетенции и навыки, необходимые для занятости в сфере креативных индустрий...:

- сочетание фундаментальных навыков в конкретной профессиональной и смежных областях,
- цифровые компетенции, в т. ч. владение специализированными программами в социальных сетях и использование цифровых интерфейсов,
- универсальный набор творческих, технологических, образовательных и предпринимательских компетенций...,
- эрудиция, начитанность, насмотренность, ориентация в культурном наследии,
- метапредметные навыки – коммуникация, работа в команде, эмоциональный интеллект, ораторские способности, самопрезентация и самопродвижение»¹.

Там же «отмечена недостаточная наполненность используемых программ профориентации и общеобразовательных программ инструментами выявления и развития творческих способностей обучающихся»², сформулирована рекомендация «организовать разработку и внедрение в учебный процесс общеобразовательных организаций современных инструментов выявления и развития творческих способностей обучающихся»³ и сделан вывод, что «результаты опроса выявляют в качестве основного приоритета при выборе профессии потребности в самореализации, при том что привлекательность профессии, образовательной организации или советы родителей и педагогов находятся не на первых позициях»⁴. В то же время «опрос школьников и родителей выявил низкий уровень их осведомленности о существующем спектре и новых

¹ Среднее профессиональное образование в сфере креативных индустрий..., с. 33.

² Там же. С. 34.

³ Там же. С. 34.

⁴ Там же. С. 35.

профессиях сферы креативных индустрий»¹, рекомендация – «разработать и реализовать дополнительные меры, направленные на просвещение и профессиональную ориентацию школьников и их родителей в сфере креативных индустрий»².

Проведенный «опрос выявил многообразие желаний и потребностей учащихся в выборе профессии и специальности с учетом широкого спектра навыков и предпочитаемых направлений дальнейшего развития и деятельности. Кроме того, продемонстрирована потребность студентов колледжей в получении дополнительных знаний, навыков и компетенций, в том числе относящихся к смежным профессиям и специальностям»³, что нашло отражение в рекомендации «разработать и внедрить дополнительные модули в действующие программы подготовки, обеспечив постепенный переход от узкопрофильного обучения к более гибкому набору компетенций, включая компетенции из смежных профессий и специальностей и индивидуальные траектории обучения»⁴.

Не оставлена без внимания проблема «устаревшей материально-технической базы, изношенность имущественного фонда в учреждениях СПО и его несоответствие актуальному состоянию оборудования и в целом материально-технической базы предприятий сферы креативных индустрий»⁵, в ответ на которую дана рекомендация «провести инвентаризацию МТБ организаций СПО; разработать стандарты МТО образовательной деятельности СПО в сфере креативных индустрий ... рекомендовать организациям СПО и их учредителям внедрение стандартов МТО с последующей сертификацией и возможностью использования инструментов государственной поддержки такой модернизации»⁶.

До сих пор остается актуальной проблема «преимущественно низкой, не соответствующей современному уровню развития сферы креативных индустрий, квалификации работающих в учреждениях СПО преподавателей», вызванная «в том числе относительно низким уровнем оплаты труда»⁷. Важной представляется рекомендация «обеспечить выявление, формирование и продвижение новых лидеров мнений в сфере креативных индустрий, включая победителей профессиональных конкурсов, молодых специалистов, постепенно перенося акцент и внимание целевой аудитории с лидеров мнений на лидеров изменений, с трендочеров на трендсеттеров»⁸.

В немногочисленных исследованиях, посвященных подготовке современных ремесленников (Локотникова, 2002; Заводчиков и др., 2011; Ефанов, 2014), тоже можно найти характеристики ремесленного труда как аналога или одного из видов креативной производственной деятельности. Назовем некоторые из них: высокая степень интеллектуальности

¹ Там же. С. 38.

² Там же. С. 38.

³ Там же. С. 35.

⁴ Там же. С. 35.

⁵ Там же. С. 36.

⁶ Там же. С. 36.

⁷ Там же. С. 37.

⁸ Там же. С. 39.

(соотношение умственной, креативной и мануальной деятельности в пользу первой); многофункциональность (разнообразие трудовых функций: выбор материалов и технологии + изготовление продукта + организация продажи + платежные операции + работа с клиентами); высокая наукоемкость (большое количество предметных областей, на которых строится содержание ремесленной профессии: материаловедение, технология, дизайн, менеджмент, финансы, маркетинг, иностранные языки, программные среды и др.).

Такой многоплановый, персонифицированный и творческий характер трудовой деятельности в сферах креативных индустрий, современного ремесленничества, безусловно, требует особой, целенаправленной организации профессионального обучения – как теоретического, так и практического. Но дальнейшие поиски ответов на вопросы о подготовке кадров для креативных индустрий не могут не опираться на выявление особенностей этого сектора экономики в контексте свойственной ему стратегии воспроизводства.

Заключение

Выявление хронотопа креативных индустрий (рис. 1) и типология стратегий производства и воспроизводства (рис. 2) позволяют наметить ориентиры для организации, прежде всего отбора содержания, подготовки востребованных креативными индустриями кадров. Для производств, основывающихся на творческой импровизации, в том числе вследствие демифологизации, десакрализации образцов, эталонов, прототипов, рецептов, стандартов, шаблонов, алгоритмов, а также допущения их рекомбинации, трансформации, деструкции и дополнения, нужен работник, свободный в выборе и способный к ответственному выбору своих целей и уж тем более технологий, инструментов, партнеров, клиентов, заказчиков, подрядчиков, поставщиков, взаимоотношения с которыми тем не менее он должен уметь строить в соответствии с нормами этики и законодательства, в том числе в части безопасности процесса и результатов производства. Значит, его подготовка не может быть свободной от глубоких и широких познаний о свойствах материалов, пределах возможностей оборудования, законодательных ограничениях. Коммуникативная культура – также не роскошь для работника этой сферы. И поскольку производственная деятельность в этой сфере высоко рискогенна не только с точки зрения безопасности, но и с точки зрения успеха, конкурентоспособности, работнику необходимы знания законов бизнеса, его экономических, психологических, социологических, правовых, культурологических аспектов.

Ответственность за такое профессиональное образование, в том числе за его результаты, невозможно возложить на образовательную организацию, поскольку они измеримы лишь в той части, которую осваивают и в организациях, ведущих подготовку для унифицированных производств. Но ими подготовка для креативных индустрий исчерпана быть не может, как не может она вестись в режиме дисциплинарного образовательного учреждения. Дух академической вольницы – условие раскрепощенного, свободного от предрассудков и мистифицированных

шаблонов мышления. Обеспечить его должны соответствующие режим управления и стиль межличностных взаимодействий.

Очевидно, на такой подготовке не очень-то сэкономишь. Однако ответственность за ее результат лежит преимущественно на обучающемся, который живет и работает в парадигме «век живи – век учись» (непрерывное образование как жизненный стиль и потребность). И свои образовательные траектории он в значительной степени выстраивает сам (Baričević, 2023), взаимодействуя с участниками рынка образовательных услуг, принимая во внимание их рекомендации. Образовательная организация в этой ситуации ответственна за создание соответствующих условий, оцениваемых прежде всего опять же обучающимися (Negyi, 2023).

Выявленные ориентиры подготовки кадров для креативных индустрий упираются не только в затратность ее организации и многочисленные культурные преграды, а также в инерцию подавляющего доминирования дисциплинарных образовательных организаций, поддерживаемых государством и общественными привычками. Инициатор креативного производства затевает проект, который, если будет иметь успех, довольно быстро приведет к выбору между его сворачиванием либо переходом к массовому стандартизированному тиражированию своего продукта. Значит, поначалу ему будет достаточно небольшой креативной команды, а в случае разворачивания индустриального производства придется искать кадры среди выпускников дисциплинарных образовательных организаций. Так что массовой подготовки кадров для креативных индустрий ждать не стоит. И если мы заменим в следующей цитате «культуру» на «креативные индустрии», то все будет точно: «Профессиональное обучение и стажировки, которые являются полезными в других отраслях промышленности, во многом неэффективны в отраслях культуры. А именно управление творческими ресурсами является одной из ключевых задач, стоящих перед организациями в отраслях культуры. Для решения этой задачи организации в индустрии культуры должны привлекать и мотивировать людей, которые обладают интуитивным пониманием того, как творческие ресурсы могут быть обнаружены и воспитаны. Их конкурентное преимущество зависит именно от нахождения этих лиц. Успешное управление творческими ресурсами в индустрии культуры зависит от нахождения этой точки баланса между императивами свободы творчества и коммерциализацией искусства» (Савельева, 2016, с. 156).

Креативные работники появляются не столько благодаря, сколько вопреки доминирующей стандартизированной системе образования, – это ее, на первый взгляд, парадоксальный, а на самом деле закономерный вклад в развитие культуры и экономики (Taylor, 2008). Еще одним – не парадоксальным – ее вкладом является освоение обучающимися требуемых для сложившихся производств компетенций, которые не в меньшей, а в большей степени важны и в креативных индустриях.

Итак, вырисовывается следующий ориентир для организаторов подготовки кадров для креативных индустрий: попытки создать такое профессиональное образование есть разновидность самих креативных (в нашем случае – образовательных) индустрий, рискованных, но во многих

случаях увлекательных и даже плодотворных и всегда локализованных во времени и пространстве, потому что их долгосрочное выживание (как переходных форм) связано только с переводом из креативного режима функционирования в режим массовой стандартизированной и в значительной степени унифицированной подготовки. Внутри нее, как уже было сказано, всегда будут ростки вольнодумства и ответственной креативности. Потому что в отличие от тотально автоматизируемых материальных производств, в сфере производства кадров в роли обучающихся будут исключительно «человеки играющие» (Й. Хейзинга). И даже когда ставится сознательная задача декреации (негации творчества), ее решение парадоксальным (непостижимым (Minati, 2019)) образом оказывается фатально творческим (Nakamura, 2021). Выходит, креативность – вечная попутчица человека, а потому вечны феномены спонтанно-креативных индустрий и спонтанно-креативной подготовки кадров для них.

Список литературы

1. Аликперов И. М. Возможности и проблемы подготовки креативных работников для постиндустриальной экономики // Образование и наука. 2011. № 6 (85). С. 12–21. <https://www.elibrary.ru/item.asp?edn=zinningi>
2. Ахьямова И. А. и др. Аналитика культурных индустрий: до и после [пандемии] / Науч. ред. М. А. Беляева. Екатеринбург: Екатеринбургская академия современного искусства, 2020. 238 с. <https://elibrary.ru/item.asp?id=44542546>
3. Аюпова И. Х. Креативные индустрии и культурная идентичность: инструменты взаимного продвижения на примере Республики Татарстан // Журнал Новой экономической ассоциации. 2022. № 2 (54). С. 229–234. <https://doi.org/10.31737/2221-2264-2022-54-2-14>
4. Бутова Т. Г., Данилина Е. П., Егوشيная О. Л., Климович Н. В., Поподько Г. И. Терминологическое исследование в области культурных и креативных индустрий // Научный вестник: финансы, банки, инвестиции. 2022. № 1. С. 102–109. <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=49530345>
5. Василюк Ф. Е. Психология переживания. Москва: Изд. Моск. ун-та, 1984. 200 с.
6. Вейнмейстер А. В., Иванова Ю. В. «Культурные индустрии» и «креативные индустрии»: границы понятий // Международный журнал исследований культуры. 2017. №. 1 (26). С. 38–48. http://www.intelros.ru/pdf/isl_kult/2017_01/4.pdf
7. Вербицкая Н. О., Учайкина С. Н., Вакарь Л. В. Кадры для креативных индустрий в культурном пространстве Свердловской области // Управление культурой. 2022. № 2 (2). С. 16–20. <https://www.elibrary.ru/item.asp?edn=PMEMWM>
8. Ефанов А. В. и др. Ремесленное образование в России: ценности, содержание, технологии / Науч. ред. Г. М. Романцев. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2014. 190 с. <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=26133465>
9. Заводчиков Д. П. и др. Инновации в подготовке ремесленников-предпринимателей / Науч. ред. Зеер Э. Ф. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос.

- проф.-пед. ун-та, 2011. 216 с. <https://elar.rsvpu.ru/handle/123456789/18348>
10. Зеленцова Е. В., Гладких Н. В. Творческие индустрии: теории и практики. Москва: Т8 RUGRAM; Практика, 2021. 222 с.
 11. Зуев С. Э., Васецкий А. А. Культурные индустрии в условиях глобализации // Управленческое консультирование. Актуальные проблемы государственного и муниципального управления. 2010. № 1. С. 76–89. <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=13618766>
 12. Лазарева О. В. Культурные индустрии: два аспекта понимания // Обсерватория культуры. 2017. Т. 14. № 6. С. 670–676. <https://doi.org/10.25281/2072-3156-2017-14-6-670-676>
 13. Локотникова Е. М. Педагогические основы подготовки молодежи к ремесленному труду в системе начального профессионального образования: диссертация... канд. пед. наук. М., 2002. 203 с.
 14. Савельева К. В. Развитие феномена культурных индустрий в современном обществе // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. 2016. № 12-3 С. 154–157. <https://elibrary.ru/item.asp?edn=xdemql>
 15. Степанов А. А., Савина М. В. Креативная экономика: сущность и проблемы развития // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. 2013. № 12 (60). <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=21438985>
 16. Флиер А. Я. Культурные индустрии в истории и современности: типы и технологии // Личность. Культура. Общество. 2013. Т. 15. № 1 (77). С. 88–103. <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=19096695>
 17. Яковлев В. Ю. Основания культурных и креативных индустрий как явления современного общества // Международный журнал исследований культуры. 2017. № 1 (26). С. 14–27. <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=29207816>
 18. Aljarallah E., Bachar I. Existence and global asymptotic behavior of positive solutions for superlinear singular fractional boundary value problems // Fractal and Fractional. 2023. Vol. 7. Iss. 7. <https://doi.org/10.3390/fractal-fract7070527>
 19. Bananuka T., Perry M., Kadoma A. Researching without «methods»: An experiment in socio-ecological sustainability research with rural communities // International Journal of Qualitative Methods. 2023. Vol. 22. <https://doi.org/10.1177/16094069231179159>
 20. Baričević M., Luić L. From active learning to innovative thinking: the influence of learning the design thinking process among students// Education Sciences. 2023. Vol. 13. Iss. 5. <https://doi.org/10.3390/educsci13050455>
 21. Buber M. Ich und du. Heidelberg: Lambert Schneider GmbH, 1983. 143 s.
 22. Bühler M., Jelinek T., Nübel K. Training and preparing tomorrow's workforce for the fourth industrial revolution// Education Sciences. 2022. Vol. 12. Iss. 11. <https://doi.org/10.3390/educsci12110782>
 23. Carter C., Lapum J. L., Lavallée L. F., Martin L. S. Explicating positionality: A journey of dialogical and reflexive storytelling // International Journal of Qualitative Methods. 2014. Vol. 13. No. 1. P. 362–376. <https://doi.org/10.1177/160940691401300118>

24. Fang W.-T., Sun J.-H., Tong P.-H., Kang Y.-Y. A teaching model of cultural and creative design based on the philosophy of the book of changes // Education Sciences. 2023. Vol. 13. Iss. 2. <https://doi.org/10.3390/educsci13020120>
25. Florida R. Cities and the creative class. London: Routledge, 2004. 208 p. <https://doi.org/10.4324/9780203997673>
26. Hearn G., Thompson B.Y. The future of creative work: creativity and digital disruption. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2020. 288 p. <https://doi.org/10.4337/9781839101106.00007>
27. Hegyi B. Experimental conclusions of the online inter-university creativity, responsibility, and entrepreneurship course implementation // Education Sciences. 2023. Vol. 13. Iss. 3. <https://doi.org/10.3390/educsci13030240>
28. Hesmondhalgh D., Baker S. Creative labour: media work in three cultural industries. London: Routledge, 2011. 288 p. <https://doi.org/10.4324/9780203855881>
29. Horkheimer M., Adorno T. W. Dialektik der aufklärung. Philosophische fragmente. Amsterdam: Querido, 1947. 275 s. https://doi.org/10.1007/978-3-658-13213-2_38
30. Hossain A., Akhtar M. N., Navascués M. A. Fractal dimension of fractal functions on the real projective plane // Fractal and Fractional. 2023. Vol. 7. Iss. 7. <https://doi.org/10.3390/fractalfract7070510>
31. Howkins J. The creative economy: how people make money from ideas. London: Allen Lane, 2001. 263 p.
32. Huizinga J. Homo ludens: a study of the play element in culture. London, Boston and Henley: Routledge & Kegan Paul, 1970. 220 p.
33. Landry C. The creative city: a toolkit for urban innovators. London: Routledge, 2008. 352 p. <https://doi.org/10.4324/9781849772945>
34. Mao L., Mian Akram A., Chovanec D., Underwood M. L. Embracing the spiral: researcher reflexivity in diverse critical methodologies // International Journal of Qualitative Methods. 2016. Vol. 15. Iss. 1. <http://dx.doi.org/10.1177/1609406916681005>
35. McLuhan M., Powers B. R. The global village: transformations in world life and media in the 21st century. London: Oxford University Press, 1989. 220 p.
36. Mieke B. The logics at work in the new cultural industries // Media, culture and society. 1987. Vol. 9. No. 3. P. 273–289. <https://doi.org/10.1177/016344387009003002>
37. Minati G. On theoretical incomprehensibility // Philosophies. 2019. Vol. 4. Iss. 3. <https://doi.org/10.3390/philosophies4030049>
38. Mumford L. The myth of the machine: technics and human development. New York: Estados Unidos: Brace & World, 1970. 342 p.
39. Nakamura K. De-creation in Japanese painting: materialization of thoroughly passive attitude // Philosophies. 2021. Vol. 6. Iss. 2. <https://doi.org/10.3390/philosophies6020035>
40. Nancy J.-L. Rethinking Corpus // Carnal Hermeneutics. New York: Fordham University Press, 2015. P. 77–91. <https://doi.org/10.1515/9780823265916-005>
41. Nassef A. M., Abdelkareem M. A., Maghrabie H. M., Baroutaji A. Meta-heuristic-based algorithms for optimizing fractional-order controllers – A recent, systematic, and comprehensive review // Fractal and Fractional. 2023.

Vol. 7. Iss. 7. <https://doi.org/10.3390/fractalfract7070553>

42. Olaghere A. Reflexive integration of research elements in mixed-method research // International Journal of Qualitative Methods. 2022. Vol. 21. <http://dx.doi.org/10.1177/16094069221093137>

43. Pine B. J., Gilmore H. J. The experience economy. Boston: Edward Elgar, 1999. 269 p.

44. Rokeach M. The nature of human values. New York: Free Press, 1973. 438 p.

45. Sacco P. L., Segre G. Creativity, cultural investment and local development: a new theoretic alframeworkfor endogenous growth // Growth and innovation of competitive regions. Berlin, Heidelberg: Springer,, 2009. P. 281–294. <https://doi.org/10.1007/978-3-540-70924-4>

46. Sefton-Green J., Watkins S. C., Kirshner B. Young people's transitions in to creative work: navigating challenges and opportunities. New York: Taylor & Francis, 2019. 172 p. <https://doi.org/10.4324/9781315174754>

47. Spengler O. Der untergang des abendlandes: umrisse einer morphologie der weltgeschichte (2 vol.). München: C. H. Beck, 1923.

48. Taylor S., Littleton K. Creative careers and non-traditional trajectories: a report on an interview-based research product conducted for the project 'Non-traditional participation and pathways' for the national arts learning network // National Arts Learning Network. London: The Open University, 2008. 95 p.

49. Taylor St. What is discourse analysis? London, New Delhi, New York, Sydney: Bloomsbury Academic, 2013. 114 p.

References

Alikperov, I. M. (2011). Opportunities and problems of training creative workers for the post-industrial economy. *Education and Science*, 6, 12–21. (In Russ.) <https://www.elibrary.ru/item.asp?edn=zinnngj>

Ah'jamova, I. A. at al. (2020). *Analitika kul'turnykh industrii: do i posle [pandemii]* [Analysis of cultural industries: before and after [pandemic]]. Yekaterinburgskaja akademija sovremennogo iskusstva. (In Russ.) <https://elibrary.ru/item.asp?id=44542546>

Ajupova, I. Kh. (2022). Creative industries and the cultural identity: The instruments of mutual promotion (example of the Tatarstan Republic). *Journal of the New Economic Association*, 2, 229–234. (In Russ.) <https://doi.org/10.31737/2221-2264-2022-54-2-14>

Aljarallah, E., & Bachar, I. (2023). Existence and global asymptotic behavior of positive solutions for superlinear singular fractional boundary value problems. *Fractal and Fractional*, 7 (7). <https://doi.org/10.3390/fractalfract7070527>

Bananuka, T., Perry, M., & Kadoma, A. (2023). Researching without «methods»: An experiment in socio-ecological sustainability research with rural communities. *International Journal of Qualitative Methods*, 22. <https://doi.org/10.1177/16094069231179159>

Baričević, M.,& Luić, L. (2023). From active learning to innovative thinking: the influence of learning the design thinking process among students. *Education Sciences*, 13 (5). <https://doi.org/10.3390/educsci13050455>

Buber, M. (1983). *Ich und du*. Lambert Schneider GmbH.

- Bühler, M., Jelinek, T., & Nübel, K. (2022). Training and preparing tomorrow's workforce for the fourth industrial revolution. *Education Sciences*, 12 (11). <https://doi.org/10.3390/educsci12110782>
- Butova, T. G., Danilina, E. P., Egoshina, O. L., Klimovich, N. V., & Popod'ko, G. I. (2022). Terminological research in the field of cultural and creative industries. *Scientific Bulletin: Finance, Banks, Investments*, 1, 102–109. (In Russ.) <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=49530345>
- Carter, C., Lapum, J. L., Lavallée, L. F., & Martin, L. S. (2014). Explicating positionality: A journey of dialogical and reflexive storytelling. *International Journal of Qualitative Methods*, 13 (1), 362–376. <https://doi.org/10.1177/160940691401300118>
- Efanov, A. V. et al. (2014). *Remeslennoe obrazovanie v Rossii: tsennosti, sodержanie, tekhnologii* [Craft education in Russia: values, content, technologies]. RSVPU (In Russ.) <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=26133465>
- Fang, W.-T., Sun, J.-H., Tong, P.-H., & Kang, Y.-Y. (2023). A teaching model of cultural and creative design based on the philosophy of the book of changes. *Education Sciences*, 13 (2). <https://doi.org/10.3390/educsci13020120>
- Flier, A. J. (2013). Cultural industries in history and modernity: types and technologies. *Personality. Culture. Society*, 15, 1, 90–91. (In Russ.) <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=19096695>
- Florida, R. (2004). *Cities and the creative class*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203997673>
- Hearn, G., & Thompson, B.Y. (2020). *The future of creative work: creativity and digital disruption*. Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781839101106.00007>
- Hegyi, B. (2023). Experimental conclusions of the online inter-university creativity, responsibility, and entrepreneurship course implementation. *Education Sciences*, 13 (3). <https://doi.org/10.3390/educsci13030240>
- Hesmondhalgh, D., & Baker, S. (2011). *Creative labour: media work in three cultural industries*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203855881>
- Horkheimer, M., & Adorno, T. W. (1947). *Dialektik der aufklärung. Philosophische fragmente*. Querido. https://doi.org/10.1007/978-3-658-13213-2_38
- Hossain, A., Akhtar, M. N., & Navascués, M. A. (2023). Fractal dimension of fractal functions on the real projective plane. *Fractal and Fractional*, 7 (7). <https://doi.org/10.3390/fractalfract7070510>
- Howkins, J. (2001). *The creative economy: how people make money from ideas*. Allen Lane.
- Huizinga, J. (1970). *Homo ludens: a study of the play element in culture*. Routledge & Kegan Paul.
- Jakovlev, V. J. (2017). Bases of the cultural and creative industries as phenomena of modern society. *International Journal of Cultural Research*, 1, 14–27. (In Russ.) <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=29207816>
- Landry, C. (2008). *The creative city: a toolkit for urban innovators*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781849772945>
- Lazareva, O. V. (2017). Cultural industries: two aspects of understanding. *Observatory of Culture*, 14 (6), 670–676. (In Russ.) <https://doi.org/10.25281/2072-3156-2017-14-6-670-676>
- Lokotnikova, E. M. (2002). *Pedagogical foundations of preparing young people for handicraft work in the system of primary vocational education*. (Unpublished PhD thesis). Moscow. (In Russ.)

- Mao, L., Mian Akram, A., Chovanec, D., & Underwood, M. L. (2016). Embracing the spiral: researcher reflexivity in diverse critical methodologies. *International Journal of Qualitative Methods*, 15 (1). <http://dx.doi.org/10.1177/1609406916681005>
- McLuhan, M., & Powers, B. R. (1989). *The global village: transformations in world life and media in the 21st century*. Oxford University Press.
- Miege, B. (1987). The logics at work in the new cultural industries. *Media, Culture and Society*, 9 (3), 273–289. <https://doi.org/10.1177/016344387009003002>
- Minati, G. (2019). On theoretical incomprehensibility. *Philosophies*, 4 (3). <https://doi.org/10.3390/philosophies4030049>
- Mumford, L. (1970, c1967). *The myth of the machine: technics and human development*. Estados Unidos: Brace & World.
- Nakamura, K. (2021). De-creation in Japanese painting: materialization of thoroughly passive attitude. *Philosophies*, 6 (2). <https://doi.org/10.3390/philosophies6020035>
- Nancy, J.-L. (2015). Rethinking Corpus. In *Carnal Hermeneutics* (pp. 77–91). Fordham University Press. <https://doi.org/10.1515/9780823265916-005>
- Nassef, A. M., Abdelkareem, M. A., Maghrabie, H. M., & Baroutaji, A. (2023). Metaheuristic-based algorithms for optimizing fractional-order controllers – A recent, systematic, and comprehensive review. *Fractal and Fractional*, 7 (7). <https://doi.org/10.3390/fractalfract7070553>
- Olaghere, A. (2022). Reflexive integration of research elements in mixed-method research. *International Journal of Qualitative Methods*, 21. <http://dx.doi.org/10.1177/16094069221093137>
- Pine, B. J., & Gilmore, H. J. (1999). *The experience economy*. Edward Elgar.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. Free Press. <http://hdl.handle.net/10822/764490>
- Sacco, P. L., & Segre, G. (2009). Creativity, cultural investment and local development: a new theoretic alframeworkfor endogenous growth. In *Growth and innovation of competitive regions* (pp. 281–294). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-540-70924-4>
- Saveleva, K. V. (2016). The development of the phenomenon of cultural industries in modern society. *Historical, Philosophical, Political and Legal Sciences, Cultural Studies and Art Criticism. Questions of Theory and Practice*, 12-3, 154–157. (In Russ.) <https://elibrary.ru/item.asp?edn=xdemql>
- Sefton-Green, J., Watkins, S. C., & Kirshner, B. (2019). *Young people's transitions in to creative work: navigating challenges and opportunities*. Taylor & Francis. <https://doi.org/10.4324/9781315174754>
- Spengler, O. (1923). *Der untergang des abendlandes: umrisse einer morphologie der weltgeschichte*. C. H. Beck.
- Stepanov, A. A., & Savina, M. V. (2013). Creative economy: the essence and problems of development. *Management of Economic Systems: Electronic Scientific Journal*, 12, 1–10 (In Russ.) <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=21438985>
- Taylor, S., & Littleton, K. (2008). Creative careers and non-traditional trajectories: a report on an interview-based research product conducted for the project 'Non-traditional participation and pathways' for the national arts learning network. In *National Arts Learning Network*. The Open University.
- Taylor, St. (2013). *What is discourse analysis?* Bloomsbury Academic.
- Vasiljuk, F. E. (1984). *Psikhologiya perezvivaniya* [Psychology of experience]. LSU. (In Russ.)

- Vejnmejster, A. V., & Ivanova, J. V. (2017). «Cultural industries» and «creative industries»: the boundaries of concepts. *International Journal of Cultural Studies*, 1, 38–48. (In Russ.) <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=29207818>
- Verbickaja, N. O., Uchajkina, S. N., & Vakar', L. V. (2022). Personnel for creative industries in the cultural space of the Sverdlovsk region. *Culture Management*, 2, 16–20. (In Russ.) <https://www.elibrary.ru/item.asp?edn=PMEMWM>
- Zavodchikov, D. P., Zeer, E. F., Lopez, E. G., & Pavlova A.M. (2011). *Innovatsii v podgotovke remeslennikov-predprinimatelei* [Innovations in the training of artisans-entrepreneurs]. RSVPU. (In Russ.) <https://elar.rsvpu.ru/handle/123456789/18348>
- Zelencova, E. V., & Gladkih, N. V. (2021). *Tvorcheskije industrii: teorii i praktiki* [Creative industries: theories and practices]. T8 RUGRAM. (In Russ.)
- Zuev, S. J., & Vaseckij, A. A. (2010). Cultural industries in the context of globalization. *Management Consulting: Scientific and Practical Journal*, 1, 76–89. (In Russ.) <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=13618766>

Вклад авторов:

Кислов Александр Геннадьевич: коммуникации с представителями сферы креативных индустрий, сбор и участие в обсуждении материалов, экспликация концептуальных результатов.

Феоктистов Андрей Владимирович: инициирование, организация и общее руководство исследованием, коммуникации с представителями сферы креативных индустрий, интерпретация концептуальных материалов.

Шапко Ирина Валерьевна: коммуникации с представителями сферы креативных индустрий, сбор и участие в обсуждении материалов, систематизация концептуальных материалов, оформление текста.

Якушева Кристина Николаевна: организация коммуникаций с представителями сферы креативных индустрий, сбор и участие в обсуждении материалов.

Информация об авторах

Кислов Александр Геннадьевич, д-р филос. наук, профессор, профессор кафедры философии, социологии и социальной работы Российского государственного профессионально-педагогического университета, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0826-8709>, akislov2005@yandex.ru

Феоктистов Андрей Владимирович, д-р техн. наук, доцент, первый проректор Российского государственного профессионально-педагогического университета, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2409-215X>, feoktis1@gmail.com

Шапко Ирина Валерьевна, канд. филос. наук, доцент, доцент кафедры философии, социологии и культурологии Уральского государственного педагогического университета, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0793-2479>, ishapko@yandex.ru

Якушева Кристина Николаевна, ассистент кафедры теории и методики физической культуры Российского государственного

ного профессионально-педагогического университета, ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-0382-0573>, Kristina694@mail.ru

Конфликт интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

Information about the authors

Alexander G. Kislov, Dr. Sci. (Philosophy), Professor, Professor at the Department of Philosophy, Sociology and Social Work, Russian State Vocational Pedagogical University, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0826-8709>, akislov2005@yandex.ru

Andrey V. Feoktistov, Dr. Sci. (Technology), Docent, Vice-Rector, Russian State Vocational Pedagogical University, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2409-215X>, andrey.feoktistov@rsvpu.ru

Irina V. Shapko, Cand. Sci. (Philosophy), Docent, Associate Professor at the Department of Philosophy, Sociology and Cultural Studies, Ural State Pedagogical University, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0793-2479>, ishapko@yandex.ru

Kristina N. Yakusheva, Assistant at the Department of Theory and Methods of Physical Culture, Russian State Vocational Pedagogical University, ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-0382-0573>, Kristina694@mail.ru

Conflict of interests: the authors declare no conflict of interest.

Authors have read and approved the final manuscript.

<https://doi.org/10.52944/PORT.2023.55.4.004>

Научная статья



Профессиональный стандарт – ФГОС – требования работодателей: противоречия и способы их преодоления при подготовке специалистов метрологической службы

Б. Н. Гузанов¹, А. Д. Колясникова^{1,2}¹ Российский государственный профессионально-педагогический университет, Екатеринбург, Российская Федерация² Уральский завод гражданской авиации, Екатеринбург, Российская Федерация
guzanov_bn@mail.ru

Аннотация

Введение. Подготовка кадров в области управления качеством, соответствующих квалификационным запросам работодателей, вряд ли возможна исключительно в рамках действующих бакалаврских и магистерских программ. И причина здесь не только и не столько в несоответствии образовательных стандартов квалификационным требованиям, а скорее в специфике деятельности специалиста-метролога, для овладения которой требуется особая образовательная траектория.

Цель – на основе анализа взаимосвязи профессионального и образовательного стандартов и в соответствии с запросами работодателей выявить подходы и к формированию актуальных квалификационных требований к инженеру по метрологии.

Методы. В качестве методологического подхода к определению состава и структуры квалификационных характеристик инженеров-метрологов использована таксонометрия Б. Блума, а основным методом исследования стал контент-анализ научных публикаций авторов, изучающих опыт сопряжения профессиональных и образовательных стандартов и нормативно-технической документации, регулирующей деятельность метрологов, дополненный анализом эмпирических данных, полученных в результате анкетирования экспертов-практиков.

Результаты. Определены различия в подходах к определению структуры и содержания профессиональных характеристик выпускников высшей школы и требований, описанных в профессиональном стандарте. Обозначена роль специальных образовательных программ дополнительной профессиональной подготовки в формировании траектории повышения квалификации и становления востребованного специалиста-метролога. Показано, что сопряжение запросов работодателей и образовательных результатов подготовки специалистов по метрологии необходимо в целях повышения как уровня проектного качества разрабатываемой продукции, с одной стороны, так и формирования востребованных специалистов в области метрологии – с другой.

Научная новизна. Выявлены различия квалификационных требований к метрологам со стороны рынка труда и образовательных результатов, установленных ФГОС, в рамках которых осуществляется подготовка бакалавров и магистров по направлению «Стандартизация и метрология». Сформулировано понимание аналитической экспертной деятельности специалиста по метрологии.

© Гузанов Б. Н., Колясникова А. Д., 2023

Практическая значимость. Представленная в статье схема взаимосвязи компонентов образовательного пространства и запросов рынка труда может быть использована при определении состава и содержания общепрофессиональных и специализированных компетенций специалистов-метрологов для экспертной деятельности с учетом особенностей и специфики производств.

Ключевые слова: метролог, профессиональные компетенции, профессиональный стандарт, образовательный стандарт, ФГОС, дополнительная профессиональная подготовка, рынок труда, работодатель

Для цитирования: Гузанов Б. Н., Колясникова А. Д. Профессиональный стандарт – ФГОС – требования работодателей: противоречия и способы их преодоления при подготовке специалистов метрологической службы // Профессиональное образование и рынок труда. 2023. Т. 11. № 4. С. 77–92. <https://doi.org/10.52944/PORT.2023.55.4.004>

Статья поступила в редакцию 31 октября 2023 г.; поступила после рецензирования 18 ноября 2023 г.; принята к публикации 20 ноября 2023 г.

Original article

Professional standard – Federal state educational standard – Employers' requirements: Contradictions and ways to overcome them in the training of metrological service specialists

Boris N. Guzanov¹, Alyona D. Kolyasnikova^{1,2}

¹ Russian State Vocational Pedagogical University, Yekaterinburg, Russian Federation

² Ural Works of Civil Aviation, Yekaterinburg, Russian Federation
guzanov_bn@mail.ru

Abstract

Introduction. Training in the field of quality management, meeting the qualification requirements of employers, is unlikely to be possible solely within the framework of existing BA and MA programmes. And the reason here lies not only, and not so much, in the mismatch of educational standards to qualification requirements, but rather in the specificity of the activities of a metrology specialist, for mastering which a special educational trajectory is required.

The aim of the study is to identify approaches to the formation of qualification requirements for an engineer in metrology based on an analysis of the relationship between professional and educational standards and in accordance with the requests of employers.

Methods. As a methodological approach to determining the composition and structure of qualification characteristics of metrologists, the taxonomy of B.Bloom was used, and the main method of research was the content analysis of scientific publications of authors studying the experience of combining professional and educational standards and regulatory and technical documentation regulating the activities of metrologists, supplemented by an analysis of empirical data obtained as a result of a survey of expert practitioners.

Results. The study indicated the differences in approaches to determining the structure

and content of professional characteristics of graduates of higher education and the requirements described in the professional standard. It also highlighted the role of special educational programmes for further vocational training in shaping the trajectory of advanced training for metrology specialists. Furthermore, it emphasised the necessity of aligning employers' requests with educational results in order to improve both the design quality of products and the formation of sought-after metrology specialists.

Scientific novelty. The article establishes a difference in qualification requirements for metrologists from the perspectives of the labour market and educational results established by the Federal state educational standard. Additionally, it formulates an understanding of the analytical expert activity of metrology specialists.

Practical significance. The scheme of interconnection of components of educational space and labour market requests presented in the article can be used in determining the composition and content of professional and specialised competencies of specialists-metrologists for expert activities taking into account the specifics of the production.

Keywords: *metrology specialist, professional standard, federal state educational standard, professional competence, further vocational training, labour market, employer*

For citation: Guzanov, B. N., & Kolyasnikova, A. D. (2023). Professional standard – Federal state educational standard – employers' requirements: contradictions and ways to overcome them in the training of metrological service specialists. *Vocational Education and Labour Market*, 11 (4), C. 77–92. <https://doi.org/10.52944/PORT.2023.55.4.004>

Received October 31, 2023; revised November 18, 2023; accepted November 20, 2023.

Введение

В современных условиях деятельность отечественных промышленных предприятий сопряжена с высоким уровнем неопределенности, обусловленной как значительной нестабильностью внутренних и мировых рынков, так и наличием внешнеэкономических ограничений, затрудняющих встраивание в общемировую кооперационную сеть. Подобные коммерческие риски в той или иной форме возникают в деятельности любого предприятия и в целом влияют на его устойчивое развитие и положение на рынке труда. Очевидно, что в рыночных условиях никакие инвестиции не спасут предприятие, если оно не сможет обеспечить конкурентоспособность своей товарной продукции. В лучшем положении окажутся предприятия, способные обеспечить наивысшую производительность труда и освоить выпуск продукции, отвечающей запросам не только внутреннего рынка, но и международной кооперации (Макарова, 2015). Для решения подобных проблем перед системой образования, самими предприятиями и их трудовыми ресурсами ставится непростая задача, целью которой является подготовка высококвалифицированных кадров для обеспечения и рационального управления качеством производимой продукции (Федюкин, 2001).

В связи с тем что качество продукции является многоаспектным понятием, то для обеспечения его показателей необходимо объединение творческого потенциала и практического опыта многих специалистов разного профиля и квалификации. Одна из главных ролей в управлении

качеством на предприятиях отведена специалистам по метрологии, которые осуществляют работы по метрологическому обеспечению научной, конструкторско-технологической и производственной деятельности на принципах обеспечения единства измерений и требуемой точности, направленных на неуклонное повышение качества выпускаемой продукции¹.

При обсуждении особенностей подготовки и квалификационных требований к специалистам-метрологам исследователи уделяют внимание разным аспектам: показывают значимость метрологической экспертизы в общей системе менеджмента качества предприятия (Овадыкова, Овадыков, 2020); приводят аргументы в пользу признания метрологической экспертизы в качестве фундамента надежности продукции, подчеркивая роль метрологии в осуществлении связи между научным изысканием и проектированием, обосновывают важность с экономической точки зрения экспертной оценки технической документации для снижения или, в идеальных условиях, исключения рисков и потерь, связанных с недостоверностью измерительной информации (Несмиян, 2016; Гусеница и др., 2017; Зими́на, Кайнова, 2015).

Эти и другие аспекты в той или иной степени отражены в нормативной документации, регулирующей метрологическое обеспечение. Необходимо также заметить, что в зависимости от трудовых функций требования к уровню знаний специалистов по метрологии существенно различаются, и в процессах управления качеством на предприятиях задействованы специалисты с разным уровнем квалификации сообразно видам профессиональной деятельности².

Основную подготовку инженерных кадров для высокотехнологичных производств осуществляют образовательные организации высшего образования в рамках соответствующих Федеральных государственных образовательных стандартов (далее – ФГОС), в которых должны быть обязательно учтены запросы работодателей профильных организаций. Это предусмотрено концепцией образования, зафиксированной законом «Об образовании в РФ», который предполагает активное участие работодателей в определении профессиональных компетенций путем ориентации образовательных программ высшего образования на нормативные документы, описывающие квалификационные требования к специалистам по метрологии в зависимости от выполняемых трудовых функций³.

Цель статьи – на основе анализа взаимосвязи профессионального и образовательного стандартов и в соответствии с запросами работодателей выявить подходы для определения и формирования состава квалификационных требований применительно к инженеру по метрологии.

¹ РМГ 63-2003. Рекомендации по межгосударственной стандартизации. Государственная система обеспечения единства измерений. Обеспечение эффективности измерений при управлении технологическими процессами. Метрологическая экспертиза технической документации // Приказ Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 27 октября 2004 г. № 50-ст. <https://docs.cntd.ru/document/1200037653>

² ГОСТ Р 58971-2020. Требования к экспертам и специалистам. Специалист по метрологическому обеспечению производственной деятельности. Общие требования: национальный стандарт // Приказ Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 21 августа 2020 г. № 521-ст. <https://docs.cntd.ru/document/1200174974>

³ ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Ст.12, ст.73, ст.74. <http://government.ru/docs/all/100618>

Методы

В основу проектирования структуры взаимодействия элементов, определяющих состав и содержание квалификационных характеристик специалиста по метрологии, положена таксономия Б. Блума, которая организует образовательные цели в иерархическом порядке на базе уровней развития когнитивных навыков обучающихся.

В качестве метода исследования выбран контент-анализ научных публикаций и собственного опыта сопряжения профессиональных и образовательных стандартов, а также регулятивных документов, определяющих квалификационные требования к специалистам по метрологии, с целью определения состава и содержания профессиональных и профильно-специализированных компетенций при подготовке специалистов-метрологов для экспертной деятельности с учетом особенностей и специфики производств.

Результаты и обсуждения

Переход российской высшей школы на инновационную модель образования изменил концепцию разработки программ обучения, в рамках которых подготовка квалифицированного специалиста, в частности по метрологии, способного отвечать требованиям рынка труда, невозможна без тесной интеграции университетов, научного сообщества и реального сектора экономики в лице работодателей как представителей рынка труда. При проектировании результатов освоения подобных образовательных программ необходимо учитывать требования соответствующих профильных производств, появление новых методов получения достоверной инструментальной информации, а также развития компьютеризации и цифровизации измерительной техники (Гузанов и др., 2019).

Области и виды профессиональной деятельности метрологов описаны в Профессиональном стандарте 40.012 «Специалист по метрологии»¹ (далее – ПС) через обобщенные трудовые функции, трудовые функции и соответствующие им уровни образования, знания и умения. В то же время требования к результатам освоения образовательных программ по направлению «Стандартизация и метрология» в виде компетенций выпускника описаны в ФГОС (27.03.01)² – для бакалавров и 27.04.01³ – для магистров) через общекультурные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции. Определение состава профессиональных компетенций осуществляется путем выбора как минимум одной обобщенной трудовой функции одного или нескольких профессиональных стандартов с соответствующим уровнем образования, а образовательные

¹ Профессиональный стандарт Специалист по метрологии, утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 21 апреля 2022 года N 229н/ <https://docs.cntd.ru/document/350340889>

² Приказ Минобрнауки от 7.08.2020 г. № 901 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 27.03.01 стандартизация и метрология». <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202008200011?ysclid=lpayy5byli906120164>

³ Приказ Минобрнауки от 11.08.2020 г. № 943 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – магистратура по направлению подготовки 27.04.01 стандартизация и метрология». <http://publication.pravo.gov.ru/document/0001202008210038?ysclid=lpaz1dxj6122235527>

результаты должны позволить выпускнику успешно решать профессиональные задачи не менее чем одного типа.

В результате на стадии планирования показателей освоения образовательных программ образовательная организация должна осознавать и учитывать запросы работодателей в целях подготовки специалиста по метрологии, способного успешно встроиться в производственный процесс современных предприятий. Однако, как показано в ряде работ, на этом этапе возникают определенные трудности сопряжения профессиональных и образовательных стандартов как в вопросах терминологии, так и в необходимых и достаточных уровнях квалификации выпускников и работников.

Содержание ПС и ФГОС отличается терминами, излагающими требования к специалистам по метрологам: в случае с ПС речь идет об обобщенных и просто трудовых функциях, а с ФГОС – компетенциях, видах и объектах трудовой деятельности. При этом отличие в языках, на которых написаны представленные стандарты, не является существенной проблемой их сопряжения для определения содержания и состава компетенций при подготовке метрологов. Преодоление разногласий описательных терминов возможно через использование таблиц сравнения, переходников и словарей (Белоцерковский, 2015). Тем не менее ПС и ФГОС используют один термин «квалификация» и подразумевают под ним разные его понятия. Квалификация с точки зрения образования – это уровень знаний, умений, навыков и компетенций, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности¹, а с точки зрения трудовой деятельности квалификация – это уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы (Беденко, 2016). Таким образом, поскольку ПС подразумевает наличие опыта, то совершенно очевидно, что ФГОС не может обеспечить полное соответствие выпускника квалификационным требованиям ПС (Пилипенко и др., 2016; Сенашенко, 2015; Сенашенко, Стручкова, 2019). Эту же тенденцию мы наблюдаем среди специалистов по метрологии, занятых выполнением трудовых функций, соответствующих высокому уровню квалификации.

Так, например, организация и проведение метрологической экспертизы требует участие метрологов с уровнем квалификации не ниже 6-го², чему соответствует выпускник бакалавриата. В то же время квалификационные требования к экспертам-метрологам согласно ПС и нормативной документации, регулирующей проведение метрологической экспертизы, включают также и наличие опыта работы по обеспечению единства измерений не менее 3-х лет³.

Кроме того, исследователи (Белоцерковский, 2015; Елина и др., 2019; Пилипенко и др., 2016) отмечают, что образовательные стандарты устремлены в будущее и рассчитаны на 10–15 лет, а профессиональные стандарты отражают запрос работодателей в настоящем. В результате определенное соответствие образовательного стандарта требованиям

¹ ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

² ПС «Специалист по метрологии».

³ Там же.

профессионального было бы нерациональным, так как за время подготовки специалистов в высшем учебном заведении условия труда могут существенно измениться – могут реформироваться законодательные нормы деятельности, появиться новая более сложная измерительная техника и т. д., что в свою очередь повлечет за собой корректировку профессионального стандарта. Важно также отметить, что концепция многоуровневого образования базируется на принципах универсальности, фундаментальности и научности, а выпускник высшего учебного заведения должен быть готов к смене профиля профессиональной деятельности и адаптации к переменчивым условиям труда, то есть быть профессионально мобильным. В связи с этим полное подчинение ФГОС профессиональному стандарту может привести к подмене высшего образования узкопрофильной подготовкой и свести ее к «обучению определенному ремеслу» (Сенашенко, 2015). Выпускник, освоивший программу высшего образования по направлению «Стандартизация и метрология», по всей видимости, действительно не может и не должен полностью соответствовать требованиям профессионального стандарта.

Особо следует отметить, что ФГОС предусматривает возможности широких перспектив профессионального развития для выпускников по нескольким направлениям деятельности, поэтому образовательные результаты в ФГОС «Стандартизация и метрология» обозначены гораздо шире требований конкретного ПС «Специалист по метрологии»¹ (Пилипенко и др., 2016). Совершенно справедливо предлагается не рассматривать выпускника как готового специалиста, а создавать условия для поиска способов и методов сетевого взаимодействия производственной среды, сферы образования и науки в процессе обучения и практической подготовки через проектную деятельность (Сенашенко, 2015).

Для определения состава профессиональных компетенций специалиста по метрологии были проанализированы виды профессиональной деятельности, указанные в ПС 40.012, едином тарифно-квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и других служащих² (далее – ЕКС) по специальности «Инженер по метрологии», в образовательных программах вузов, осуществляющих подготовку бакалавров и магистров по направлению «Стандартизация и метрология», а также программах профессиональной переподготовки «Специалист по метрологии» и дополнительного образования по направлению «Метрология и метрологическая экспертиза технической документации».

На примере трудовой функции «Организация и проведение работ по метрологической экспертизе технической документации и проектов нормативных актов» ПС, соответствующим должностным обязанностям и требуемым для их выполнения знаниям инженера по метрологии, закрепленным в ЕКС, выделены необходимые профессиональные знания

¹ ФГОС ВО 27.03.01 п.1.11 и ФГОС ВО 27.04.01 п.1.11 подразумевают возможность осуществления выпускниками профессиональной деятельности в других областях при условии соответствия уровня их образования и полученных компетенций требованиям к квалификации работника. Указанные ФГОС содержат ссылку как на Профессиональный стандарт «Специалист по метрологии», так и на Профессиональный стандарт «Специалист по техническому контролю качества продукции».

² Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих. <https://classinform.ru/eksd.html>

и умения метролога, занятого в повышении проектного качества техники посредством проведения метрологической экспертизы технической документации. Во взаимосвязи с квалификационными требованиями к метрологам, обозначенными в ПС, проанализированы образовательные программы ведущих технических вузов страны, осуществляющих подготовку специалистов по метрологии, в частности УрФУ имени первого Президента России Б. Н. Ельцина и МГТУ им. Баумана. Это позволило отобрать близкие по смыслу и объединить профессиональные компетенции, позволяющие выпускникам обоих университетов заниматься метрологической экспертизой технической документации. Результаты сопоставления представлены в таблице.

Контент-анализ требований к специалистам по метрологии на примере готовности к проведению метрологической экспертизы показал, что профессиональный стандарт дает более широкое представление об уровне знаний и умений метрологов, способных выполнять трудовые функции, связанные с обеспечением единства измерений. Кроме того, ПС 40.012 относится к сквозным видам деятельности промышленности: следовательно, квалификационные требования в стандарте сформулированы универсально по отношению к различным отраслям промышленности и видам производств. В то же время подобный анализ содержания профессиональных компетенций образовательных программ рассматриваемых вузов показал определенные отличия в подходах к формулированию требований к образовательному результату.

В частности, результаты освоения образовательных программ подготовки бакалавров и магистров в УрФУ определены и понимаются в достаточно широком смысле в виде профессиональных компетенций, связанных с готовностью осуществлять деятельность по метрологическому обеспечению выпускаемой предприятием продукции, а также метрологической экспертизе, по управлению качеством и обеспечению единства и требуемой точности измерений. В то же время в МГТУ им. Баумана профессиональные компетенции более конкретно отражают взаимосвязь подготовки выпускников с трудовыми функциями, описанными в профессиональном стандарте, и включают готовность проводить метрологическую экспертизу технической документации, а также владение метрологическим анализом технических решений и производственных процессов. По всей видимости, выявленные отличия отражают особенности трактовки двумя вузами некоторых аспектов деятельности по метрологической экспертизе, а также учитывают запросы работодателей во взаимосвязи с ведущими в регионах отраслями промышленности.

В соответствии с установленными требованиями к организации и проведению метрологической экспертизы допускаются специалисты с высоким уровнем квалификации, достаточным опытом работы в решении задач метрологического обеспечения и необходимым уровнем общетехнических и специальных знаний. В связи с этим выделенные из ПС знания и умения имеют сложную структуру, включая также и опыт, накопленный в ходе выполнения трудовых задач, соответствующих более низким уровням квалификации. Следует также отметить, что, кроме

Квалификационные требования к метрологам в сопоставлении с профессиональными компетенциями ФГОС Qualification requirements for metrologists in comparison with professional competences of the Federal State Educational Standard

Профессиональный стандарт	ФГОС ВО Бакалавр	ФГОС ВО Магистр
ТФ: Организация и проведение работ по метрологической экспертизе технической документации и проектов нормативных правовых актов	ВПД: • научно-исследовательский; • проектно-конструкторский; • организационно-управленческий; • производственно-технологический; • монтажно-наладочный; • сервисно-эксплуатационный	ВПД: • научно-исследовательский; • проектно-конструкторский; • организационно-управленческий; • производственно-технологический; • научно-педагогический
ТД: • Оценка рациональности номенклатуры измеряемых параметров • Оценка оптимальности требований к точности измерений • Оценка рациональности выбранных средств измерений и методов (методов) измерений • Оценка обеспечения возможности измерительного контроля параметров • Контроль применения метрологических терминов, наименований измеряемых величин и обозначений их единиц • Метрологическая экспертиза документации и оформление результатов Умения: • Определить порядок проведения метрологической экспертизы в зависимости от вида документации • Осуществлять выбор средств измерений и оценивать затраты на проведение измерений, определить погрешность измерений • Определить правильность изложения, полноту и достаточность требований по метрологическому обеспечению • Анализировать конструкторскую и техническую документацию • Оформлять результаты метрологической экспертизы	ОПК: • Способен анализировать задачи профессиональной деятельности на основе положений, законов и методов в области естественных наук и математики • Способен осуществлять оценку эффективности результатов разработки в области метрологического обеспечения • Способен принимать научно-обоснованные решения в области метрологического обеспечения на основе методов системного и функционального анализа • Способен осуществлять постановку и выполнять эксперименты по проверке корректности и эффективности научно обоснованных решений в области стандартизации и метрологического обеспечения ПК: Способен планировать и проводить работы по метрологическому обеспечению на всех этапах ЖЦ продукции • Способен определять номенклатуру измеряемых и контролируемых параметров, устанавливать оптимальные нормы точности измерений • Способен анализировать физическое содержание измерений, рационально выбирать схему, средства измерений, испытаний и контроля • Способен осуществлять экспертизу технической документации	ОПК: • Способен анализировать и выявлять естественно-научную сущность проблем в области метрологии на основе приобретенных знаний • Способен формулировать задачи в области метрологического обеспечения и обосновывать методы их решения • Способен самостоятельно решать задачи метрологического обеспечения на базе последних достижений науки и техники • Способен разрабатывать критерии и применять методы оценки эффективности полученных результатов в области метрологии • Способен управлять процессами по контролю соблюдения на предприятии метрологических требований • Способен разрабатывать алгоритмы и программы, пригодные для практического применения в области профессиональной деятельности, с применением современных информационно-коммуникационных технологий ПК: • Итог планировать и руководить деятельностью по метрологическому обеспечению предприятия, включая метрологическую экспертизу
Знания: • Законодательство РФ, нормативные и правовые акты в области обеспечения единства измерений, в т.ч. и метрологической экспертизы • Принципы нормирования точности измерений • Области применения методов (методов) измерений • Конструктивные особенности, принципы работы, назначение и область применения средств измерений		• Владеет метрологическим анализом технических решений и производственных процессов

Примечание. Принятые сокращения:

ФГОС – основная профессиональная образовательная программа, ФГОС ВО – профессиональный стандарт, ФГОС ВО – Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования, ТФ – трудовые функции, ТД – трудовые действия, ОПК – общепрофессиональные компетенции, ПК – профессиональные компетенции, ВПД – виды профессиональной деятельности.

непосредственно большого объема общетехнических и специальных знаний в области обеспечения единства измерений, от специалистов-метрологов требуется владение специальными навыками для обработки большого количества информации и принятия на ее основе взвешенных решений.

В то же время в профессиональном стандарте в описании требований к квалификации не обозначена необходимость владения навыками аналитической деятельности специалистами по метрологии, готовыми заниматься метрологической экспертизой. Это условие находит отражение в ФГОС в виде универсальных и общепрофессиональных компетенций бакалавров и магистров по направлению «Стандартизация и метрология», связанных со способностью к критическому мышлению, анализу и синтезу информации, а также принятию метрологических решений на основе полученного анализа и профильных разделов естественных наук.

Аналитическая деятельность имеет сложную структуру и относится к высшим видам когнитивных способностей, поскольку представляет собой не просто повторение ранее известного алгоритма действий для выполнения поставленных трудовых задач, но и способность самостоятельно осуществлять поиск нестандартных решений и проектировать пути достижения поставленных целей. Метрологическая экспертиза технической документации как частный случай аналитической деятельности предполагает оценку принятых технических решений в ходе научно-исследовательских и опытных работ, уровня метрологической проработки разрабатываемой продукции и рисков, связанных с проектируемым качеством измерительной информации.

В целом по результатам анализа можно сделать вывод о том, что формируемые профессиональные компетенции в рамках подготовки бакалавров и магистров по направлению «Стандартизация и метрология» не в полной мере охватывают современные требования работодателей к метрологическому обеспечению разработки, постановки на производство и эксплуатации выпускаемой продукции. Это отражено в схеме определения компонентов и состава образовательного пространства специалистов по метрологии на примере трудовой задачи проведение метрологической экспертизы (рис.1).

По всей вероятности, достижение специалистом-метрологом требуемого для проведения метрологической экспертизы уровня квалификации возможно путем накопления опыта работы. Однако, как уже было сказано ранее, деятельность метрологов даже в рамках одного предприятия существенно различается. Специалист по метрологии в ходе трудовой деятельности накапливает опыт только в каком-то конкретном виде деятельности, часто только в рамках одной трудовой функции и применительно к одному виду измерений. Этого может оказаться недостаточно для выполнения задач метрологической экспертизы. В связи с этим предлагается уточненное понимание экспертной деятельности специалиста метрологической службы как *способности проводить анализ, оценку и выработку на основе полученных данных, предложений и рекомендаций по повышению качества исследуемого объекта с учетом конкретного подхода в зависимости от вида профессиональной деятельности.*

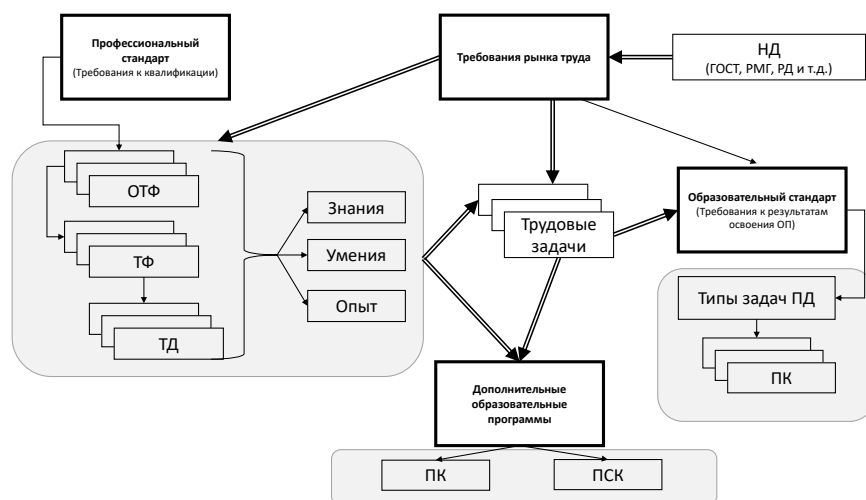


Рис. 1. Схема определения состава квалификации специалиста по метрологии
Fig. 1. Scheme for determining the qualifications of a metrology specialist

Примечания: ОТФ – обобщенная трудовая функция, НД – нормативная документация, регулирующая метрологическое обеспечение, ПД – профессиональная деятельность, ПСК – профильно-специализированные компетенции.

Из приведенной на рис. 1 схемы видно, что инструментом развития профессиональных (ПК) и профильно-специализированных (ПСК) компетенций как интегрального показателя погружения в узконаправленный вид деятельности инженера-метролога, являются дополнительные образовательные программы, направленные на формирование и развитие подобных компетенций, а также восполнение недостатка профессиональных знаний по мере возникновения потребности. Процедура определения ПСК экспертов-метрологов представлена на рис. 2.

В современной практике инженерной педагогики отмечается, что программы повышения квалификации должны быть персонифицированы, ориентированы на реальное изменение профессиональной деятельности инженерно-технических работников в условиях конкретных промышленных организаций с учетом специфики, целей и задач, стоящих перед ними (Афанасьев и др., 2016). Этим же принципам должны соответствовать образовательные программы, направленные на восполнения недостатка профессиональных знаний по мере возникновения потребности, что нашло отражение в системе внутрифирменного дополнительного обучения специалистов на Уральском заводе гражданской авиации. Применительно к подготовке специалистов по метрологии для проведения метрологической экспертизы на предприятии реализуется программа обучения экспертов как обязательное условие для допуска к подобному виду деятельности. Однако анализ учебного плана



Рисунок 2. Процедура определения ПСК экспертов-метрологов¹
Fig.1. Procedure for determining the specialized competencies of metrology experts

и содержания подготовки показал, что обучение носит скорее развивающий характер, то есть только знакомит слушателей с законодательными основами экспертизы, чего явно недостаточно при подготовке специалистов для самостоятельной деятельности.

Как следствие, анкетирование, проведенное в июне 2023 года среди 17 сотрудников отдела главного метролога, занятых непосредственно экспертной деятельностью, показало, что все участники опроса уверены в необходимости проведения метрологической экспертизы технической документации и признают ее вклад в качество выпускаемых изделий. В то же время для успешного решения подобных задач только 73 % экспертов пользуются полным объемом документов по стандартизации, регламентирующих как законодательные основы организации и проведения метрологической экспертизы, так и методические вопросы решения задач метрологической оценки. При этом 45 % опрошенных испытывают затруднения в понимании поставленных перед экспертами задач, а почти 90 % нуждаются в методической поддержке при решении некоторых из них.

Полученные результаты, по всей видимости, могут быть связаны с тем, что только 36 % опрошенных специалистов имеют опыт в проведении метрологической экспертизы более 3 лет и лишь около 30 % имеют базовое образование по направлению подготовки «Стандартизация и метрология». В целом по результатам анкетирования можно констатировать, что практически все специалисты по метрологии (более 85 %), участвовавшие в опросе, отмечают расхождение между образовательными стандартами и квалификационными требованиями работодателя и считают необходимым проходить обучение по программам дополнительной подготовки для успешного выполнения трудовых функций, связанных с проведением метрологической экспертизы в контексте со специализацией и спецификой выпускаемой продукции.

¹ Впервые рисунок приведен в статье в 2016 г. (Гузанов и др., 2016)

Заключение

Результаты анализа нормативно-организационной базы, определяющей требования к специалистам-метрологам, позволили обозначить проблемы различия в подходах к определению состава и содержания квалификационных характеристик выпускников вузов и специалистов по метрологии, зафиксированных в ПС. ФГОС задает результаты освоения образовательных программ шире, чем требования к квалификации, обозначенные в ПС, что, по-видимому, связано с принципами универсальности, фундаментальности и научности соответствующих программ образования.

Образовательные организации стремятся преодолеть это различие путем применения инновационных практико-ориентированных методов обучения в сотрудничестве с потенциальными работодателями. Тем не менее, принимая во внимание то, что метрология относится к сквозным видам деятельности промышленности, учесть требования всех представителей рынка труда не представляется возможным. В таком случае нарушаются принципы предоставления различных перспектив для трудоустройства выпускников и возможности построения индивидуального пути профессионального развития, предусмотренные ФГОС. Это позволяет сделать вывод, что образовательные организации в состоянии обеспечить лишь базовую подготовку специалистов по метрологии в рамках ФГОС, а также создать условия для формирования личных качеств выпускников, отвечающих запросам современного общества и производств.

Профессиональный квалификационный уровень необходимо повышать в ходе накопления опыта практической деятельности, а также путем освоения дополнительных персонифицированных образовательных программ при появлении образовательной потребности. Это позволяет поставить вопрос об исключительной важности системы послевузовского дополнительного профессионального образования для формирования и становления профильно-специализированных компетенций конкретных специалистов, отвечающим их профессиональным задачам. Подобный подход дает возможность целенаправленно удовлетворять потребность промышленных предприятий в квалифицированных кадрах в соответствии с запросами современных производств.

Список литературы

1. Афанасьев В. В., Куницына С. М., Лебедев В. В., Расташанская Т. В., Табаровская К. А. Отечественный и зарубежный опыт персонификации в системе дополнительного профессионального образования // Международный научно-исследовательский журнал. 2016. № 9 (51). С. 47–52. <https://doi.org/10.18454/IRJ.2016.51.122>
2. Беденко Н. Н. Проблемы сопряжения профессиональных и образовательных стандартов высшего образования // Вестник Тверского государственного университета. Сер. Экономика и управление. 2016. № 4. С. 129–134.

3. Белоцерковский А. В. К вопросу о согласовании образовательных и профессиональных стандартов // Высшее образование в России. 2015. № 6. С. 26–31.
4. Зимина Е. В., Кайнова В. Н. Роль метрологической экспертизы технической документации в повышении проектного качества продукции // Труды НГТУ им. Р. Е. Алексеева. 2015. № 4(111). С. 186–192. <https://doi.org/10.22184/2499-9407.2018.12.03.86.88>
5. Елина Е. Г., Ковтун Е. Н., Родионова С. Е. Российское высшее образование в условиях профессиональной стандартизации: опыт, вызовы, риски // Высшее образование в России. 2019. Т. 28, № 6. С. 9–27. <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2019-28-6-9-27>
6. Гузанов Б. Н., Ловцевич Т. Л., Баранова А. А. Социальное партнерство в системе транспрофессиональной подготовки в техническом вузе // Современная высшая школа: инновационный аспект. 2019. Т. 11. № 3 (45). С. 10–17. <https://doi.org/10.7442/2071-9620-2019-11-3-10-17>
7. Гузанов Б. Н., Тарасюк О. В., Башкова С. А. Развитие профильно-специализированных компетенций в процессе отраслевой подготовки студентов профессионально-педагогического вуза // Европейский журнал социальных наук. 2016. № 2. С. 239–245.
8. Гусеница Я. Н., Кравцов А. Н., Малахов А. В. Метод оценивания влияния метрологического обеспечения на эффективность применения вооружения, военной и специальной техники // Научные технологии в космических исследованиях Земли. 2017. Т. 9. № 5. С. 33–41.
9. Несмиян Е. И. Метрологическая экспертиза технической документации – фундамент надежной и долговечной продукции // Динамика систем, механизмов и машин. 2016. № 1. С. 340–345.
10. Макарова Л. В., Тарасов Р. В. Управление качеством и повышение конкурентоспособности продукции промышленных предприятий. Пенза: ПГУАС, 2015. 192 с.
11. Овадыкова Ж. В., Овадыков Х. М. Необходимость проведения метрологической экспертизы нормативной документации на предприятиях // Евразийский союз ученых. 2020. № 7-1 (76). С. 62–66. <https://www.doi.org/10.31618/ESU.2413-9335.2020.1.76.898>
12. Пилипенко С. А., Жидков А. А., Караваева Е. В., Серова А. В. Сопряжение ФГОС и профессиональных стандартов: выявленные проблемы, возможные подходы, рекомендации по актуализации // Высшее образование в России. 2016. № 6. С. 5–15.
13. Сенашенко В. С. О соотношении профессиональных стандартов и ФГОС высшего образования // Высшее образование в России. 2015. № 6. С. 31–36.
14. Сенашенко В. С., Стручкова Е. П. Индивидуальные образовательные программы как новый механизм сопряжения высшего образования и сферы труда // Вестник Российского университета дружбы народов. Сер. Психология и педагогика. 2019. Т. 16. № 3. С. 451–465. <https://doi.org/10.22363/2313-1683-2019-16-3-451-465>
15. Федюкин В. К., Дурнев В. Д., Лебедев В. Г. Методы оценки и управления качеством промышленной продукции: учебник. Москва: Филин, 2000. 328 с.

References

- Afanas'yev V. V., Kunitsyna S. M., Lebedev V. V., Rastashanskaya T. V., Tabarovskaya K. A. (2016). Domestic and foreign experience personification in additional professional education system. *International Research Journal*, 9, 47–52. (In Russ.) <https://doi.org/10.18454/IRJ.2016.51.122>
- Bedenko, N. N., & Chegrincova, S. V. (2016). The problems of correlation between professional and educational standards of higher education. *Vestnic TVGU. Ser. Economics and Management*, 4, 129–134. (In Russ.)
- Belotserkovsky, A.V. (2015). On Coordination of Educational and Professional Standards. *Higher Education in Russia*, 6, 26–31. (In Russ.)
- Elina, E. G., Kovtun, E. N., & Rodionova, S. E. (2019). Russian higher education in conditions of professional standardization: experience, challenges, risks. *Higher Education in Russia*, 6, 9–27. (In Russ.) <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2019-28-6-9-27>
- Fedukin, V. K., Durnev, V. D & Lebedev, V. G. (2001). *Metody ocenki i upravleniya kachestvom promyshlennoj produkcii* [Methods of evaluation and quality management of industrial products]. Filin. (In Russ.)
- Gusenica, Y. N., Kravcov, A. N., & Malahov, A. V. (2017). Method of estimation of influence of metrological support on efficiency of application of armament, military and special equipment. *H&ES Research*, 9 (5), 33–41. (In Russ.)
- Guzanov, B. N., Baranova, A. A., & Lovtsevich, T. L. (2019). Social partnership in the system of transprofessional training at a technical university. *Modern High School: an Innovative Aspect*, 11 (3), 10–17. (In Russ.) <https://doi.org/10.7442/2071-9620-2019-11-3-10-17>
- Guzanov, B. N., Tarasyuk, O. V., & Bashkova, S. A. (2016). Development of profile and specialized competences of process of branch training of students of professional and pedagogical higher education institution. *European Social Science Journal*, 2, 239–245. (In Russ.)
- Nesmiyan, E. I. (2016). Metrologicheskaya ekspertiza tekhnicheskoy dokumentacii – fundament nadezhnoj i dolgovechnoj produkcii [Metrological expertise of technical documentation is the foundation of reliable and durable products]. *Dynamics of Systems, Mechanisms and Machines*, 1, 340–345. (In Russ.)
- Makarova, L. V. (2015). *Upravlenie kachestvom i povyshenie konkurentosposobnosti produkcii promyshlennykh predpriyatij* [Quality management and industrial competitiveness]. PGUAS. (In Russ.)
- Ovadykova, Z. V., & Ovadykov, H. M. (2020). Neobhodimost' provedeniya metrologicheskoy ekspertizy normativnoj dokumentacii na predpriyatiyah [The necessity for metrological expertise of regulatory documentation at enterprises]. *Eurasian Union of Scientists*, 7-1, 62–66. (In Russ.) <https://www.doi.org/10.31618/ESU.2413-9335.2020.1.76.898>
- Pilipenko, S. A., Zhidkov, A. A., Karavaeva, E. V., & Serov, A. V. (2016). On the correlation between federal educational standards of higher education and professional standards: problems, possible approaches, recommendation on actualization. *Higher Education in Russia*, 6, 5–15. (In Russ.)
- Senashenko, V. S. (2015). On the correlation between professional standards and federal educational standards of higher education. *Higher Education in Russia*, 6, 31–36. (In Russ.)

- Senashenko, V. S., & Struchkova, E. P. (2019). Individual educational programs as new mechanism of integration between higher education and labor sphere. *RUDN Journal of Psychology and Pedagogics*, 16 (3), 451–465. (In Russ.) <https://doi.org/10.22363/2313-1683-2019-16-3-451-465>
- Zimina, E. V., & Kainova, V. N. (2015). Rol' metrologicheskoy ekspertizy tekhnicheskoy dokumentatsii v povyshenii proektnogo kachestva produktsii [The role of metrological examination of technical documentation in improving the design quality of products]. *Proceedings of the NSTU named after R. E. Alekseev*, 4, 186–192. (In Russ.) <https://doi.org/10.22184/2499-9407.2018.12.03.86.88>

Информация об авторах

Гузанов Борис Николаевич, д-р техн. наук, профессор, заведующий кафедрой инжиниринга и профессионального обучения в машиностроении и металлургии Российского государственного профессионально-педагогического университета, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5698-0018>, guzanov_bn@mail.ru

Колясникова Алена Дмитриевна, соискатель кафедры инжиниринга и профессионального обучения в машиностроении и металлургии, начальник бюро метрологической экспертизы Уральского завода гражданской авиации, ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-7242-6475>, kolyasnikovaad@mail.ru

Конфликт интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

Information about the authors

Boris N. Guzanov, Dr. Sci. (Engineering), Professor, Head at the Department of Engineering and Vocational Training in Mechanical Engineering and Metallurgy, Russian State Vocational Pedagogical University, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5698-0018>, guzanov_bn@mail.ru

Alyona D. Kolyasnikova, Graduate Student, Chief of the Bureau of Metrological Expertise, Ural Works of Civil Aviation, ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-7242-6475>, kolyasnikovaad@mail.ru

Conflict of interests: the authors declare no conflict of interest.

Authors have read and approved the final manuscript.

<https://doi.org/10.52944/PORT.2023.55.4.005>

Научная статья



Отражение рисков этических соблазнов при составлении профессиограмм и психограмм

Н. С. Пряжников¹ ✉, Е. Ю. Пряжникова^{2,3}¹ Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова,
Москва, Российская Федерация² Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Москва,
Российская Федерация³ Нижневартковский государственный университет, Нижневартковск,
Российская Федерация
✉ nsp-22@mail.ru

Аннотация

Введение. Такие важнейшие понятия, как совесть, здравый смысл, имидж, репутация, справедливость, в силу их абстрактности и неоднозначности все реже используются в практике трудовой деятельности. Сложившаяся ситуация провоцирует возникновение так называемых «*этических соблазнов*» когда ради удовлетворения своих сомнительных потребностей работник готов извращать не только смыслы своего труда, но и значительно понижать возможности своего развития и самореализации в труде.

Цель статьи – обосновать необходимость включения в профессиограммы и психограммы «этических рисков».

Методы. Сравнительный анализ тем докладов на российских научно-практических конференциях по профориентации; теоретико-методологический анализ научных публикаций по тематике исследования; элементы экспертного опроса.

Результаты. Уточнены понятия «совесть» и «здравый смысл» в контексте трудовой деятельности, обозначена их связь с такими близкими понятиями, как «имидж» и «репутация» работника, а также с понятиями «справедливость» и «чувство собственного достоинства»; приведены примеры профессий с повышенными рисками «сделок с совестью» и игнорирования здравого смысла; выделены внешние и внутренние факторы, провоцирующие в разных профессиях сделки с совестью и игнорирование работниками здравого смысла.

Практическая значимость. Возможно и представляется целесообразным постепенное включение в программы профориентационной работы с разными образовательно-возрастными группами аспектов, отражающих этические риски.

Ключевые слова: этические риски, совесть, здравый смысл, профессиограмма, психограмма, профориентация, модель специалиста, трудовая деятельность

Благодарности

Благодарим глубокоуважаемого Эвальда Фридриховича Зеера за высказанные на одной из конференций по профориентации идеи, вдохновившие авторов на написание этой статьи.

Для цитирования: Пряжников Н. С., Пряжникова Е. Ю. Отражение рисков этических соблазнов при составлении профессиограмм и психограмм // Профессиональное образование и рынок труда. 2023. Т. 11. № 4. С. 93–110.
<https://doi.org/10.52944/PORT.2023.55.4.005>

© Пряжников Н. С., Пряжникова Е. Ю., 2023

Статья поступила в редакцию 20 ноября 2023 г.; поступила после рецензирования 28 ноября 2023 г.; принята к публикации 30 ноября 2023 г.

Original article

Reflecting the risks of ethical temptations in the compilation of professionograms and psychograms

Nikolay S. Pryazhnikov¹ ✉, Elena Yu. Pryazhnikova^{2,3}

¹ Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russian Federation

² Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russian Federation

³ Nizhnevartovsk State University, Nizhnevartovsk, Russian Federation
✉ nsp-22@mail.ru

Abstract

Introduction. Such important concepts as conscience, common sense, reputation, justice, due to their abstractness and ambiguity, are used less and less in the practice of labor activity. The situation that has arisen provokes the emergence of so-called “ethical temptations,” when in order to satisfy their questionable needs, employees are ready to distort not only the meanings of their work, but also significantly reduce their opportunities for development and self-realisation in labour.

The aim of the study is to substantiate the need to include “ethical risks” in professionograms and psychograms.

Methods. Comparative analysis of report topics at Russian scientific and practical conferences on career guidance; theoretical and methodological analysis of scientific publications on the subject of research; elements of an expert survey.

Results. The study clarified concepts of “conscience” and “common sense”, indicated their connection with such closely related concepts as “image” and “reputation” of an employee, as well as with the concepts of “justice” and “self-esteem”. Examples of professions with increased risks of “dealing with conscience” and ignoring common sense were provided. External and internal factors that provoke disregard for common sense by employees in different professions are also highlighted.

Practical significance. It seems appropriate to gradually include aspects reflecting ethical risks in career guidance programmes intended for various ages and educational levels.

Key words: profession, conscience, common sense, professionogram, psychogram, model of a specialist

Acknowledgments. We thank the highly respected Ewald Zeer for the ideas expressed at one of the conferences on career guidance that inspired the authors to write this article.

For citation: Pryazhnikov, N. S., & Pryazhnikova, E. Yu. (2023). Reflecting the risks of ethical temptations in the compilation of professionograms and psychograms. *Vocational Education and Labour Market*, 11 (4), C. 92–110. <https://doi.org/10.52944/PORT.2023.55.4.005>

Received November 20, 2023; revised November 28, 2023; November 30, 2023.

Введение

Особую роль в развитии социально ответственного работника играют ранние этапы становления субъекта труда. Г. Мюнстенберг в начале прошлого века писал, что главная задача учителя – воодушевить своих учеников на лучшие человеческие идеалы; в этом, на его взгляд, важнейшая основа всего последующего образования (Мюнстенберг, 1997, с. 309). Еще более определенно по этому поводу высказался А. Франкл, заявив, что главная задача профессионального образования – это создание условий для развития «способности совести» (Франкл, 1990, с. 295). Если учесть, что совесть является сложнейшим философским и даже богословским понятием, то для «простых» людей иногда бывает полезнее обратиться к более доступному для понимания «здравому смыслу», который также может рассматриваться как эффективный регулятор профессионального поведения в ситуациях ответственного этического выбора. Причем в немалой степени совесть и здравый смысл связаны и с репутацией, и с имиджем работника.

Такие важнейшие понятия, как совесть, здравый смысл, имидж, репутация, справедливость, в силу их абстрактности и неоднозначности, не всегда в полной мере понятны тем, кто пытается на них ориентироваться в своих карьерных планах и трудовой деятельности. Возможно, именно по этой причине все реже к ним апеллируют в практике менеджмента, а у части работников (особенно из разряда «топ-менеджеров») возникают соблазны пренебрежения к персоналу. Обнадеживает, что эти понятия остаются в центре внимания академических дискуссий (Барсукова, 2010; Белов, 2020; Гирц, 2007; Дронова, 2007; Ильин, 2017; Шадриков, 2006). Тревожит, что эти понятия слабо представлены в профессиографических источниках при описании «моделей специалистов», в профессиограммах и психограммах. Соответственно, возникает проблема, когда, с одной стороны, есть потребность не только в специальных исследованиях этического поведения, ориентированного на совесть и здравый смысл, но и последующем включении результатов таких исследований в профессиограммы и психограммы – с другой стороны. Данную проблему необходимо прежде всего осмыслить методологически и лишь на этой основе планировать не только эмпирические исследования, но и разработку программ трудового воспитания школьников и студентов, и проектирование профессиограмм и психограмм, включающих для работников риски сделок с совестью и своим здравым смыслом. Данные риски мы условно обозначили как «*этические соблазны*» *когда ради удовлетворения своих сомнительных потребностей работник готов извращать не только смыслы своего труда, но и значительно понижать возможности своего развития и самореализации в труде*. Все это определило и актуальность нашего теоретико-методологического исследования.

Цель исследования – обосновать необходимость включения в профессиограммы и психограммы «этических рисков» для работников. Общее *предположение (гипотеза)* заключается в том, что пока во многих профессиограммах и психограммах это либо вообще не отражено, либо отражено слишком абстрактно. Соответственно, для достижения

цели и проверки нашего предположения мы формулируем *следующие задачи*: 1) провести анализ докладов на Всероссийских конференциях по профориентации для выявления популярности и значимости темы «этических рисков» в профориентационной работе со школьниками; 2) уточнить понятия «совесть» и «здоровый смысл», а также соотнести их с близкими понятиями (имидж, репутация, чувство собственного достоинства и др.), на основе чего предложить модель достойного поведения работника в ситуациях сложных этических выборов; 3) на примерах показать, что есть профессии, где «этические риски» существуют, и, соответственно, обосновать, что такие профессии требуют специального изучения и отражения в профессиограммах и психограммах; 4) выделить условия (факторы) трудовой деятельности, которые в наибольшей степени порождают «этические риски» для работников; 5) рассмотреть целесообразность включения «этических рисков» в профессиограммы и психограммы, рассчитанные на профориентационную работу с разными образовательно-возрастными группами (школьников и студентов). Специально отметим, что исследование носит теоретико-методологический характер, это объясняется ограниченным форматом статьи. Результаты конкретных эмпирических исследований предполагается изложить в других статьях, но уже на основе уточненных понятий и построенных на их основе теоретических моделях.

Методы

В исследовании использованы:

1) сравнительный анализ тем докладов на российских конференциях по профориентации за период с 2021 по 2023 гг.¹;

2) теоретико-методологический анализ научных публикаций, посвященных проблемам совести и здравого смысла, с выделением модели достойного поведения в ситуациях сложного этического выбора;

3) элементы экспертного опроса специалистов по профориентации и трудовому обучению в ходе непосредственного с ними общения (открытые беседы-интервью). В качестве экспертов выступали учителя и школьные педагоги-психологи, занимающиеся профориентационной работой, а также преподаватели университетов, связанные с проблематикой профориентации, психологии карьеры и управлением человеческими ресурсами. Строгий математико-статистический анализ мнений экспертов оказался сильно затруднен, так как беседы-интервью носили доверительный (конфиденциальный) характер, сами интервью сильно различались по времени, а уровень вовлеченности экспертов в профориентационную работу (соответственно, и их опыт) также был разным. Поэтому предварительная качественная оценка (результаты) такого экспертного опроса носят обобщенный характер и нуждаются в уточнении в дополнительных более строгих исследованиях.

¹ Всерос. науч.-практ. конф., посвященная памяти академика РАО С. Н. Чистяковой «Профессиональная ориентация и профессиональное самоопределение обучающихся: вызовы времени», Саранск, 1–2 ноября 2023 г.; Всероссийский фестиваль по профориентации «Билет в будущее», Екатеринбург, 20–21 марта 2023 г.; II науч.-практ. конф «Современная профориентация: синтез воспитания и самоопределения», Москва, 28 октября 2022 года; Межрегиональная научно-практическая конференция по профориентации, Санкт-Петербург, 29 апреля 2022; Профориентационный форум «Профессиональное ориентирование: актуальные вопросы, тренды, вызовы», Сыктывкар, 23 июня 2021 г

Результаты и обсуждение

Представленность проблематики совести и здравого смысла в докладах на профориентационных конференциях

Анализ тем нескольких профориентационных конференций за последние годы показал, что тематика воспитания и тем более обращения к вопросам совести и здравого смысла представлена крайне скромно. Конечно, в отдельных статьях, вопросы гражданского и патриотического воспитания иногда упоминаются, но не на уровне специального анализа данного вопроса. Правда, если в теме самой конференции упоминается воспитание, то таких докладов становится заметно больше, но скорее на уровне призывов и лозунгов, и многие аспекты этического развития субъектов самоопределения остаются не затронутыми.

Например, на конференции с названием «Современная профориентация: синтез воспитания и самоопределения» были обозначены следующие интересные темы: «*Воспитательный потенциал профориентации: взгляд нового поколения*» (В. Н. Пронькин), «*Воспитательные эффекты и результаты профориентационной деятельности в отраслевом дополнительном образовании детей*» (М. А. Зенкин), «*Профориентация как элемент патриотического воспитания молодежи*» (Н. Х. Алиева), «*Воспитание самоопределения: преемственность выбора профессии в начальной и средней школе*» (И. М. Бартош), «*Воспитательная составляющая технологического образования*» (О. Н. Логвинова). Заметим, что даже если на конференции воспитательная тематика специально не обозначалась, часто доклады на эту тему воспринимались с особым вниманием, например, доклад одного из авторов данной статьи на тему «*Развитие «способности к совести» и здравому смыслу в профориентационной работе со школьниками*» был встречен весьма положительно не только рядовыми педагогами-психологами, но и местными руководителями. И все же приходится констатировать, что проблематика совести и здравого смысла в профессиональном самоопределении и психологии труда пока еще не стала настолько популярной, как того заслуживает.

Представленность в существующих «моделях специалистов», профиограммах и психограммах проблематики совести и здравого смысла

Анализ подходов при составлении «моделей специалистов» и входящих в эти модели профиограмм и психограмм также показал, что проблематика совести и здравого смысла представлена в них в лучшем случае в контексте общего упоминания важности моральных качеств работника и его системы ценностей (Гаврилов, 1987; Зеер, 2003; Зеер и др., 2022; Зеер и др., 2023; Иванова, 2003; Климов, 1990; Маркова, 1996; Могилевкин, 2007; Шадриков, 1982; Ясько, Казарин, 2020). Правда, при рассмотрении профессиональных деструкций (деформаций, деградаций) работника многие авторы более основательно касаются вопросов, факторов, условий, порождающих искажение морального развития работника, то есть обращаются скорее к следствиям неразвитой совести и здравого смысла (Зеер, Сыманюк, 2005; Камнева и др., 2017; Климов, 1995; Маркова, 1996; Павлова, 2010; Пряжников, 2004; Пряжников и др., 2018; Шадриков, 2006).

И все же актуальность проблематики совести и здравого смысла не позволяет рассматривать их как обычные, рядоположные качества современного специалиста. Конечно, в исследовании каждой конкретной профессии следует учитывать ее особенности, и вполне возможно, что традиционные качества (коммуникативная готовность или владение цифровыми конкретными средствами труда) будут не только определяющими в труде данного специалиста, но и отражать моральную подготовку работника. Например, если плохое выполнение поставленных задач (из-за слабого освоения самой технологии работы) приведет к невыполнению взятых обязательств или созданию каких-то проблем для заказчика, клиента, пациента...

Понятно, что между моральными и операционально-техническими компетенциями специалиста существуют глубокие взаимосвязи, что требует их специального изучения. Главная наша мысль заключается в том, что в современной психологии труда внимание к этическим основаниям профессиональной деятельности недостаточное. Более того, анализ различных профессиограмм показывает, что в большинстве случаев авторы уделяют повышенное внимание именно операционально-техническим аспектам труда, обосновывая это тем, что техника и деловые отношения сильно усложнились, но забывая о том, что и моральные отношения стали сложнее (Пряжников, 2018).

Совесть и здравый смысл: уточнение понятий

В философии, психологии существует много разных определений, толкований совести и здравого смысла (Барсукова, 2010; Белов, 2020; Герасимов, 2007; Гирц, 2007; Дронова, 2007; Ильин, 2017; Эткинд, Ярошевский, 2006). Совесть часто связывают с готовностью личности самостоятельно выделять для себя значимые ценности, смыслы и соответствующие обязанности перед другими людьми и перед собой, нередко – с готовностью к переживанию своих ошибок и стремлению их исправлять (Шадриков, 2006; Пряжников, 2021).

Для лучшего понимания сущности совести можно выделить обязанности на уровне закона, норм морали и нравственного поведения. Если при выполнении закона человек (работник) все же не получает хорошего результата, то он всегда может сослаться на то, что ревностно выполнял все «по закону» (или по «инструкции»), и получается, что сам работник как бы и не виноват, а виноват несовершенный закон (инструкция, положение, распоряжение важного начальника и т. п.). Если при выполнении моральной нормы, часто определяемой не только традициями, но нередко и общественными предрассудками, работник опять не получает желаемого результата и его деятельность неэффективна, то и здесь он может сослаться на несовершенные моральные нормы, то есть во многом как бы снимает ответственность с себя. Но если он больше ориентируется на собственные принципы, ценности, то есть на совесть, и его работа неэффективна, и кто-то от этого страдает, то уже не получится сослаться на несовершенные закон и мораль. Здесь уже виноват сам работник. Таким образом, совесть предполагает не только этическое творчество (импровизацию в сложных ситуациях, когда не помогают ни закон, ни мораль), но и особую ответственность – перед собственной совестью (Пряжников, 2004). Заметим,

что для религиозного человека это – ответственность перед Богом, частичка которого и представлена в душе человека в виде совести...

Здравый смысл нередко связывают с готовностью логически просчитывать последствия своих действий (Мур, 1998; Рид, 2000; Эткинд, Ярошевский, 2006). Заметим, что даже в развитии науки часто обнаруживается примерно следующая закономерность: 1) сначала что-то кажется самоочевидным, но все же нуждающимся в проверке; 2) затем это проверяется в экспериментах и уточняется; 3) потом, если это активно используется на практике, то даже на уровне обыденного сознания это опять воспринимается как нечто простое и очевидное. Здесь уместно вспомнить часто цитируемую фразу Томаса Хаксли: «Наука — это не что иное, как обученный и организованный здравый смысл». Недаром считается, что именно практика является самым надежным показателем устойчивости выявленных закономерностей, учет которых позволяет совершать меньше ошибок. Проблема лишь в том, что часто человек не доверяет своему же здравому смыслу, так как оказывается не готов к переосмыслениям прежних заблуждений (Пряжников, 2020).

К сожалению, в некоторых профессиях часто возникают ситуации, когда больше приходится доверять не законам и моральным нормам, а своей совести и здравому смыслу. Ниже приводятся некоторые примеры сомнительных норм закона и морали: 1) в Великобритании – категорически запрещается «умирать... во время заседаний Парламента»; 2) в Японии после 40 лет запрещено иметь большие талии (для мужчин – не более 90 см, для женщин – не более 82 см), штраф платит компания, где работают нарушители; 3) в Швейцарии нельзя спускать воду в туалете после девяти часов вечера, чтобы не беспокоить соседей и др.¹. Но есть и более близкие русскому сердцу странные законы: например, лишь отнюдь не недавно Мосгордума отменила закон, запрещающий чистить от снега машины во дворе, так как это мешает работе дворников². Можно лишь представить, что происходит (или происходило) в душе ревностного исполнителя подобных законов и моральных норм. Но парадокс здесь в том, что исполнительство формально свидетельствует о том, что подобный работник – мастер своего дела! Можно предположить, что само понятие «творческие профессии» должно отражать и ситуации, когда работник является не только «слепым исполнителем», но готов думать и негативных последствиях бездумного исполнения тех или иных предписаний в работе. И говорить об этом следует еще в допрофессиональный период становления личности, отражать данные темы в профессиограммах и психограммах, иллюстрировать все это живыми примерами из деятельности успешных специалистов.

Соотношение совести и здравого смысла с близкими понятиями

Проблематика здравого смысла и совести связана с имиджем и репутацией специалиста (Колосова, Васильчева, 2011; Овчинникова, Шульга, 2019). Если сама работа часто предполагает творческую импровизацию

¹ «Запрет на путешествия во времени» и другие самые абсурдные законы в мире // Рамблер / Субботний. <https://clck.ru/36sphe>

² Мосгордума: Законопроект о штрафах за чистку снега с машин отклонен // Аргументы и факты, 31.01.2013. <https://aif.ru/auto/gibdd/294255?ysclid=lpmfht6mi277159676l>

и компенсацию неудачных нормативных оснований профессионального труда и работник готов брать на себя ответственность, даже если не всегда получается выполнять сомнительные предписания или как-то изменить их, то и отношение к нему будет более уважительное. Но, кроме этого, готовность к этической импровизации повышает и самоуважение работника, способствует развитию у него «чувства собственного достоинства», которое Дж. Ролз вообще считает «первичным благом» (Ролз, 1995, с. 385). И наоборот, нетворческое отношение к своей работе, неготовность учитывать реальные условия и формальное следование различным нормативам или устоявшимся в коллективах и организациях традициям может привести к падению авторитета даже в глазах руководства, для которого важно не только соблюдение существующих требований, но и результат, и добрая репутация коллектива или организации. Правда, нередко работники оказываются перед выбором, что важнее: формальное соблюдение существующих требований или качественная работа? В самом общем плане можно порекомендовать развивать в себе готовность идти на определенные компромиссы. В том числе и готовность к имитации выполнения работы – формально правильно, но фактически по совести и согласно здравому смыслу, основанному на профессионализме и на опыте данного работника (Камнева и др., 2020). Соответственно, следует разделять профессии и должности, где допустима и даже желательна этическая импровизация с соответствующей личной ответственностью работника, и профессии, где желательно работать строго «по инструкции», то есть строго соблюдать все нормативные и моральные требования, которые иногда бывают буквально «написаны кровью» и их нарушение может привести к трагичным последствиям.

Важным понятием, напрямую связанным с совестью и здравым смыслом, является «справедливость». В профессиональном труде наиболее остро тема справедливости отражается в проблеме огромной дифференциации в оплате труда. В разработанной нами игре-дискуссии «Заработная плата работников – ЗПР» участникам (старшеклассникам, студентам и даже преподавателям Финансового университета) предлагалось по специальной схеме проанализировать трудоемкость разных профессий: учителя литературы и русского языка в школе, стоматолога в частной клинике, Президента РФ, генерального директора крупного коммерческого банка и инспектора ГИБДД (сержанта). При этом участники могли дополнять собственные критерии оценки труда, а также использовать коэффициенты значимости тех или иных критериев. Далее подсчитывались совокупные баллы трудоемкости, на основе которых и определялись «справедливые» доходы по каждой профессии. Практически всегда больше всего баллов набирал Президент РФ и генеральный директор, но отрыв от других профессий был не очень большим (не более 2,5–3-х раз). Понятно, что в реальности доходы этих специалистов отличались в десятки и сотни раз. Самое интересное, что когда участникам предлагалось определить, каковы же должны быть доходы «по совести» (и по результатам проведенного сравнительного анализа трудоемкости работы), то почти всегда большинство говорили, что гендиректор банка должен «справедливо» получать свои «сверхприбыли». Правда, все попытки

обосновать это оказывались очень слабыми, что признавали сами участники (Пряжников и др., 2018). Вероятно, вопрос настолько запущен, что изменить отношение к существующей, явно несправедливой, дифференциации доходов работников сразу и не получится. Но говорить об этом следует, иначе такие «зарботные платы работников» действительно станут серьезным «ЗПР» развития нашей экономики.

Некоторые профессии и профессиональные ситуации с высоким риском «этических соблазнов»

В нескольких студенческих группах, обучающихся по специальности «психолог – менеджер по персоналу», мы просили письменно выделить несколько профессий, где совесть и здравый смысл очень важны в работе, несколько профессий, где они не важны и даже могут помешать работе. К нашему удивлению, больше половины студентов считают, что совесть и здравый смысл не нужны многим руководителям, бизнесменам, депутатам и даже врачам. Правда, учителям и психологам, по мнению большинства, совесть и здравый смысл все же необходимы. С одной стороны, действительно, если работник просто адаптируется к существующим порядкам и стремится соблюдать «корпоративную этику» или «честь мундира» даже тогда, когда это противоречит интересам потребителей, клиентов, пациентов, избирателей, то это помогает ему укрепиться в сообществах таких же «специалистов». Но если работник все же стремится реализовать себя на личностном уровне и оправдать то доверие, которое возлагают на него люди, то это, наоборот, предполагает развитую совесть и здравый смысл. Все это должно обсуждаться и в студенческих аудиториях, и со старшеклассниками, тем более что такие вопросы в этих образовательно-возрастных группах возникают, а главное, ответы на них сильно влияют и на карьерные выборы, и на эффективность последующего профессионального образования, а в дальнейшем и на сами карьеры.

Ниже приводятся краткие примеры тех профессий, где риски сделки с совестью и игнорирования здравого смысла более высокие, чем в других профессиях. Однако следует предупредить, что включать вероятность таких рисков в профессиограммы и психограммы данных профессий преждевременно, так как заключения преимущественно основаны на результатах личного опыта, а потому требуют подтверждений, основанных на результатах дополнительных исследований.

Эвакуаторщики, увозящие неправильно припаркованные автомобили на штрафстоянки. Следует признать, что такие автомобили, особенно в крупных городах, часто создают проблемы для жителей близлежащих домов или серьезные препятствия для движения транспорта по центральным улицам. Однако нередко сцены, когда машины эвакуируются лишь потому, что, например, бампер выступает за линию парковки буквально на 20 см, при этом машина очевидно никому не мешает (описывается реальная ситуация вблизи одного из московских университетов, рядом стояли студенты и преподаватели и буквально стыдили неоправданно «строгих» эвакуаторщиков и инспекторов ГИБДД).

Инспекторы ГИБДД, нередко устраивающие «засады» в местах, где водители могут совершить непреднамеренное нарушение буквально на пустых дорогах, за городом, например, объехать по встречной полосе

опасную яму на «неидеальной» дороге. Ведь эти инспекторы, призванные в первую очередь обеспечивать безопасность движения, а не карать, могли бы, наоборот, заранее предупреждать водителей о таких ямах и даже рекомендовать (используя имеющиеся полномочия) объезжать такие ямы.

ТВ-продюсеры, которые буквально «невротизируют» навязчивой рекламой десятки миллионов телезрителей. Ведь, по сути, телевизионная реклама, которая прерывает на самом интересном месте фильм, является настоящим насилием для телезрителей, «разрушает гештальты». Мало того что реклама создает дополнительные нервные напряжения, она часто и извращает смыслы тех программ и фильмов, где предполагается определенное эмоциональное, интеллектуальное и особенно моральное сосредоточение зрителей.

Врачи-«бизнесмены», для которых прибыль становится важнее той помощи, которую они оказывают своим пациентам. Для таких врачей нормой становится «разводилово», когда пациентам навязывают ненужные им услуги (анализы, процедуры, а то и целые операции). Правда, следует отметить, что процветает такой медицинский «бизнес» тогда, когда государственные поликлиники не в состоянии создать удобные для населения условия (длинные очереди, нехватка нужных специалистов т. п.), что заставляет людей обращаться в коммерческие клиники.

Примеры можно продолжать. Важно отметить, что подобные разговоры пока еще не являются общепринятыми, так как считается, что о профессиях следует говорить и со старшеклассниками, и со студентами исключительно позитивно. Но реальность такова, что знакомство школьников и студентов с ситуациями, когда профессионалы не всегда ведут себя достойно, во-первых, кого-то может и отвратить от некоторых профессий, во-вторых, кого-то, наоборот, привлечь возможностью нечистых заработков (на основе сделок с совестью), в-третьих, сформировать безразличное отношение к данной проблеме по принципу: «Сначала надо профессию получить, а потом разберемся». Но не лучше ли об этом говорить заранее, формируя тем самым достойную гражданскую позицию?

Условия (факторы), провоцирующие у работника «сделки с совестью» и игнорирование здравого смысла

Кратко можно обозначить следующие обобщенные факторы, повышающие у работников риски сделки с совестью и игнорирования здравого смысла:

1. *Факторы самой профессиональной деятельности:*

- неопределенность законов (нормативной базы труда), допускающая разное их толкование и соответствующие спекуляции;
- неопределенность существующих моральных норм и запретов (религиозных, этнических, региональных, организационных, коллективных, групповых и даже семейных), так или иначе влияющих на данную трудовую деятельность и также допускающих разное толкование этих норм;
- противоречие норм закона нормам морали;
- отсутствие механизмов исполнения норм закона;

- отсутствие или сложности с реализацией норм морали (как оправдание того, что их «трудно выполнять»);
- отсутствие реальных наказаний за неэффективную работу в случае слепого выполнения норм морали и норм закона;
- слишком строгое наказание за любое отклонение от норм закона и норм морали (когда доводит свою работу «из страха» быть наказанным – при жестком контроле за деятельностью с помощью видеокамер или системы доносительства в коллективах) и т. п.

2. Внутренние факторы:

- примитивное личностное развитие работника, выражающееся в отсутствии иерархии ценностей или в слабом осознании имеющейся иерархии, когда у человека нет «моральных тылов» и нравственных ориентиров (по А. Н. Леонтьеву и Л. И. Божович);
- трусость работника, боящегося проявить этическое творчество;
- корыстные, эгоистические установки работника;
- стремление к самоутверждению за чужой счет;
- дефекты предшествующего воспитания, включая и дурные примеры для подражания (особенно, когда такие «примеры» остаются безнаказанными) и т. п.

Понятно, что данный вопрос во многом остается дискуссионным и требует специальных исследований с учетом конкретных условий выполнения данной деятельности и особенностей конкретных работников. Опыт показывает, что обсуждение примеров достойного профессионального поведения, а тем более сомнительного, обычно с интересом воспринимается школьниками и студентами. При этом желательно не обсуждать никого из самих учащихся, их родителей, а также – известных в стране персонажей, так как есть риск «обвинения в клевете» с соответствующими судебными исками. Примеры должны быть достаточно абстрактными и обобщенными, но одновременно и узнаваемыми, то есть соответствовать примерам из реальной жизни. За основу здесь можно взять «моральные дилеммы», которые успешно использовал в своей воспитательной работе Лоренц Кольберг (Kohlberg, 1974; Пряжников и др., 2022).

Целесообразность включения в профессиограммы и психogramмы «этических рисков» в профориентационной работе со школьниками и студентами

Идея приобщения детей, подростков, молодых людей к проблематике совести и здравого смысла является важнейшей для данной статьи. Однако возникает вопрос, с какого возраста это следует делать и какие формы работы при этом использовать? Как мы уже не раз отмечали, одним из вариантов обращения к проблематике совести и здравого смысла было бы дополнение существующих профессиограмм и психogramм разделами, отражающими вероятность этических рисков работника, когда он не готов брать ответственность на себя, оправдывая это необходимостью строго выполнять нормативные или моральные предписания своей профессии. На основе таких профессиограмм можно было бы организовывать и более содержательные занятия, в том числе дискуссии, игровые ситуации, моделирующие более достойное поведение специалиста. Но с

какого возраста и какие этические проблемы целесообразно или, наоборот, нецелесообразно обсуждать с учащимися?

Конечно, важно учитывать общую этическую зрелость учащихся конкретного класса или студенческой группы и готовность участников обсуждать такие сложные темы. В целом можно предложить примерно следующую логику такой воспитательной работы. Со старшими дошкольниками, учащимися младших и даже средних классов лучше делать акцент на позитивных аспектах данной профессии, подчеркивая ее социальную ценность, но по мере взросления воспитанников, начиная с 8–9 классов, следует чаще обращаться и к социально сомнительным примерам нетворческого, трусливого отношения работника к своему труду. Подростки уже и сами многое понимают и нуждаются в подобных разговорах: если такие разговоры психологи и педагоги проводить не будут, найдутся другие «воспитатели», которые могут сильно дезориентировать школьников, формируя у них и социальный пессимизм, и даже презрение к своей стране или своему региону. Естественно, сами педагоги и психологи должны быть готовы к таким сложным разговорам.

В дальнейшем, в работе с учащимися колледжей и вузов, рассмотрение сложных этических моментов труда будущих специалистов должно быть более честным, но одновременно и конструктивным. Важно не только обозначать существующие соблазны трусливого, чисто «исполнительского» труда, но и рассматривать возможные достойные компромиссы, когда сразу не удается отказаться от устаревших законов и правил профессионального поведения. Подобные занятия очень нужны и уже работающим специалистам, перед которыми также нередко возникает проблема выбора: работать «по совести» или ориентироваться на «устаревшие» (а иногда и откровенно нелепые) нормативные требования своих профессий и должностей. Если же все эти вопросы игнорировать, то есть риски получения безынициативных работников с пониженным чувством собственного достоинства и сомнительной репутацией среди коллег, руководства и различных потребителей.

Заключение

Проведенное теоретико-методологическое исследование позволяет сделать следующие выводы:

1. Анализ тем докладов на конференциях по профориентации последних лет показывает, что проблематика совести и здравого смысла в труде представлена достаточно скромно, что делает эту проблематику актуальной в контексте морального возрождения России, ее экономики и социальной сферы.
2. Анализ существующих профессиограмм показывает, что темы морального развития работников и его ценностно-смысловой зрелости хотя и упоминаются, но часто носят лишь абстрактный характер, не отражающий специфику данного труда.
3. По итогам исследования были уточнены понятия «совесть» и «здравый смысл», обозначена их связь с такими близкими понятиями, как «имидж» и «репутация» работника, а также с понятиями «справедливость» и «чувство собственного достоинства». При этом совесть

раскрывается через сравнение закона, морали и нравственности, именно нравственность предполагает ответственность работника перед самим собой, когда у него уже сформированы ценностно-смысловые приоритеты и критерии достойного поведения, соотносимые с совестью. Здравый смысл предполагает готовность осознавать последствия своих действий и нести за них ответственность.

4. Приводятся примеры профессий с повышенными рисками «сделок с совестью» и игнорирования здравого смысла. Отмечается, что необходимы специальные профессиографические исследования, учитывающие конкретные особенности данного труда, на основе чего можно было бы разрабатывать примеры достойного профессионального поведения для использования в профориентационной работе со школьниками и при подготовке будущих специалистов в вузах и колледжах.

5. Выделены внешние и внутренние факторы, провоцирующие в разных профессиях сделки с совестью и игнорирование работником здравого смысла. Отмечается, что это также предполагает дополнительные профессиографические и психографические исследования, учитывающие конкретные особенности данной профессиональной деятельности.

6. При оценке целесообразности включения профессиограмм и психограмм, отражающих этические риски, в профориентационную работу с разными образовательно-возрастными группами (старшими дошкольниками, школьниками, старшеклассниками, студентами и уже работающими специалистами), важно учитывать готовность воспитанников к обсуждению сложных этических вопросов, возникающих в процессе трудовой деятельности, а также готовность самих педагогов и психологов к такой работе.

Список литературы

1. Барсукова С. А. Проблема становления совести в контексте зарубежных психологических теорий // Известия ПГПУ им. В. Г. Белинского. 2010. № 16 (20). С. 179–187.
2. Белов А. К. Психология здравого смысла. Москва: ЛитРес, 2020.
3. Гаврилов В. Е. Использование модульного подхода для психологической квалификации профессии в целях профориентации // Вопросы психологии. 1987. № 1. С. 111–117. <http://www.voppsy.ru/issues/1987/871/871111.htm>
4. Герасимов С. А. Совесть как феномен духа // Московский психотерапевтический журнал. 2007. № 3. С. 26–35. <https://psyjournals.ru/mpj/2007/n3/Gerasimov.shtml>
5. Гирц К. Здравый смысл как культурная система // Неприкосновенный запас. 2007. № 4 (54). <https://magazines.gorky.media/nz/2007/4?ysclid=lpcw2azoz2335688042>
6. Дронова Т. А. Совесть как психологический феномен сознания // Мир психологии. 2007. № 3. С. 121–127.
7. Зеер Э. Ф. Психология профессий. Москва: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. 336 с.
8. Зеер Э. Ф., Зиннатова М. В., Моисеева Н. П. От

индивидуально-психологических особенностей подростков к транспрофессионализму в социально-профессиональном будущем: сущностный анализ и результаты исследования // Известия Российской академии образования. 2023. № 2. С. 141–154.

9. Зеер Э. Ф., Сыманюк Э. Э. Психология профессиональных деструкций. Москва: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2005. 240 с.

10. Зеер Э. Ф., Сыманюк Э. Э., Зиннатова М. В. Основы профессиологии. Москва: ИНФРА-М., 2023. 205 с.

11. Зинченко В. П., Моргунов Е. Б. Человек развивающийся. Москва: Тривола, 1994. 304 с.

12. Иванова Е. М. Психологическая системная профессиография. Москва: ПЕР СЭ, 2003. 208 с.

13. Ильин Е. П. Психология совести. Вина, стыд, раскаяние. Санкт-Петербург: Питер, 2017. 288 с.

14. Камнева Е. В., Полевая М. В., Пряжников Н. С., Жигун Л. А., Анненкова Н. В., Полевой С. А., Бондаренко В. В., Ширванов А. А. Профессиональная деформация личностных качеств государственных служащих. Москва: РУСАЙНС, 2017. 158 с.

15. Камнева Е. В., Пряжников Н. С., Бабанова Е. В., Буянова С. М. Имитации личной и профессиональной ответственности в условиях директивных предписаний // Вестник Омского университета. Сер. Психология. 2020. № 4. С. 27–41.

16. Климов Е. А. Как выбирать профессию. Москва: Просвещение, 1990. 159 с.

17. Климов Е. А. Образ мира в разнотипных профессиях. Москва: Изд-во МГУ, 1995. 224 с.

18. Колосова В. И., Васильчева Т. Ю. Деловая репутация: понятие, проблемы правового регулирования и охраны // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. 2011. № 3 (1). С. 258–266.

19. Маркова А. К. Психология профессионализма. Москва: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. 308 с.

20. Могилевкин Е. А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. Санкт-Петербург: Речь, 2007. 336 с.

21. Мур Дж. В защиту здравого смысла / Пер. с англ. // Аналитическая философия: Становление и развитие (антология) / Отв. ред. А. Ф. Грязнов. Москва: Дом интеллектуальной книги, 1998. С. 130–154.

22. Мюнстенберг Г. Психология и учитель. Москва: Совершенство, 1997. 320 с.

23. Овчинникова А. М., Шульга Н. В. Основы имиджелогии: конспект лекций. Омск: Омский гос. ун-т путей сообщения, 2019. 55 с.

24. Павлова Т. А. Картина мира студентов высшей школы. Москва: Педагогическое общество России, 2010. 160 с.

25. Пряжников Н. С. Метафора «после того, как...» в контексте переосмысления жизни развивающейся личности // Новое в психолого-педагогических исследованиях. 2020. № 3 (59). С. 73–93.

26. Пряжников Н. С. Проблема переосмысления понятия «профессия»

в меняющихся социокультурных реалиях // Организационная психология и психология труда. 2018. Т. 3. № 1. С. 4–22. <http://work-org-psychology.ru/engine/documents/document319.pdf>

27. Пряжников Н. С. Психология нестабильности. Москва: Изд-во МГУ, 2021. 288 с.

28. Пряжников Н. С. Этические проблемы психологии. Москва: Изд-во МПСИ; Воронеж: МОДЭК, 2004. 488 с.

29. Пряжников Н. С., Молчанов С. В., Чеснокова О. Б., Чурбанова С. М., Старостина Ю. А. Ценностно-моральные и когнитивные факторы становления субъекта профессионального самоопределения в подростковом и юношеском возрасте. Москва: Изд-во МГУ, 2022. 270 с.

30. Пряжников Н. С., Полевая М. В., Камнева Е. В. Игра-дискуссия «Заработная плата работника» как средство диагностики и актуализации у госслужащих представлений о справедливости в системе мотивации труда // Гуманитарные науки. Вестник Финансового университета. 2018. Т. 8. № 4. С. 103–109. <https://doi.org/10.26794/2226-7867-2018-8-4-103-109>

31. Рид Т. Исследование человеческого ума на принципах здравого смысла. Санкт-Петербург: Алетейя, 2000. 352 с

32. Ролз Дж. Теория справедливости. / Пер. с англ. В. В. Целищева. Новосибирск: Изд-во Новосибирского ун-та, 1995. 536 с.

33. Франкл В. Человек в поисках смысла. Москва: Прогресс, 1990. 368 с.

34. Шадриков В. Д. Покаяние как фактор формирования совести // Психология. Журнал высшей школы экономики. 2006. № 4. С. 3–13. <https://jsps.hse.ru/index.php/psychology/article/view/1184/1659>

35. Шадриков В. Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. Москва: Наука, 1982. 185 с.

36. Эткинд А. М., Ярошевский М. Г. Здравый смысл // Социальная психология: словарь / Ред. М. Ю. Кондратьев. Москва: ПЕР СЭ, 2006. 176 с.

37. Ясько Б. А., Казарин Б. В. Модель личности специалиста: методологическое обоснование и практическая востребованность // Организационная психология. 2020. Т. 10. № 4. С. 109–137. <https://orgpsyjournal.hse.ru/2020-10-4/430968915.html>

38. Kohlberg, Lawrence. Education, moral development and faith // Journal of Moral Education. 1974. No. 4 (1). P. 5–16. <https://doi.org/10.1080/0305724740040102>

References

- Barsukova, S. A. (2010). Problem of formation of conscience in a context of foreign psychological theories. *Izvestiâ Penzenskogo gosudarstvennogo pedagogičeskogo universiteta imeni V.G. Belinskogo*, 16, 179–187. (In Russ.)
- Belov, A. K. (2020). *Psychology of common sense*. LitRes. (In Russ.)
- Dronova, T. A. (2007). Conscience as a psychological phenomenon of consciousness. *World of Psychology*, 3, 121–127. (In Russ.)
- Etkind, A. M., & Yaroshevsky, M. G. (2006). Common sense. In M. Y. Kondratiev (Ed.), *Social psychology. Dictionary*. PER SE. (In Russ.)
- Frankl, V. (1990). *Man in search of meaning*. (Trans.). Progress. (In Russ.)
- Gavrilov, E. (1987). The use of a modular approach for the psychological qualification of the profession for the purpose of career guidance. *Voprosy Psichologii*,

- 1, 111 – 117. (In Russ.) <http://www.voppsy.ru/issues/1987/871/871111.htm>
- Gerasimov, S. A. (2007). Conscience as a phenomenon of the spirit. *Moscow Psychotherapeutic Journal*, 3, 26–35. (In Russ.)
- Girts, K. (2007). Common sense as a cultural system. *NZ*, 4. (In Russ.) <https://magazines.gorky.media/nz/2007/4?ysclid=lpcw2azoz2335688042>
- Ilyin, E. P. (2017). *Psychology of conscience. Guilt, shame, remorse*. Piter. (In Russ.)
- Ivanova, E. M. (2003). *Psychological systemic professionography*. PER SE. (In Russ.)
- Kamneva E. V., Polevaya M. V., Pryazhnikov N. S., Zhigun L. A., Annenkova N. V., Polevoy S. A., Bondarenko V. V., & Shirvanov A. A. (2017). *Professional deformation of personal qualities of civil servants*. RUSAINS. (In Russ.)
- Kamneva, E. V., Pryazhnikov, N. S., Babanova, E. V., & Buyanova, S. M. (2020). Imitation of personal and professional responsibility under the terms of the directives. *Herald of Omsk University. Ser. Psychology*, 4, 27–41. (In Russ.) <https://doi.org/10.24147/2410-6364.2020.4.27-41>
- Klimov, E. A. (1995). *The image of the world in different professions*. Moscow University Press. (In Russ.)
- Klimov, E.A. (1990). *How to choose a profession*. Prosveshcheniye (In Russ.)
- Kolberg, Lawrence. (1974). Education, moral development and faith. *Journal of Moral Education*, 4, 5–16. <https://doi.org/10.1080/0305724740040102>
- Kolosova, V. I., & Vasilycheva, T. Yu. (2011). Business reputation: concept, problems of legal regulation and protection. *Vestnik of Lobachevsky University of Nizhny Novgorod*, 3, 258–266. (In Russ.)
- Markova, A. K. (1996). *Psychology of professionalism*. Znaniye. (In Russ.)
- Mogilevkin, E. A. (2007). *Career growth: diagnostics, technologists, training*. Rech. (In Russ.)
- Moore, G. E. (1998). A Defence of Common Sense. (Trans.) In A. F. Gryaznov (Eds.). *Analytical philosophy: Formation and development (anthology)* (pp. 130–154). Dom intellektualnoy knigi (In Russ.)
- Munstenberg, G. (1997). *Psychology and the teacher*. (Trans.). Sovershenstvo. (In Russ.)
- Ovchinnikova, A. M., & Shulga, N. V. (2019). *Fundamentals of imagology: lecture notes*. Omsk State Transport University. (In Russ.)
- Pavlova, T. A. (2010). *The picture of the world of higher school students*. Pedagogical Society of Russia. (In Russ.)
- Pryazhnikov N. S., Molchanov S. V., Chesnokova O. B., Churbanova S. M., & Starostina Yu. A. (2022). *Value-moral and cognitive factors of the formation of the subject of professional self-determination in adolescence and adolescence*. Moscow University Press. (In Russ.)
- Pryazhnikov, N. S. (2004). *Ethical problems of psychology*. MPSI; MODEK. (In Russ.)
- Pryazhnikov, N. S. (2018). Problem of refusion of the concept of «profession» in changing socio-cultural realities. *Organizational Psychology and Labour Psychology*, 3 (1), 4–22. (In Russ.) <http://work-org-psychology.ru/engine/documents/document319.pdf>
- Pryazhnikov, N. S. (2020). The Metaphor «after ...» in the context of rethinking the life of a developing person. *Innovation in Psychological and Pedagogical Research*, 3, 73–93. (In Russ.) https://doi.org/10.51944/2072-2516_2020_3_73
- Pryazhnikov, N. S. (2021). *Psychology of instability*. Moscow University Press. (In Russ.)

- Pryazhnikov, N. S., Polevaya, M. V., & Kamneva, E. V. (2018). Game-discussion «Employee's salary» as a means of diagnostics and actualization of civil servants' ideas about justice in the system of labor motivation. *Humanities and Social Sciences. Bulletin of the Financial University*, 8 (4), 103–109. (In Russ.) <https://doi.org/10.26794/2226-7867-2018-8-4-103-109>
- Reid, T. (2000). *An inquiry into the human mind, on the principles of common sense.* (Yu.E. Milutin, Trans.). Aletheia. (In Russ.)
- Rolls, J. (1995). *The theory of justice.* (V. V. Tselishchev, Trans.). NSU Publishing Center.
- Shadrikov, V. D. (1982). *Problems of systemogenesis of professional activity.* Nauka. (In Russ.)
- Shadrikov, V. D. (2006). Penance as a Contributing Factor to Conscience. *Psychology. Journal of the Higher School of Economics*, 4, 3–13. (In Russ.) <https://jpsps.hse.ru/index.php/psychology/article/view/1184/1659> (In Russ.)
- Yasko, B. A., & Kazarin, B. V. (2020). Personality of healthcare professionals: methodological justification of model through study. *Organizational Psychology*, 10 (4), 109–137. (In Russ.) <https://orgpsyjournal.hse.ru/en/2020-10-4/430968915.html>
- Zeer, E. F. (2003). *Psychology of professions.* Academic Project. (In Russ.)
- Zeer, E. F., & Symanyuk, E. E. (2005). *Psychology of professional destructions.* Academic Project; Business Book. (In Russ.)
- Zeer, E. F., Symanyuk, E. E., & Zinnatova, M. V. (2022). *Fundamentals of professionology.* INFRA-M. (In Russ.)
- Zeer, E. F., Zinnatova, M. V., & Moiseeva, N. P. (2023). From the individual psychological characteristics of adolescents towards trans-professionalism in the social professional future: essential analysis and research results. *Izvestia of the Russian Academy of Education*, 2, 141–154. (In Russ.)
- Zinchenko, V. P., & Morgunov, E. B. (1994). *A developing person.* Trivola.

Информация об авторах

Пряжников Николай Сергеевич, д-р пед. наук, профессор, профессор кафедры возрастной психологии факультета психологии МГУ имени М. В. Ломоносова, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9909-7372>, nsp-22@mail.ru

Пряжникова Елена Юрьевна, д-р психол. наук, профессор, профессор Департамента психологии и развития человеческого капитала Финансового университета при Правительстве РФ; профессор кафедры психологии образования и развития Нижневартковского государственного университета, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9259-638X>, e-pryazhnikova@yandex.ru

Конфликт интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

Information about the authors

Nikolay S. Prjazhnikov, Dr. Sci. (Pedagogy), Professor, Professor at the Department of Developmental Psychology, Faculty of Psychology, Lomonosov Moscow State University, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9909-7372>, nsp-22@mail.ru

Elena Yu. Pryazhnikova, Dr. Sci. (Psychology), Professor, Professor at the Department of Psychology and Human Capital Development, Financial University under the Government of the RF; Professor at the Department of Psychology of Education and Development, Nizhnevartovsk State University, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9259-638X>, e-pryazhnikova@yandex.ru

Conflict of interests: the authors declare no conflict of interest.
Authors have read and approved the final manuscript.

<https://doi.org/10.52944/PORT.2023.55.4.006>

Научная статья



Профориентационный минимум: противоречия и дефициты как источник развития

И. С. Сергеев

Федеральный институт развития образования РАНХиГС,
Москва, Российская Федерация
sergeev-is@ranepa.ru

Аннотация

Введение. С начала 2023–2024 учебного года во всех школах России введен профориентационный минимум (6–11 кл.). Единая модель профессиональной ориентации школьников, положенная в его основу, характеризуется актуальностью, доступностью и в целом соответствует парадигме образовательной профориентации. В то же время в существующем концепте профориентационного минимума можно выявить некоторые дефициты и противоречия, которые на следующих этапах его реализации могут быть преобразованы в факторы развития.

Цель. Опираясь на анализ сильных и слабых сторон существующей модели профминимума, определить и обосновать возможные направления его дальнейшего развития.

Методы. В основу статьи положен сравнительно-сопоставительный анализ концептов «образовательная профориентация» и «профориентационный минимум». Кроме того, использовались методы получения эмпирических данных: изучение литературных источников, наблюдение, сбор экспертных мнений, а также метод синтеза и педагогическое проектирование.

Результаты. Выявлены риски и возможные негативные сценарии развития профориентационного минимума, обусловленные сложным, конвергентным характером его экосистемы. Определены ведущие направления развития профминимума в ближнесрочной и среднесрочной перспективе, которые могут содействовать купированию рисков: проведено оформление вариативных моделей сопровождения профессионального самоопределения обучающихся; приоритетное внедрение таких форматов работы, как циклы профессиональных проб с образовательным сопровождением и профориентационный нетворкинг; формирование элективных механизмов комплектования профильных предпрофессиональных классов, основанных на предпрофильной подготовке.

Научная новизна определяется новизной самого феномена «профориентационного минимума», впервые эмпирически оформленного в 2023 г. и еще не прошедшего этап научной рефлексии. Попытка подобной рефлексии представлена в данной статье.

Практическая значимость. Представленные научные результаты могут быть использованы для подготовки обновленных методических рекомендаций по реализации профориентационного минимума в 2024–2025 учебном году, а также как основа для обсуждения в научно-образовательном и профориентологическом сообществах и для широкой общественной дискуссии.

Ключевые слова: профессиональная ориентация, профессиональное самоопределение, профориентационный минимум, профессиональные пробы, профориентационный нетворкинг, профильные классы, предпрофессиональные классы

© Сергеев И. С., 2023

Для цитирования: Сергеев И. С. Профориентационный минимум: противоречия и дефициты как источник развития // Профессиональное образование и рынок труда. 2023. Т. 11. № 4. С. 111–130. <https://doi.org/10.52944/PORT.2023.55.4.006>

Статья поступила в редакцию 16 октября 2023 г.; поступила после рецензирования 4 ноября 2023 г.; принята к публикации 7 ноября 2023 г.

Original article

Career guidance minimum: contradictions and deficits as a source of development

Igor S. Sergeev

FIRO RANEPa, Moscow, Russian Federation
sergeev-is@ranepa.ru

Abstract

Introduction. Since the start of the 2023–2024 academic year, all schools in Russia have implemented a career guidance minimum (grades 6–11). This unified model of professional orientation for schoolchildren is characterised by its relevance, accessibility, and overall alignment with the educational professional orientation paradigm. However, there are some deficits and contradictions in the existing concept of the professional orientation minimum that need to be addressed for its further development.

Aim: to analyse the strengths and weaknesses of the current model of the career guidance minimum and to determine and justify possible directions for its future development based on the analysis.

Methods. The study is based on a comparative analysis of the concepts of “educational professional orientation” and “career guidance minimum”, as well as empirical data collection through the study of literary sources, observation, and collection of expert opinions. The synthesis method and pedagogical design were also employed.

Results. The study identifies risks and potential negative scenarios in the development of the career guidance minimum due to its complex and convergent nature. The study also identifies key directions for the short and medium-term development of the career guidance minimum, including the design of variable models for supporting students’ professional self-determination, the introduction of formats such as cycles of professional testing and professional orientation networking, and the formation of elective mechanisms for completing specialised pre-professional classes based on pre-professional training.

Scientific novelty of the study lies in its reflection on the newly formulated phenomenon of the “career guidance minimum”, which has not yet been thoroughly explored in scientific literature.

Practical significance. The presented scientific results can be used to update methodological recommendations for the implementation of the career guidance minimum in the 2024–2025 academic year, as well as to facilitate discussion within scientific, educational, and career guidance communities.

Keywords: professional orientation, professional self-determination, career guidance minimum, professional testing, professional orientation networking, specialized pre-professional classes

For citation: Sergeev, I. S. (2023). Career guidance minimum: contradictions and deficits as a source of development. *Vocational Education and Labour Market*, 11 (4), 111–130. <https://doi.org/10.52944/PORT.2023.55.4.006>

Received October 16, 2023; revised October 27, 2023; accepted October 29, 2023.

Введение

С 1 сентября 2023 года в 6–11 классах всех школ Российской Федерации введен обязательный профориентационный минимум (далее – профминимум), реализуемый на основе единой модели¹. Структурно-содержательные и методические особенности профминимума были представлены в опубликованной недавно статье К. Г. Кузнецова и его коллег (Кузнецов и др., 2023). Факт введения профминимума в его нынешнем варианте заслуживает позитивной оценки в силу следующих обстоятельств:

1. *Несомненная актуальность задачи формирования* (точнее, возрождения) *системы профориентационной работы с детьми и молодежью в масштабах страны*, определяемая как долгосрочными, так и острыми «вызовами времени», предъявляющими особые требования к экономике, кадровому потенциалу и самоопределению человека в динамично меняющейся и слабо предсказуемой социально-профессиональной среде. Независимо от того как будут развиваться события в средне- и долгосрочной перспективе, любой путь развития российской экономики (стремление к технологическому суверенитету в относительно изолированной ситуации либо достижение глобальной конкурентоспособности в условиях открытости и взаимодействия) требует формирования системы подготовки мотивированных, мобильных кадров, имеющих различный профиль, уровень и тип квалификации (профессиональной или полипрофессиональной). Первичным элементом этой системы выступает ранняя профориентационная работа с детьми и подростками.

2. *Высокая доступность профориентационной работы для всей целевой группы* (школьники, обучающиеся в 6–11 классах). По некоторым данным охват этой категории школьников первичными (диагностико-рекомендательными) профориентационными мероприятиями в рамках проекта «Билет в будущее», реализуемого с 2018 г., к началу 2023 г. составил примерно 20 %. Введение профминимума позволяет в обозримой перспективе довести эту цифру до ста процентов. При этом он призван разрешить одну из наиболее сложных проблем, существующих в современной отечественной практике профориентационной работы с детьми и молодежью. Как показывают многолетние наблюдения, почти все программы, проекты и формы ранней профориентации, реализуемые в ряде российских регионов на протяжении последних 10–15 лет, нацелены на работу с наиболее активными и уже самоопределившимися школьниками. Для них созданы профильные и корпоративные классы, кружки НТИ, «Сириусы», «Кванториумы», «ИТ-клубы», программы раннего профессионального обучения, различные модели наставничества в рамках избранного профиля и т. д. Эта категория подростков составляет не более одной четверти всей целевой категории школьников. Остальные же три четверти в наибольшей степени нуждающиеся в профориентационной поддержке так и остаются в состоянии

¹ Методические рекомендации по реализации профориентационного минимума в образовательных организациях Российской Федерации, реализующих образовательные программы основного общего и среднего общего образования: письмо Министерства просвещения Российской Федерации 17.08.2023 № ДГ-1773/05. <https://docs.edu.gov.ru/document/b1115a4a3b99035313abf9a3cf66c949>

«неосознанной некомпетентности», не видя и не ощущая судьбоносной значимости предстоящего социально-профессионального самоопределения. В силу этого, даже если они и оказываются на мероприятиях типа «неделя профессий», «день открытых дверей / турникетов» или «экскурсия на предприятие», не возникает ситуации личностной включенности. Как предполагается, профминимум в случае его грамотной организации и квалифицированной реализации может создать «точки входа» в процесс профессионального самоопределения для профориентационно пассивного большинства школьников.

3. *Соответствие методологических основ профминимума идеям образовательной профориентации*, ее цели (педагогическое содействие готовности выпускника школы к самостоятельному и осмысленному профессионально-образовательному самоопределению) и ее базовым принципам: непрерывность и преемственность, практикоориентированность, социальное партнерство, баланс актуального и перспективного (Сергеев, 2023b, с. 34–35).

Методология, положенная в основу профминимума, не является внутренне монолитной. Она опирается на три относительно автономные линии, каждой из которых соответствует определенный научно-практический концепт. Находясь друг с другом в отношениях отчасти конвергенции¹, отчасти цивилизованной конкуренции, эти три линии образуют своеобразный феномен – «экосистему профориентационного минимума», которая включает в себя:

- во-первых, комплекс диагностико-рекомендательных процедур, реализуемых со школьниками как в рамках проекта «Билет в будущее», так и в рамках самого профминимума (научно-методическая основа – концепции консультативной профориентации и профориентационной тестологии А. Г. Шмелева, Н. С. Пряжникова, К. Г. Кузнецова и др.);
- во-вторых, комплекс информирующих и практикоориентированных форм работы со школьниками и их родителями, реализуемых в урочном и внеурочном, школьном и внешкольном пространствах (научно-методическая основа – концепция образовательной профориентации, заложенная трудами С. Н. Чистяковой и развитая работами В. И. Блинова, Н. Ф. Родичева и др., а также автора этой статьи);
- в-третьих, в качестве отдельной линии следует выделить предпрофессиональные профильные классы (наследующие традиции профильного обучения и предпрофильной подготовки, заложенные трудами А. А. Пинского и его коллег²).

Таким образом, «единая модель профессиональной ориентации» на самом деле представляет собой сложный, конвергентный феномен. С одной стороны, это неизбежно порождает определенные внутренние противоречия; с другой – именно эти противоречия могут стать при благоприятных условиях источником дальнейшего развития нынешней

¹ Под конвергенцией понимается сближение свойств, появление сходных признаков у независимых друг от друга процессов или явлений. При этом в отличие от интеграции конвергенция не предполагает объединения процессов или явлений в некую новую общую сущность, они остаются относительно автономными.

² Концепция профильного обучения на старшей ступени общего образования: приказ Министерства образования Российской Федерации 18.07.2002 № 2783. <https://docs.cntd.ru/document/901837067?marker=65A0IQ>

модели профминимума, повышения его образовательной и социально-экономической эффективности.

Цель статьи: опираясь на анализ сильных и слабых сторон существующей модели профминимума, определить и обосновать возможные направления его дальнейшего развития. Статья написана в порядке конструктивной научной дискуссии с авторами уже упоминавшейся ранее опубликованной статьи (Кузнецов и др., 2023). Она предлагает взглянуть на существующую модель профминимума с точки зрения проблем и дефицитов и, соответственно, путей его возможного развития. Однако это отнюдь не означает, что автор данной публикации фиксируется на проблемах профминимума с целью критики. Как уже было сказано выше, сам факт введения профминимума и его наполнения можно оценить однозначно положительно.

Методы

Анализ различных типов литературных источников (научных статей, монографий, тезисов докладов и др.) и действующих нормативно-правовых актов позволил сформировать относительно целостную нормативную модель профминимума, дифференцировать цели его введения, определить его семантическое пространство. Изучение первичного опыта внедрения профминимума в российских школах, других профориентационных практик, реализуемых в нашей стране на протяжении последних лет, анализ оценок, содержащихся в СМИ и блогосфере, а также метод экспертных оценок дали общее представление о восприятии нормативной модели профминимума заинтересованными сторонами и участниками проекта, ее влиянии на их профессиональную деятельность. На основе сопоставительного анализа (концепта образовательной профориентации и нормативной модели профминимума, нормативной модели профминимума и ее практического воплощения) сделаны предварительные выводы о степени адекватности, целостности и реализуемости модели в системе школьного и внешкольного образования подростков, выявлены дефициты и противоречия. Методы педагогического проектирования и синтеза использованы для определения путей разрешения выявленных проблем.

Результаты и обсуждение

Риски и сценарии

Опубликованная в сентябре этого года и упомянутая выше статья К. Г. Кузнецова и его коллег завершается перечнем возможных рисков, связанных с введением профориентационного минимума (Кузнецов и др., 2023, с. 76–77). Представляется, что этот перечень может быть несколько уточнен с учетом причин, порождающих эти риски. Таких причин две: 1) особенности структурно-содержательной модели профминимума и 2) особенности управленческих подходов, используемых в процессе его внедрения. Вторая причина и связанные с ней риски в рамках данной статьи не рассматриваются. Что касается первой причины, то наиболее существенная ее особенность обусловлена *конвергентным характером* экосистемы профминимума и включает в себя:

- конвергенцию элементов образовательной и консультативной парадигм профессиональной ориентации (в рамках экосистемы профминимума) и образовательной и воздействующей парадигм (в рамках направления «предпрофильные профессиональные классы», что мы детально рассмотрим далее);

- конвергенцию феноменов «образовательная профориентация» и «школьная профориентация», которые могут совпадать в физическом пространстве, но существенно расходиться на смысловом уровне (Сергеев, 2023а);

- конвергенцию реального и виртуального пространств профориентационной работы, последнее из которых представлено в экосистеме профминимума многофункциональной цифровой платформой «Билет в будущее».

Конвергентное, сложно-составное пространство экосистемы профминимума, во-первых, порождает *риск непонимания и неприятия его задач и содержательных особенностей* со стороны как непосредственных исполнителей (педагогических и административных работников общеобразовательных школ), так и других вовлеченных лиц (родителей школьников, педагогов организаций дополнительного образования детей, преподавателей колледжей и вузов, предприятий-работодателей). Особенно велик риск отторжения именно со стороны школьных работников, от которых в наибольшей степени зависит успех. В отличие от предприятий, вузов, колледжей и домов детского творчества, на протяжении последних лет уже вовлеченных во многие профориентационные проекты и программы, а также часто имеющих свои собственные интересы профориентационного характера, российская общеобразовательная школа была далека от системного, содержательного решения профориентационных задач. Школа и школьные педагоги работают в привычной классно-урочно-предметной системе, сосредоточены на формировании ограниченного комплекса учебных задач (знания, умения и навыки преимущественно частно-предметного характера), «прохождении программ», подготовки к ОГЭ и ЕГЭ. Введение профминимума предполагает, с одной стороны, изменение профессиональной картины мира школьного учителя, логики его профессионального мышления и профессиональной деятельности («подготовка к жизни», а не только «трансляция знаний»). Это чрезвычайно сложная задача, реализация которой неизбежно будет вызывать известное сопротивление, формы которого многообразны (отказ от деятельности, формальная реализация «ради отчета», посылное упрощение, вольное или невольное искажение смыслов и т. д., вплоть до агрессивных реакций в условиях высокой нагрузки и профессионального выгорания). С другой стороны, школьным педагогам предстоит освоить субъективно новый набор конкретных профессиональных знаний, умений и компетенций, что в условиях повсеместной производственной перегрузки учительства также провоцирует психологическое сопротивление.

Второй комплексный риск – *возможная разбалансировка элементов, составляющих экосистему профминимума*, появление опасных перекосов, гипертрофия одних функций и задач и, наоборот, минимизация

и отмирание других. С учетом предыдущего риска отмирание грозит прежде всего новым, организационно сложным и ресурсоемким направлениям работы, которые в то же время являются наиболее эффективными и перспективными. И напротив, те элементы профминимума, которые легко вписываются в привычную логику кабинетно-урочной работы школы, могут быть легко освоены и гипертрофированы. Еще одно направление разбалансировки – деформация и опрощение изначально сложных и эффективных элементов (например, превращение профессиональных проб в просмотр видеозаписей о мастер-классах, проводимых профессионалами).

Под влиянием двух обозначенных рисков можно предположить несколько негативных сценариев в развитии профминимума в среднесрочной перспективе.

1. Некачественная реализация профминимума в массовой школе и вызванная этим дискредитация школьной профориентации (и профориентации вообще), прежде всего в общественном, родительском сознании.

2. Растворение профминимума в классно-урочно-предметной системе с рудиментами внеурочной работы. Например, сохранение профминимума в форме «уроков профориентации» с диагностиками, рассказами учителя и просмотром видеороликов, подготовкой рефератов «о профессиях», внеклассных мероприятий и тематических родительских собраний. Профориентационная результативность всего этого комплекса, вырванного из более широкого профессионально-трудового контекста, имеет выраженный отрицательный характер, формируя у школьников скорее негативное отношение к миру труда и профессий: отрицательное, отчужденное восприятие монотонной школьной рутины переносится и на задачу профессионального самоопределения.

Результатом реализации первых двух сценариев неизбежно станет скорое общее разочарование в возможностях профориентационной работы со школьниками и, соответственно, сомнение в ее целесообразности. На фоне этого можно ожидать отказ от профминимума и переход российской школы обратно в «непрофориентационное состояние». Подобное мы уже неоднократно наблюдали на протяжении последнего века: чередование профориентационно значимых реформ (1920-е, 1958, 1984, 2002–2003) и контрреформы (1930-е, 1965–1966, 1990-е, а также 2010-е как постепенная потеря интереса к профильному обучению и особенно профориентационно значимой предпрофильной подготовке).

3. Возврат к диагностико-консультативным подходам в логике консультативной парадигмы (которая, как ни странно, ближе к школьной реальности, чем образовательная парадигма профориентации, поскольку работает в ограниченном кабинетном пространстве). Возможное развитие гуманистических подходов и индивидуализированных форм работы в данном случае ничуть не компенсирует утрату практико-ориентированной составляющей, поскольку экосистема профминимума замыкается в стенах школы.

4. Утрата гуманистической составляющей и доминирование воздействующих подходов. Одностороннее рассмотрение школьников не как субъектов профессионального самоопределения, а как объектов

профориентационной работы, как ресурс, призванный удовлетворить кадровые потребности общества и государства. Развитие практик, связанных с продвижением в среде школьников и их родителей непрестижных, а возможно, и откровенно несчастливых вариантов профессиональных судеб, нужных заказчику.

5. Виртуализация экосистемы образовательной профориентации. Замыкание всех ее основных элементов (профессиональное информирование, рекомендательная профдиагностика, профориентационно значимые проекты, профориентационные экскурсии, профессиональные пробы, встречи с профессионалами) в пространство цифровой платформы. Трансформация живого специалиста по образовательной профориентации в малоквалифицированного оператора – своего рода «человеческого придатка» к «умной платформе».

Среда и сопровождение

Какой из перечисленных плохих сценариев можно считать наиболее опасным? Думается, четвертый, прямо связанный с дегуманизацией всей системы ранней профориентации, с возвращением к идеям «бездетной педагогики», субъект-объектных отношений, однажды в истории уже доказавшим свою несостоятельность. Остальные сценарии, кроме третьего, также подталкивают профориентационное пространство в сторону дегуманизации, но скорее косвенно.

Для купирования любых рисков, связанных с утратой гуманистического смысла профессиональной ориентации, существует одно универсальное средство или, скорее, метод – *педагогическое (психолого-педагогическое) сопровождение профессионального самоопределения человека*. Такое средство в явном виде в нынешней модели профминимума не предусмотрено! Те или иные элементы «сопровождения» так или иначе распределены по всем направлениям профминимума, но это не позволяет купировать возможный сценарий дегуманизации. Скажем, рекомендательное профориентационное онлайн-тестирование – безусловно, важный элемент психолого-педагогического сопровождения самоопределения (и более того – элемент *индивидуализированного* сопровождения). Но само по себе оно не может обеспечить субъектной, личностной позиции школьника в процессе его профессионального самоопределения.

Это примечательная коллизия. Ее сущность проясняется одним из «ключевых тезисов о постиндустриальном самоопределении»: общая формула профориентационной работы в постиндустриальную эпоху может быть выражена как «среда самоопределения + персонализированное сопровождение» (Сергеев и др., 2021). На протяжении 90-х гг. прошлого века в период триумфа консультативной парадигмы профориентации все усилия ученых и практиков были сосредоточены на задачах персонализированного сопровождения профессионального самоопределения человека. С начала нового столетия ситуация постепенно меняется, и уже в середине 2010-х гг. становится заметно смещение фокуса внимания в профориентационной работе на формирование общей, единой для всех среды профессионального самоопределения. Многочисленные программы, проекты, профпробы, экскурсии, коммуникативные площадки

и т. д. – все эти яркие элементы профориентационно значимой среды, сформировавшейся к концу 2010-х г. во многих крупных городах и отдельных регионах, воспринимаемые как проявления насыщенности и избыточности, гибкости, высокой вариативности и мобильности, оказывались мало- или вовсе неэффективными в ситуации неупорядоченности, несогласованности, внутренней противоречивости и неоднородности по качеству отдельных практик. Нынешняя модель профминимума как «единой модели профессиональной ориентации» направлена на преодоление ее (среды) недостатков, позволит восполнить ресурсы там, где они в дефиците, упорядочить и согласовать там, где они развиваются и используются хаотично. Иными словами, профминимум, как и почти вся ранняя профориентация последних двадцати лет, – это «про среду», а не «про сопровождение».

Это не вполне соответствует общей идее образовательной профориентации, которая и «про среду», и «про сопровождение». Но если формирование среды профессионального самоопределения продвигается во многих регионах относительно успешно, то о создании системы сопровождения этого сказать нельзя. Возьмем для примера федеральный проект ранней профориентации «Билет в будущее». В изначальном варианте (2018 г.) проект включал три базовых направления работы: 1) рекомендательная диагностика на основе цифровой платформы; 2) практикоориентированные мероприятия – «Фестивали профессий» и 3) обеспечение школьников педагогами-наставниками, в задачи которых входили персонализированная навигация и совместное погружение в избранный профиль. Налицо формула «среда + сопровождение». Первые две задачи были в рамках проекта решены, а вот задача, связанная с поиском большого количества педагогов-наставников, столкнулась с непреодолимыми трудностями и была отодвинута в тень. «Педагог-наставник», как он понимается в нынешней модели профминимума, – это уже не отдельная фигура, а функция, распределенная между разными специалистами, работающими как в школе, так и вне ее.

Вполне очевидно, что дефицит, связанный с линией «сопровождения», выступает для профминимума явным направлением развития. При этом надо понимать, что сопровождение профессионального самоопределения может быть организовано на основе различных моделей, причем не только персонализированных, но и менее ресурсоемких. Для примера в таблице представлены некоторые из таких моделей, осаждавшиеся в ходе разработки документов стратегического развития профориентационной экосистемы Красноярского края¹.

Кто именно должен решать задачи сопровождения профессионального самоопределения школьников в рамках профминимума?

С долей осторожности можно предположить, что «специалист по среде» и «специалист по сопровождению» – разные специалисты. По своему ведущему функционалу (и базовому образованию) это, соответственно, организатор (педагог-профориентолог) и тьютор (психолог-профконсультант). Безусловно, «организатор» должен понимать особенности

¹ Стратегия развития профессиональной ориентации населения в Красноярском крае до 2030 года: распоряжение правительства Красноярского края 5.03.2021 № 127-п. <https://docs.cntd.ru/document/574648660>

Возможные модели сопровождения профессионального самоопределения Possible models of professional self-determination support

Модель	Характеристика сопровождаемого лица
1. Групповая навигация	Школьники и студенты на уровне «неосознанной некомпетентности» в профессиональном самоопределении (проблема предстоящего профессионально-образовательного выбора и / или трудоустройства не воспринимается как лично значимая)
2. Менторство	Обучающиеся, работающие и ищущие работу лица на уровне «осознанной некомпетентности» в профессиональном самоопределении (проблема предстоящего выбора ощущается как лично значимая, но сам выбор не завершен)
3а. Консультирование	Обучающиеся, работающие и ищущие работу лица на уровне «осознанной компетентности» (готовность к самостоятельному самоопределению, ситуативная потребность в сопровождении)
3б. Персональная цифровая навигация	То же (см. п. 1) Будет наиболее востребована специалистами различного профиля (в т. ч. мультипрофильными), работающими во временных проектных командах
4. Сетевая взаимоподдержка («peer»)	Обучающиеся, работающие и ищущие работу лица на различном уровне профессионального самоопределения (за исключением особых категорий населения) и обладающие достаточной самостоятельностью при работе в сетевой среде
5. Комплексная тьюторская поддержка	1) Особые категории обучающихся, испытывающие сложности в процессе социально-профессионального самоопределения (лица с ОВЗ, дети-сироты, подростки из «группы риска» и т. д.). 2) Работающие взрослые, испытывающие глубокую неудовлетворенность своей профессионально-трудовой ситуацией, а также продолжительное время находящиеся в поиске работы

процесса самоопределения, а «тьютор» – ориентироваться в актуальной профориентационно значимой среде, но это их вспомогательные компетенции. Два обозначенных специалиста должны быть готовы к командной работе друг с другом и с другими специалистами (педагогами, психологами, профконсультантами), а также наставниками, волонтерами и родителями школьников, вовлеченных в решение профориентационных задач.

При этом нужно учитывать, что в широкой экосистеме профминимума команда специалистов, работающих на решение его задач, имеет распределенный характер. Ее представители работают в школе и в соседних колледжах, в районном Дворце детского творчества и в партнерском вузе, а также на местных предприятиях-работодателях. Все эти

люди должны взаимодействовать друг с другом, понимать друг друга, говорить на одном языке, то есть иметь общую систему координат, относительно которой могут формировать свои собственные, отличающиеся друг от друга профориентационные картины мира. Они должны иметь постоянно действующие коммуникативные площадки, на которых будут взаимодействовать, и программу такого взаимодействия в рамках территории (местной экосистемы профминимума – муниципальной, кластерной или какой-либо еще). Наконец, они должны быть к этому подготовлены, получив не только некий базовый минимум профориентологического образования (для каждого свой), но и пройдя своего рода совместный командный тренинг.

Все это говорит о том, насколько сложной и многогранной является проблема кадрового обеспечения профминимума, если мы хотим, чтобы образовательная профориентация действительно эффективно заработала.

Цикл профессиональных проб в образовательной оболочке

Профессиональные пробы – один из наиболее значимых практико-ориентированных методов образовательной профориентации. В структуре профминимума профессиональные пробы непосредственно не обозначены, но они являются одним из ключевых элементов в рамках «практико-ориентированного модуля». Упомянувшиеся ранее «Методические рекомендации по реализации профориентационного минимума» предлагают три варианта проведения профессиональных проб (в очном и смешанном форматах, а также в формате онлайн на базе цифровой платформы «Билет в будущее»). Представляется, что роль и место профессиональных проб в системе мероприятий профминимума по мере его развития должны постепенно возрастать. При этом крайне важно удерживать в фокусе образовательную цель профпроб.

В целом реализация профессиональных проб направлена на достижение двух основных целей: 1) научиться выбирать и 2) определиться с предпочтениями в отношении определенных профессиональных сфер, профилей обучения, конкретных профессий. Обе эти задачи важны, но лишь первая, связанная с формированием комплекса профориентационно значимых компетенций (готовность оценивать «себя-в-профессии», сопоставлять альтернативные варианты, принимать решения), полностью соответствует духу образовательной профориентации, а следовательно, является приоритетной в рамках профминимума. Вторая цель (продвинуться в конкретном профессионально-образовательном выборе) скорее соотносится с консультативной парадигмой. Именно на этой второй задаче вплоть до настоящего времени традиционно сосредоточен фокус внимания при проведении профпроб для школьников. И это свидетельствует о том, что сама по себе идея профессиональных проб как инструмента образовательной профориентации еще не достигла зрелого состояния.

Что в данном случае понимается под «зрелым состоянием»?

Дело в том, что метод профессиональных проб можно трактовать принципиально по-разному. Анализируя довольно многочисленные публикации и практики, посвященные профпробам, можно обнаружить три различных стадии зрелости.

Первая стадия – понимание отдельной профпробы как самодостаточного инструмента ранней профориентации. В качестве примера – название статьи: «Организация профессионального самоопределения обучающихся класса психолого-педагогической направленности посредством профессиональной пробы» (Ротова, 2022). Идея здесь такая: мы проводим со школьниками профпробу на профессию учителя, и это позволяет нам отобрать в педагогический класс тех, кто ее успешно прошел. Идея очень близка к логике воздействующей профориентации («сортировка контингента по профилям» вместо самоопределения).

Вторая стадия – объединение профпроб в цикл, что позволяет создать естественное пространство выбора на основе перебора определенного количества альтернатив. По этой причине мы рассматриваем в качестве базового инструмента образовательной профориентации не «профпробу», а именно «цикл профпроб» (Блинов и др., 2023, с. 203–207).

Третья, наиболее полная стадия освоения образовательно-профориентационного потенциала метода профессиональных проб, – *цикл профпроб в образовательной оболочке*. Под «образовательной оболочкой» понимается два этапа, один из которых предшествует прохождению самого цикла профпроб (этап целеполагания, постановки индивидуальных задач перед прохождением цикла, уточнение критериев и показателей, на основе которых школьники будут осуществлять самооценку успешности или неуспешности прохождения отдельных профпроб и цикла в целом); второй – завершающий (этап рефлексивной самооценки, сопоставления ее с внешними оценками, принятие решения либо обоснованный отказ от него). Именно то, что происходит «до» и «после» цикла профпроб, в первую очередь способствует развитию субъекта профессионального самоопределения, то есть достижению основной цели образовательной профориентации. Примечательно, что как раз в таком ключе понимала назначение и устройство инструмента «профпробы для школьников» С. Н. Чистякова (Профессиональные пробы, 2014).

На практике, однако, акцент пока еще делается на самих профпробах, а не на образовательной оболочке. И это еще один значимый дефицит и, соответственно, важное направление развития профминимума. Усилия должны быть сосредоточены на подготовке единой модели проведения цикла образовательных проб, с особым вниманием – на этапы подготовки и рефлексивного последствия, на разработке соответствующих методических рекомендаций, на подготовке педагогических и психолого-педагогических кадров к эффективной реализации этих двух этапов. Вероятно, это может быть задача «специалиста по сопровождению» (тьютора). Тогда как формирование цикла на основе программ профпроб, подходящих для данной возрастной и региональной ситуации (или поиск уже имеющегося в регионе подходящего цикла) и организация его проведения (или участия в нем школьников) – задача «специалиста по среде» (педагога-организатора групповых профориентационных активностей). Наконец, в рамках отдельных профпроб потребуются и специалисты третьего типа – наставники, мастера и т. п., которые обеспечивают подготовку и сопровождение пробной деятельности школьника непосредственно по данной профессии. С поиском

этих специалистов, как правило, не так много проблем, но иногда дополнительно требуется их хотя бы минимальная психолого-педагогическая подготовка.

Профориентационный нетворкинг

Профориентационный нетворкинг – еще один базовый метод образовательной профориентации, который был нами недавно выделен как относительно самостоятельное направление работы и в некоторой степени отрефлексирован (Сергеев, Четверикова, 2020). «В некоторой степени» означает, что процесс научного осмысления и методической интерпретации идеи профориентационного нетворкинга все еще находится на ранней стадии. Проблема осложняется и языковыми затруднениями: заимствованному термину «нетворкинг» невозможно или крайне трудно подобрать эквивалент в русском языке. При этом термин «нетворкинг» (англ. network – сеть, networking – связь, создание сети, налаживание, установление контактов) удобен тем, что отражает и цель использования метода (выстраивание сети долгосрочных связей типа «личность – личность» и «личность – институция», полезных как для дальнейшего профессионально-образовательного самоопределения и карьерного развития личности, так и для вовлеченных институций), и его базовый механизм (коммуникативная площадка как сетевой способ инициирования ситуативных контактов-связей между различными участниками и интересантами профориентационного процесса).

По-видимому, в силу обозначенных причин метод профориентационного нетворкинга на сегодня не обозначен как элемент профминимума. И это – еще один дефицит и еще одно направление развития.

В то же время практика показывает, что профориентационный нетворкинг «PPP» как специально организованная коммуникация между ключевыми благополучателями профориентационного процесса (Ребенок – Родитель – Работодатель) с участием других интересантов (представителей школ, колледжей, вузов, муниципального самоуправления и т. д.) близок и доступен для понимания большинству педагогов и психологов, вовлеченных в решение профориентационных задач. Идея коммуникативной площадки «PPP» может быть реализована на основе множества уже используемых, хорошо знакомых форматов профориентационной работы (экскурсии на предприятия, фестивали профессий, конкурсы профессионального мастерства, дни открытых дверей и т. д.). Для этого их нужно лишь немного модернизировать без каких-либо существенных ресурсных затрат.

На одной из научно-практических конференций профориентационной направленности (Санкт-Петербург, 2019 г.) участникам было предложено сформировать «желательный состав “государственного профориентационного минимума” для школьников», отметив наиболее значимые направления из числа предложенных. Примечательно, что на первом месте, с определенным отрывом, оказалась позиция «Коммуникативные площадки и нетворкинг» (41 чел.). За ней следуют «Профинформирование» (35 чел.), «Программы, развивающие готовность к выбору, самоопределению», «Профессиональные пробы», «Профдиагностика» (по 34 чел.), «Профориентационный туризм (экскурсии, экспедиции)» (31 чел.)

и «Персонализированная навигация» (24 чел.)¹. Предлагаю читателям самостоятельно сопоставить эту модель с утвержденной структурой нынешнего профминимума.

На вопрос «Кто должен заниматься организацией коммуникативных площадок профориентационного нетворкинга?» есть достаточно очевидный ответ: тот самый специалист, которого мы раньше обозначили как «специалист по профориентационно значимой среде» или «организатор групповых профориентационных активностей». Более того, это должно стать одной из основных его профессиональных функций.

Если же обратиться к опыту, например Швейцарии, то увидим, что эта функция возложена на учителей старшей школы. «Учителя в старшей школе: преподают «профессиональную ориентацию» в 7–9 классах (на различных предметах) и один отдельный час в неделю в 8 классе; поддерживают и тренируют учеников в знакомстве с широким кругом профессий и повышении их межпредметной компетентности, связанной с «профессиональным миром»; координируют взаимодействие между школой, родителями, консультантами, компаниями и другими участниками»². Эту модель также любопытно сравнить с нашим профминимумом, но ее реализация требует предварительной разгрузки учителей-предметников и, как уже отмечалось выше, существенной трансформации их профессиональной картины мира.

В последние годы профориентационный нетворкинг как отдельное направление работы был внесен в стратегии и программы развития региональных систем профессиональной ориентации детей и молодежи в Санкт-Петербурге, Иркутской и Самарской областях, Красноярском крае. Однако реализуется это направление работы с разной степенью успешности.

К сказанному следует добавить, что профориентационный нетворкинг – метод, образовательное значение которого выходит далеко за рамки профориентационного процесса. Он имеет и глубокий воспитательный смысл, обеспечивая (при должной повторяемости) интериоризацию идей «круглого стола», «диалога» и «поиска баланса интересов» как определенного *способа мышления*. Если этот способ мышления сформирован, то его носитель для решения сложных социальных задач будет скорее использовать «метод круглого стола», чем пока еще привычные подходы, основанные на силовых или в лучшем случае не вполне цивилизованных конкурентных приемах. Все это и есть не что иное как грамотно выстроенное социальное воспитание и его достойные плоды. По-видимому, отмеченный выше терминологический дефицит отражает и более глубокий ментальный дефицит: нет слова в языке – нет понятия в менталитете. «Круглый стол» как полезный архетип (Круглый стол рыцарей короля Артура) и как универсальный метод организации общественной жизни представлен в менталитете некоторых иных народов. Что касается российского общества, то образ «круглого стола» еще предстоит долго и интенсивно «прокачивать», начиная со школьных лет. И пространство образовательной профориентации подходит для этого идеально.

¹ Представленные данные в силу ограниченности выборки вряд ли можно считать серьезным исследованием. Но они, во всяком случае, показывают, что идея профориентационного нетворкинга находит поддержку в среде профориентологов-практиков.

² Презентация доктора Рольфа Голлоба (Цюрих, Швейцария). Из архива автора статьи.

Проблема предпрофессиональных профильных классов

Как уже отмечалось, идея профильных классов, ориентированных на предпрофессиональную подготовку и первичную профессиональную идентификацию старшеклассников, пришла из «Концепции профильного обучения» 2002 г. Полагаю, будет не лишним вспомнить три важнейших его элемента, которые заметно отличали профильное обучение как от классов и школ с углубленным изучением отдельных предметов, хорошо знакомых по советскому периоду, так и от концепта профессионального обучения старшеклассников в учебно-производственных, впоследствии межшкольных учебных комбинатах. Эти же три особенности сближают модель профильного обучения в ее изначальном варианте с идеями образовательной профориентации.

1. Предполагалось, что выпускники 9-х классов должны попадать в профильные 10-е классы на основе элективных, а не селективных механизмов, то есть в результате профильного самоопределения, а не путем «сортировки контингента» по тому или иному признаку (например, в соответствии с уровнем успеваемости по тем или иным предметам, по результатам профдиагностики или как-нибудь еще). Для этого в модели профильного обучения был предусмотрен особый этап – предпрофильная подготовка (8–9 классы), которая включала в себя информационную работу и профильную ориентацию «в отношении возможного выбора направления обучения в старшей школе, направлений для продолжения обучения в системе начального или среднего профессионального образования»¹, а также защиту предпрофильного портфолио. Объем предпрофильной подготовки в девятих классах предусматривался *не менее 100 учебных часов в год*. В каком-то смысле предпрофильная подготовка являлась предтечей профминимума, хотя и была сосредоточена на подготовке к профильному и в некоторой степени профессионально-образовательному, а не более широкому социально-профессиональному самоопределению.

2. С целью обеспечить возможности для профильного и профессионально-образовательного самоопределения в пространстве предпрофильной подготовки и профильного обучения были предусмотрены элективные курсы (курсы по выбору). На этапе предпрофильной подготовки они обеспечивали пробные «погружения» в один из возможных будущих профилей, то есть выполняли роль своего рода профессиональных проб, «работа на которых позволяет, с одной стороны, совершить ответственный выбор профиля обучения, а с другой – подготовиться к успешному обучению в старшей школе в соответствии с выбором ученика»². На этапе профильного обучения курсы по выбору позволяли преодолеть доминирование задач предпрофессиональной идентификации над задачами дальнейшего профильно-профессионального самоопределения старшеклассника, оставляя ему более или менее широкое «пространство для маневра» и одновременно способствуя дальнейшему развитию готовности к выбору.

3. Разработчики модели профильного обучения на старшей ступени школьного образования отдавали себе отчет, что они провоцируют риск,

¹ Концепция профильного обучения....

² Там же.

связанный с искусственным форсированием самоопределения. Каждый подросток, поступающий в профильный класс, уже в 14–15 лет должен был выбрать свой образовательный профиль и, соответственно, сферу своей будущей профессиональной деятельности. В то же время результаты многих психолого-педагогических исследований показали, что «школьники 14–15 лет в силу ряда объективных причин не готовы к адекватному осознанному выбору не только будущей профессии, но и образовательного профиля» (Ревина, 2008, с. 14). В итоге «подросток, оказавшийся под двойным давлением (необходимость совмещения задач подросткового и юношеского возраста), чаще всего не способен найти адекватный выход без специальной психологической помощи» (Там же, с. 4).

Для купирования этого риска в модели профильного обучения были предусмотрены, помимо профильных, универсальные классы – для тех школьников, которые, завершив обучение в 9 классе, не смогли определиться с выбором профиля. Предполагалось, что таких «неопределившихся» будет около 30 %. Однако все последующие исследования показали, что на самом деле их доля (включая тех старшеклассников, которые обладают как «неосознанной некомпетентностью», так и «осознанной некомпетентностью») превышает 90 %¹.

Из трех перечисленных особенностей модели профильного обучения наибольшее значение имеет первая. В зависимости от ответа на вопрос «Как именно выпускник 9 класса попадает в тот или иной профильный 10 класс?» мы можем точно определить, соответствует ли подход к организации данного профильного класса парадигме образовательной профориентации. Если такое соответствие имеется, профильные (предпрофессиональные) классы становятся наиболее эффективным средством профориентационной работы, как это было выявлено, например, в исследовании, проведенном Ассоциацией образовательных организаций потребительской кооперации (Сергей Гиль и др.) в 2018 г. Сравнение профориентационной эффективности профессиональных проб, профориентационных экскурсий, встреч школьников с профессионалами и ряда других методов профориентационной работы с профильными классами наглядно показало преимущество последних².

Возвращаясь к сегодняшнему профминимуму, следует заметить, что важный методологический вопрос «Как именно школьники попадают в профильные предпрофессиональные классы?» пока остается в тени. При этом в публикациях последних лет, описывающих практику работы профильных классов, часто отмечаются тревожные тенденции. Например, авторы одной из статей констатируют: «около 30 % учащихся совершили осознанный выбор обучения в педагогическом классе, менее 20 % участников опроса в будущем хотят получить профессию педагога» (Лесконог, Шаламова, 2022). Вряд ли есть смысл вести работу в направлении профессиональной идентификации и ранней (до)профессиональной подготовки в таком «предпрофессиональном» классе, если 80 % учащихся не собираются получать в будущем эту профессию.

¹ Например, по результатам обработки данных, собранных на основе массовой онлайн-профдиагностики школьников в рамках проекта «Билет в будущее». (Блинов и др., 2023, с. 123)

² По материалам из архива автора статьи.

На одной из недавних конференций (октябрь 2023 г.) в одном из выступлений, представленных практиками, пришлось видеть слайд под названием «Модель сопровождения профессионального самоопределения на основе интеграции общего, дополнительного и профессионального образования». Эта «модель» представляет собой своеобразный алгоритм, состоящий из нескольких этапов, при этом особого внимания заслуживают первые два, точнее, порядок их реализации.

«Этап 1. Определение профиля обучения. Реализуется на базе школы-участника с помощью тестирования / собеседования.

Этап 2. Погружение в основы профессионального самоопределения. Вариант 1. Реализуется на базе школы-участника психологом школы. Вариант 2. Реализуется на базе организации дополнительного образования психологом школы / психологами специализированных центров...».

Как видим, налицо классический селективный подход при определении профильных классов, характерный для воздействующей, а отнюдь не для образовательной профориентации. На мой вопрос «Не считаете ли Вы, что погружение в основы профессионального самоопределения должно предшествовать определению профиля обучения, а не наоборот?» автор презентации (педагог, работающий в организации дополнительного образования детей) дала следующий ответ: «Я с Вами согласна. Но это было решение нашего Департамента образования: сначала «запихнуть» детей в профильные классы. А потом школьным психологам и нам, педагогам дополнительного образования, поручается сделать все, чтобы дети позитивно самоопределились в рамках профиля, чтобы у них к этому профилю пробудился интерес».

Не хотелось бы верить, что на таких эпизодах отрабатывается некая проектируемая модель управления человеческими ресурсами в масштабах всей страны. Далеко не все родители мечтают о том, чтобы их дети проходили процедуру «обязательного распределения», причем даже не после вуза, как это было в советские годы, а уже по окончании основной ступени школы. В конце концов история убедительно показала, что подобные подходы не эффективны ни в образовательном, ни в экономическом отношении.

Таким образом, профильные предпрофессиональные классы действительно могут быть значимым комплексным направлением работы в рамках профминимума, но при этом необходимо четко отслеживать соответствие их работы принципам образовательной профориентации. Очевидно, что первоочередная задача – формирование единой адекватной модели комплектования профильных предпрофессиональных классов, опирающейся на элективный, а не селективный подход.

Заключение

Едва появившись, профориентационный минимум уже стоит на распутье. Первая дорога – развитие и усложнение экосистемы, с постепенным введением новых, более эффективных и ресурсоемких направлений и форматов работы, совершенствованием уже имеющихся и, возможно, отказом от тех, которые не позволяют решить поставленные задачи. Это движение от профориентационного минимума к «профориентационному

оптимуму». В фокусе внимания здесь оказываются циклы профпроб в образовательной оболочке, профориентационный нетворкинг, профориентационные проекты школьников (которые включены в нынешний профминимум в качестве возможных элементов по направлениям «Внеурочная деятельность» и «Практикоориентированный модуль»), а также система подготовки школьников к выбору профильного класса. Движение по этому пути неизбежно потребует рано или поздно трансформации существующей модели общеобразовательной школы, поскольку на определенном этапе образовательная профориентация неизбежно станет чем-то более значительным, чем небольшое приложение к общеобразовательной программе или один из множества разделов программы воспитания.

Однако возможен и другой путь, связанный с выхолащиванием изначальных идей, заложенных в нынешний профминимум, и основанный на реализации одного или нескольких негативных сценариев, обозначенных ранее. Этот путь привычен и во многом соблазнителен – изобразить деятельность легче, чем сделать; отчитаться набором показателей проще, чем достичь реальных результатов. Чаще всего к этому подталкивает неготовность исполнителей – их необученность, непонимание, ресурсная истощенность.

Обозначенная дилемма будет стоять перед профминимумом всегда, до тех пор, пока он будет существовать. История отечественной школьной профориентации – это история того, как чередуются периоды реформ и контрреформ, усиленного внимания к профориентационной проблематике и его угасания, вытеснения традиционными «знаниевыми» подходами. В этой ситуации задача простого удержания профминимума, чтобы в школах сохранялась «хоть какая-нибудь профориентация», хотя и кажется на первый взгляд наиболее реалистичной и потому приемлемой, но выглядит все же слабым решением. Полагаю, что куда более перспективным является амбициозный взгляд на экосистему профминимума и на задачи ее развития. Нужно двигаться в сторону наиболее современных, наиболее эффективных, системных моделей, соответствующих идеям образовательной профориентации и предусматривающих разгрузку школы от репродуктивных элементов учебного процесса, вызывающих и у школьников, и у педагогов утомление, отчуждение, ощущение зря потраченного времени. Фокусы общеобразовательной и профориентационной картин мира должны быть постепенно совмещены. Сбалансированность задач «трансляции культуры» и «подготовки к жизни» – базовый признак здоровой, нормально развивающейся школы. Введение профминимума – важный шаг на пути к возрождению такой школы.

Список литературы

1. Блинов В. И., Родичев Н. Ф., Сергеев И. С. Образовательная профориентация: учеб. пос. Санкт-Петербург: Лань, 2023. 336 с.
2. Кузнецов К. Г., Неумывакин В. С., Зиборова Л. А., Серебряков А. Г. Профориентационный минимум: концепция системы профессиональной ориентации обучающихся 6–11 классов // Профессиональное

образование и рынок труда. 2023. Т. 11. № 3. С. 62–81. <https://doi.org/10.52944/PORT.2023.54.3.004>

3. Лесконог Н. Ю., Шаламова Л. Ф. Формирование профессиональной мотивации у учащихся педагогических классов как основа подготовки педагогических кадров в регионах Российской Федерации // Педагогика и психология образования. 2022. № 1. С. 86–102. <https://doi.org/10.31862/2500-297X-2022-1-86-102>

4. Профессиональные пробы: технология и методика проведения: метод. пос. / Под ред. С. Н. Чистяковой. М.: Академия, 2014. 208 с.

5. Ревина И. А. Формирование готовности к осознанному выбору будущего образовательного профиля и будущей профессии в подростковом возрасте: автореф... канд. психол. наук. Н. Новгород, 2008. 24 с.

6. Ротова Н. А. Организация профессионального самоопределения обучающихся класса психолого-педагогической направленности посредством профессиональной пробы // Северный регион: наука, образование, культура. 2022. № 2 (50). С. 22–27. <https://doi.org/10.34822/2312-377X-2022-2-22-27>

7. Сергеев И. С. Образовательная профориентация и школьная профориентация: совпадение в пространстве, расхождение в смыслах // Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ). 2023. № 3 (15). С. 11–48. <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2023-3-11-48>

8. Сергеев И. С. Образовательная профориентация – методологическая основа профориентационной работы с детьми и молодежью // Профессиональное образование и рынок труда. 2023. Т. 11. № 1. С. 24–44. <https://doi.org/10.52944/PORT.2023.52.1.002>

9. Сергеев И. С., Махотин Д. А., Пронькин В. Н., Родичев Н. Ф. Прогноз развития системы профессиональной ориентации в условиях цифровой трансформации // Педагогика. 2021. Т. 85. № 7. С. 5–19.

10. Сергеев И. С., Четверикова Т. Н. Профориентационный нетворкинг // ДУМский вестник. Теория и практика дополнительного образования. 2020. № 2 (16). С. 46–76.

References

- Blinov, V. I., Rodichev, N. F. & Sergeev, I. S. (2023). *Obrazovatel'naya proforientatsiya* [Educational professional orientation]. Lan. (In Russ.)
- Chistyakova, S. N. (Ed). (2014). *Professionalnye proby: tekhnologiya i metodika provedeniya* [Professional testing: technology and methods of conducting]. Academia. (In Russ.)
- Kuznetsov, K. G., Neumyvakin, V. S., Ziborova, L. A., & Serebryakov, A. G. (2023). The career guidance minimum: concept of the professional guidance system among 6th–11th grade students. *Vocational Education and Labour Market*, 11 (3), 62–81. (In Russ.) <https://doi.org/10.52944/PORT.2023.54.3.004>
- Leskonog, N. Yu, & Shalamova, L. F. (2022). Formation of professional motivation among students of pedagogical classes as a basis for the training of pedagogical personnel in the regions of the Russian Federation. *Pedagogy and Psychology of Education*, 1, 86–102. (In Russ.) <https://doi.org/10.31862/2500-297X-2022-1-86-102>
- Revina, I. A. (2008). *Formirovanie gotovnosti k osoznannomu vyboru budushche-*

- go obrazovatel'nogo profilya i budushchej professii v podrozkovom vozraste* [Formation of readiness for a conscious choice of the future educational profile and future profession in adolescence]. (Unpublished PhD thesis). Nizhniy Novgorod. (In Russ.)
- Rotova, N. A. (2022). Organization of professional self-determination of students of the class of psychological and pedagogical orientation through a professional test. *Northern Region: Science, Education, Culture*, 2, 22–27. (In Russ.) <https://doi.org/10.34822/2312-377X-2022-2-22-27>
- Sergeev, I. S. (2023a). Educational professional orientation and school professional orientation: coincidence in area, discrepancy in meanings. *INSIGHT*, 3, 11–48. (In Russ.) <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2023-3-11-48>
- Sergeev, I. S. (2023b). Educational professional orientation – methodological basis of career guidance work with children and youth. *Vocational Education and Labour Market*, 11 (1), 24–44. (In Russ.) <https://doi.org/10.52944/PORT.2023.52.1.002>
- Sergeev, I. S., Mahotin, D. A., Pronkin, V. N., & Rodichev, N. F. (2021). Forecast of the development of the professional orientation system in the context of digital transformation. *Pedagogic*, 7, 5–19. (In Russ.)
- Sergeev, I. S., Chetverikova, T. N. (2020). Professional orientation networking. *DUMskij Vestnik: Theory and Practice of Additional Education*, 2, 46–76. (In Russ.)

Информация об авторе

Сергеев Игорь Станиславович, докт. пед. наук, ведущий научный сотрудник Федерального института развития образования РАНХиГС, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5767-7213>, sergeev-is@ranepa.ru

Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

Information about the author

Igor S. Sergeev, Dr. Sci. (Pedagogy), Leading Researcher, Federal Institute for Educational Development, RANEPa, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5767-7213>, sergeev-is@ranepa.ru

Conflict of interests: the author declare no conflict of interest.
Author have read and approved the final manuscript.

<https://doi.org/10.52944/PORT.2023.55.4.007>

Научная статья



Профессиональная направленность старших подростков: структура, компоненты, типы

В. В. Дикова¹

¹ Нижнетагильский государственный социально-педагогический институт (филиал), Российский государственный профессионально-педагогический университет, Нижний Тагил, Российская Федерация
viktoriya-dikova@yandex.ru

Аннотация

Введение. Уровень сформированности профессиональной направленности старших школьников является центральным показателем готовности к профессиональному выбору. При этом структурные особенности профессиональной направленности и механизмы ее формирования в онтогенезе изучены недостаточно, также отмечается дефицит эмпирических исследований в этой области.

Цель исследования: Теоретически и эмпирически обосновать структуру профессиональной направленности старших подростков, понимание которой позволит прогнозировать профессиональное будущее, определять приоритетные направления для развития профессиональных интересов.

Методы. Исследование проведено с использованием диагностического комплекса «Профориентатор». Для выделения групп объектов применен иерархический кластерный анализ, для выявления статистически значимых различий между ними использовался однофакторный дисперсионный анализ.

Результаты. Теоретический анализ подходов к проблеме исследования позволил выделить и описать компоненты профессиональной направленности, совокупность которых определяет вектор приложения ресурсов личности, формирует результат профессионального самоопределения – осознанный, мотивированный выбор профессии. Результаты эмпирического исследования позволили выделить и описать три группы подростков, условно обозначенных как «Соционом», «Бизнес-инженер» и «Эко-технолог», очертить круг типичных для них профессий и ключевых компетенций и дать рекомендации по их развитию.

Научная новизна. Уточнен состав и содержание компонентов структуры профессиональной направленности личности; выделены и описаны группы старших подростков, имеющих схожую структуру первичной профессиональной направленности.

Практическая значимость. Результаты исследования могут быть использованы для целенаправленной организации профориентационной работы в контексте образовательной и консультативной парадигм.

Ключевые слова: профессиональная направленность, профориентация, профессиональное самоопределение, выбор профессии, старшие подростки, кластерный анализ, однофакторный дисперсионный анализ

Для цитирования: Дикова В. В. Профессиональная направленность старших подростков: структура, компоненты, типы // Профессиональное образование и рынок труда. 2023. Т. 11. № 4. С. 131–145. <https://doi.org/10.52944/PORT.2023.55.4.007>

© Дикова В. В., 2023

Original article

Professional orientation of older adolescents: structure, components, types

Viktoriya V. Dikova

Nizhny Tagil State Social Pedagogical Institute (branch), Russian State Vocational and Pedagogical University, Nizhny Tagil, Russian Federation

Abstract

Background. The extent to which secondary school students have developed professional orientation serves as a key indicator of their readiness for making professional choices. Concurrently, the structural aspects of professional orientation and the mechanisms contributing to its formation during ontogenesis remain inadequately explored. Additionally, there is a notable deficiency in empirical research within this domain.

The aim of the study is to theoretically and empirically support the framework of career guidance among older adolescents. Understanding this framework will facilitate predicting their professional future and identifying priority areas for the development of professional interests.

Methods. The study was conducted using the diagnostic complex "Proforientator." Hierarchical cluster analysis was employed to identify groups of objects, and one-way analysis of variance was used to detect statistically significant differences among them.

Results. Theoretical analysis of approaches to the research problem allowed for the identification and description of components of professional orientation. The combination of these components determines the vector of personal resource application and shapes the outcome of professional self-determination – a conscious, motivated choice of a profession. The results of empirical research enabled the identification and description of three groups of adolescents, provisionally labelled as "Socionomists," "Business Engineers," and "Eco-Technologists." These groups outline a set of typical professions and key competencies for each, accompanied by recommendations for their development.

Scientific novelty. The composition and content of the components within the structure of an individual's professional orientation have been specified. Groups of older adolescents sharing similar structures of primary professional orientation have been identified and described.

Practical significance. The research findings can be applied to purposefully organise career guidance activities within the framework of educational and advisory paradigms.

Keywords: professional orientation, career guidance, professional self-determination, career choice, older adolescents, cluster analysis, one factor analysis of variance

For citation: Dikova, V. V. (2023). Professional orientation of older adolescents: structure, components, types. *Vocational Education and Labour Market*, 11 (4), 131–145. <https://doi.org/10.52944/PORT.2023.55.4.007>

Введение

Профессиональное самоопределение школьников в современном обществе – важная, многоаспектная задача, решение которой связывает все пласты и сферы развития общества в будущем. Проблема профессионального самоопределения личности и выбора профессии в условиях прорывного характера научно-технического прогресса,

информационно-коммуникационных технологий, масштабной и массовой цифровизации приобретает уникальный характер.

В рамках концепции профессионального становления личности, основой которой являются исследования А. А. Деркача (2004), Э. Ф. Зеера (2004), Е. А. Климова (2005), А. К. Марковой (1996), Н. С. Пряжниковой и Е. Ю. Пряжниковой (2013), С. Н. Чистяковой (2013), большое внимание уделяется вопросам профессионализации субъекта деятельности, анализу психологических механизмов профессионального развития человека. Актуальные подходы к профориентации представлены в совокупности трех парадигм: воздействующей, образовательной и консультативной и направлены на стратегию формирования школьника как самостоятельного, свободного субъекта профессионального самоопределения и выбора профессии (Блинов и др., 2023, Сергеев, 2023). Одним из феноменов, детерминирующих выбор профессии, является профессиональная направленность личности. Профессиональная направленность старшего подростка как новообразование учебно-профессиональной деятельности формируется под влиянием социальной ситуации развития, которая не только трансформируется, но и отражает культурно-исторический контекст своей эпохи, своего времени, особого жизненного континуума.

Для новой переходной эпохи характерны такие тенденции, как «глобализация, «сжатие времени», информатизация и цифровизация, персонализация производства и потребления, переход к «открытому обществу», основанному на внутреннем контроле, самостоятельности и ответственности каждого человека» (Сергеев и др., 2018, с. 40). В то же время появляются «практически безграничные возможности для самоопределения и построения многообразных персональных траекторий карьерного развития» (Там же). Актуальным становится не столько выбор профессии, сколько набор универсальных (кросс контекстных) и индивидуальных компетенций (skillbox), обеспечивающих успешность и продуктивность на стыке профессий (трансфессий), «важными компонентами транспрофессиональной подготовки станут хард-, софт- и диджитал-компетенции: твердые, гибкие навыки работы с цифровыми технологиями» (Зеер, Сыманюк, 2019, с. 80).

Характерные для постиндустриальной эпохи изменения в развитии общества подталкивают нас к кардинальным изменениям в организации и содержании профориентационной работы, обеспечивающей качественные сдвиги в самом субъекте самоопределения. *С одной стороны*, постоянное ускорение, ставшее перманентным, темпы и динамика изменений рынка труда и условий профессионального самоопределения приводят к функциональному, неосознанному выбору профессии с опорой на внешние критерии, задаваемые социальной ситуацией развития личности¹. *С другой стороны*, те же явления дают широкие возможности

¹ Почти каждый восьмой россиянин (13 %) считает своей главной карьерной ошибкой неправильный выбор профессии. Об этом свидетельствуют результаты исследования сервиса по поиску работы Superjob (<https://goo-gl.me/pJ6fw>). Больше половины респондентов (55 %), по результатам опроса Фонда «Общественное мнение», работают не по специальности (<https://fom.ru/Rabota-i-dom/14656>). Свыше 40 % 11-классников не определились с будущей профессией, еще 28 % считают, что сегодня не стоит строить какие-то планы на этот счет (по данным исследования образовательной компании Maximum Education (<https://tass.ru/obschestvo/14399123>))

в получении образования и профессии, развитии компетенций, которые были недоступны еще вчера: «Развитие цифрового общества закономерно приводит к созданию новых профессий и добавлению цифровых компетенций к уже существующим...» (Зинченко, 2022, с. 32).

Сформированность профессиональной направленности школьника как субъекта профессионального самоопределения является важным показателем готовности к осознанному самостоятельному профессиональному выбору с учетом социально-экономической ситуации, уровня развития способностей и сформированных личностных качеств. Однако структура профессиональной направленности остается недостаточно изученной в силу сложности самого феномена, слабой разработанности методологического аппарата и инструментария, а также дефицита эмпирических исследований, в том числе локальных, к числу которых относится и данное исследование, предпринятое с целью проанализировать результаты иерархического кластерного и однофакторного дисперсионного анализа структуры профессиональной направленности старших подростков.

Методы исследования

Исследование профессиональной направленности старших подростков проводилось на базе Центра тестирования и профориентации филиала РГППУ в г. Нижнем Тагиле в период с 2019 по 2022 год. Целью исследования являлось изучение структуры профессиональной направленности старших подростков, объединенных в группы по схожим признакам. Выборочную совокупность исследования составили старшие подростки, возраст опитантов 16–18 лет, общим количеством 200 человек. Гендерный состав выборки распределился следующим образом: 47,5 % (95) – юноши и 52,5 % (105) девушек, все опитанты проживают на территории Свердловской области. Профориентационная диагностика и индивидуальное консультирование учащихся с 9 по 11 класс осуществлялось с использованием лицензионного психодиагностического компьютеризированного комплекса для профессиональной ориентации старшеклассников и абитуриентов «Профориентатор» Центра тестирования и развития «Гуманитарные технологии»¹. Комплекс соответствует требованиям, предъявляемым к психодиагностическому инструментарию, имеет высокие показатели надежности и прогностической валидности, полностью удовлетворяет целям исследования. (Серебряков и др., 2010, с. 115–127). Диагностический профиль комплекса содержит 20 шкал, объединенных в три блока: «интересы», «способности», «личностные особенности». Индивидуальное консультирование по результатам диагностики проводилось квалифицированными специалистами, имеющими большой опыт профориентационного консультирования.

Для выделения групп объектов, исходя из их сходства по измеренным признакам, был применен иерархический кластерный анализ. Иерархическая кластеризация позволяет детально исследовать структуру различий между объектами и выбрать наиболее оптимальное число кластеров

¹ Центр тестирования и развития «Гуманитарные технологии». <https://testirovanie.ru/instruments/>

(Наследов, 2011, с. 296). *На первом этапе* для кластеризации нами были выбраны переменные комплекса «Профориентатор», измеренные по 10-балльной шкале (8 шкал блока «интересы», 6 шкал блока «способности», 4 шкалы блока «личностные особенности»). В качестве способа измерения расстояния между объектами использовался квадрат Евклидова расстояния. Формирование кластеров проводилось в программе IBM SPSS Statistics 19 методом межгруппового связывания. *На втором этапе* для выявления статистически значимых различий между средними значениями трех и более независимых групп использовался однофакторный дисперсионный анализ (ANOVA), выполненный в программе IBM SPSS Statistics 19.

Результаты и обсуждение

Прежде чем перейти к представлению и обсуждению результатов эмпирического исследования, не лишним будет ознакомиться с результатами теоретического анализа представлений о структуре и компонентах профессиональной направленности (см. табл. 1), тем более что вопрос этот остается открытым.

Мотивационно-ценностный, операционально-деятельностный, личностный и эмоционально-волевой компоненты можно отнести к базовым, «первичным», компонентам структуры профессиональной направленности, позволяющим адекватно решать задачу выбора профессии в рамках образовательной профориентации. Остальные компоненты могут наращиваться и совершенствоваться в ходе квазипрофессиональной деятельности, многочисленных практик в ходе профессионального обучения и первичной профессионализации, а также дальнейшего профессионального становления личности.

Структура профессиональной направленности у каждого старшеклассника уникальна: содержание и степень выраженности, динамичность и согласованность компонентов, взаимно обуславливающих друг друга, их интеграция, а также их движущая сила. Тем не менее понимание общих механизмов, определяющих какие факторы в структуре играют доминирующую роль в успешном профессиональном самоопределении и выборе профессии, является необходимым условием для организации эффективной профориентационной работы, комплектации профильных классов, выбора направления дополнительного образования и прочих содействующих мер.

Эмпирическое исследование

С помощью иерархического кластерного анализа была выделена группирующая независимая переменная, обозначенная как «*первичная профессиональная направленность*», которая позволила сформировать три группы респондентов со сходными профессиональными интересами, способностями и личностными особенностями (зависимыми переменными): первая группа $n=135$ человек, вторая $n=33$ человека, третья $n=32$ человека. Гендерные различия в указанных группах специально не изучались, так как большинство современных профессий / трансфессий не учитывает гендер.

Таблица 1 / Table 1

Характеристика компонентов структуры профессиональной направленности субъекта профессионального самоопределения
Characteristics of the components of the structure of professional orientation of the subject of professional self-determination

Компонент	Характеристика компонента
Когнитивный	Знание содержания и сущности профессиональной деятельности, необходимых знаний, умений и навыков в профессии, состава компетенций: Hard skills (тяжелые компетенции), Digital skills (цифровые компетенции). Знание форм и способов получения образования. Представления о должностных ролях, местах работы, условиях труда
Мотивационно-ценностный	Профессионально-ориентированные интересы. Факторы и мотивы выбора профессии, мотивация к овладению профессией, получению образования. Понимание ценности профессии для себя и для общества, гражданская позиция, мировоззрение, ценность саморазвития и самосовершенствования, самообразования
Операционально-деятельностный	Универсальные учебные действия, навыки и умения решения учебных и исследовательских задач, навыки и умения проектной деятельности, готовность к овладению средствами и способами профессиональной деятельности. Умение строить жизненные планы и искать средства их реализации. Skillbox (универсальные и индивидуальные компетенции).
Личностный	Профессионально-ориентированные личностные качества и свойства (конкретизируются в профессии), Soft skills (мягкие компетенции), профессиональная идентификация, самосознание, «Я-концепция», собственная активность личности
Эмоционально-волевой	Эмоционально-положительное отношение к профессиональной деятельности, преодоление барьеров и сложностей в деятельности, волевые качества: целеустремленность, упорство в достижении целей, способность к принятию решений. Эмоциональный интеллект, позитивная установка на развитие
Рефлексивно-оценочный	Понимание профессиональных задач, способность к анализу и критической оценке, адекватная самооценка, уровень притязаний, умение соотносить свой потенциал и требования профессии
Прогностический	Целеполагание и планирование профессионального развития. Прогнозирование развития профессии в будущем, востребованность специалистов на рынке труда. Готовность к непрерывному обучению (Lifelong learning), самодетерминация, субъектность, автономность

Дальнейшая математическая обработка проводилась с использованием однофакторного дисперсионного анализа (ANOVA) для выявления статистически значимых различий между средними значениями трех независимых выборочных групп с учетом равенства дисперсий по критерию Ливеня.

В табл. 2 представлены зависимые переменные, у которых значения критерия однородности дисперсии Ливеня имеют значимость выше, чем 0,05. Этот факт свидетельствует о том, что дисперсии по выбранным переменным для каждой из трех выборочных групп статистически достоверно не различаются. Следовательно, результаты ANOVA могут быть

Таблица 2 / Table 2

Критерий однородности дисперсий
Criteria for homogeneity of variances

Зависимые переменные	Статистика Ливеня	ст. св. 1	ст. св. 2	Знач. р
Профессиональные интересы				
техника	0,575	2	197	0,564
наука	0,435	2	197	0,648
бизнес	1,409	2	197	0,247
природа	0,946	2	197	0,390
Способности				
вычисления	0,383	2	197	0,683
лексика	0,975	2	197	0,379
эрудиция	0,420	2	197	0,658
абстрактная логика	0,778	2	197	0,461
внимание	0,225	2	197	0,799
Личностные особенности				
активность	2,049	2	197	0,132
согласие	2,273	2	197	0,106
самоконтроль	0,614	2	197	0,542
эмоциональная стабильность	1,872	2	197	0,156

признаны корректными. По остальным переменным значения критерия однородности дисперсии Ливеня имеют значимость ниже, чем 0,05, по этой причине они не включены в дальнейший анализ.

После установления статистически достоверного результата однофакторного дисперсионного анализа были выполнены апостериорные множественные сравнения с использованием критерия парных сравнений Шеффе. На основе анализа трех таблиц, полученных в программе SPSS (описательные статистики, дисперсионный анализ, множественные сравнения), была оформлена общая таблица результатов однофакторного дисперсионного анализа (табл. 3) с указанием средних значений зависимых переменных, эмпирического значения F и уровня статистической значимости (p).

В соответствии с теоретическим анализом, представленным выше, термин «первичная» в рамках данного исследования указывает на наличие базовых компонентов структуры профессиональной направленности, которые будут развиваться под влиянием внешних и внутренних факторов в ходе профессионализации, дополняясь и совершенствуясь.

Анализ результатов однофакторного дисперсионного анализа позволяет описать психологические особенности первичной профессиональной направленности *первой группы* старших подростков:

- *интересы*: менее выражены интересы по шкалам «техника» (чем в гр. 2 и 3), «наука» (чем в гр. 3), «бизнес» (чем в гр. 2), «природа» (чем в гр. 3);
- *способности*: выше значения по шкале «лексика» (чем в гр. 2 и 3), выше значения по шкале «эрудиция» (чем в гр. 3), выше выражены

Таблица 3 / Table 3

Результаты однофакторного дисперсионного анализа с учетом парных множественных сравнений по переменным методики «Профориентатор»

The results of a one-factor analysis of variance taking into account paired multiple comparisons of variables of the “Proforientator” methodology

Зависимая пере- менная	Средние значения гр. 1 (n=135)	Средние значения гр. 2 (n=33)	Средние значения гр. 3 (n=32)	Знач. р	F
Интересы					
техника	4,287	5,763	-	0,001	12,531
	4,287	-	5,806	0,001	
наука	4,973	-	6,715	0,000	14,218
	-	4,50	6,715	0,000	
бизнес	4,434	6,448	-	0,000	15,844
	-	6,448	4,393	0,000	
природа	4,451	-	7,225	0,000	47,247
	-	4,157	7,225	0,000	
Способности					
лексика	6,427	4,530	-	0,000	18,044
	6,427	-	5,231	0,003	
эрудиция	5,726	-	4,812	0,033	4,304
абстрактная логика	7,054	5,215	-	0,000	17,114
	7,054	-	5,818	0,003	
внимание	6,823	5,815	-	0,017	5,260
Личностные особенности					
активность	5,156	6,351	-	0,014	6,994
	-	6,351	4,462	0,002	
самоконтроль	4,598	6,50	-	0,000	14,118
	4,598	-	6,075	0,000	
эмоциональная стабильность	5,363	7,375	-	0,000	13,268
	-	7,375	5,368	0,001	

Примечание: по всем остальным переменным не выявлено статистически значимых различий между средними значениями в трех выборочных группах.

значения по шкале «абстрактная логика» (чем в гр. 2 и 3), выше значения по шкале «внимание» (чем в гр. 2);

- *личностные особенности*: менее выражены значения по шкале «активность» (чем в гр. 2), менее выражены значения по шкале «самоконтроль» (чем в гр. 2 и 3), ниже значения по шкале «эмоциональная стабильность» (чем в гр. 2).

Для старших подростков этой самой многочисленной группы испытуемых характерен в целом средний уровень развития лексических способностей, общей эрудиции, высокий уровень развития абстрактной логики и внимания, но при этом их интересы лежат в отличной от других групп

плоскости. Содержание показателей структуры профессиональной направленности предполагает широкий кругозор, способности к межкультурной коммуникации и общению, способность анализировать большие массивы различных данных, концентрацию и объем внимания, способность фокусироваться на поставленной задаче, умеренную активность и эмоциональную стабильность. Анализ показателей, составляющих данный фактор, позволяет определить такую структуру профессиональной направленности как «Соционом». Для этой группы не характерны технические и естественно-научные интересы, свойственные другим группам, поэтому требуется уточнение состава и выраженности интересов оптантов, их соотношения со структурой способностей и личностных свойств.

Профессии данной направленности предполагают организацию общественной деятельности, обучения и просвещения, сохранение и культивацию общечеловеческих ценностей: культурное просвещение, защиту прав человека, развитие грамотности и культуры речи, исследование устройства социума и анализ его проблем, познание человека и его внутреннего мира. Типы профессиональных задач для данной сферы профессий могут быть как исполнительские, так и руководящие (Третьякова, 2018).

Примеры профессий, отражающие структуру направленности достаточно разнообразны и представляют обширную социоэкономическую сферу: учитель (литературы, иностранного языка, русского языка), лингвист, социальный работник, тьютор, психолог, разработчик образовательных траекторий, HR-менеджер, правозащитник, писатель и т. д., специалист по краудсорсингу в социальных проектах.

Ключевые навыки профессий: системное мышление, межкультурная коммуникация, клиентоориентированность, способность к сотрудничеству и компромиссу, эмоциональный интеллект, гибкость, эмоциональная устойчивость, стрессоустойчивость, рефлексия, способность к целеполаганию, планированию и прогнозированию, работа в условиях неопределенности и высоких рисков управление проектами.

Рекомендации по развитию при данной структуре первичной профессиональной направленности:

- активное, осознанное, направленное расширение представлений о мире профессий на основе понимания своих способностей (профпросвещение);
- расширение опыта предпрофессиональной деятельности (профпробы, мастер-классы, профориентационный нетворкинг, активизирующие упражнения, квесты, тематические смены в лагерях и т.п.);
- индивидуальное профориентационное консультирование, направленное на решение задачи самопознания, осознание своих слабых и сильных сторон, уровня развития способностей и возможностей их реализации в мире профессий, активизацию внутренних ресурсов и повышение уровня целенаправленной активности, вовлечения в процесс создания собственной траектории профессионального развития.

Проведем анализ психологических особенностей первичной профессиональной направленности *второй группы* старших подростков:

- *интересы*: более выражены значения по шкале «техника» (чем у гр. 1), менее выражены значения по шкале «наука» (чем у гр. 3), более выражены интересы по шкале «бизнес» (чем у гр. 1 и 3), менее выражены значения по шкале «природа» (чем у гр. 3).

- *способности*: менее выражены значения по шкале «лексика» (чем у гр. 1), эрудиция средняя (не выявлено статистически значимых различий), менее выражены значения по шкале «абстрактная логика» (чем у гр. 1), менее выражены значения по шкале «внимание» (чем у гр. 1).

- *личностные особенности*: более выражены значения по шкале «активность» (чем у гр. 1 и 3), выше значения по шкале «самоконтроль» (чем у гр. 1), выше значения по шкале «эмоциональная стабильность» (чем у гр. 1 и 3).

Первичная структура профессиональной направленности данной группы отражает выраженную ориентацию школьников, обладающих эмоциональной стабильностью на профессии в сфере бизнеса, инженерии и менеджмента технических проектов. Старшие подростки данной группы отличаются целеустремленностью, склонностью планировать и организовать собственную работу. Важно отметить, что активность, самоконтроль и эмоциональная устойчивость, как профессионально-обусловленные свойства личности, являются необходимым условием для эффективного функционирования специалиста в сфере бизнеса, связанного с инновационными инженерными решениями. Анализ показателей, составляющих данный фактор, позволяет определить такую структуру направленности, как «Бизнес-инженер».

По сравнению с *первой группой*, у старших подростков выражены интересы в сфере внедрения инженерно-технических решений и получения финансово-экономических эффектов, создания бизнес-инкубаторов, технопарков, стартапов, финансирования и внедрения инноваций в долгосрочной перспективе. Старшие подростки с выделенной структурой первичной профессиональной направленности «Бизнес-инженер» имеют выраженную ориентацию на профессии, предполагающие интеграцию технологий и бизнеса. В то же время выраженные интересы к указанным профессиональным сферам не подтверждены наличием соответствующих способностей, что может стать рекомендацией по развитию.

Примеры профессий, отражающие структуру направленности: инженер по инвестициям, инженер по продажам, инженер по управлению и рискам, инженер-технолог, трейдер, бизнес-аналитик, финансовый аналитик, маркетолог, менеджер по продажам инженерных решений и продуктов. Приведенные примеры профессий предполагают учет социально-экономических аспектов решения инженерных задач в условиях неопределенности и риска.

Ключевые навыки профессий: системное и целостное мышление, предпринимательское мышление, быстрота действий, гибкость, деловая хватка, трудоспособность, эмоциональная устойчивость, организаторские и коммуникативные способности, управление проектами.

Рекомендации по развитию:

– сужение и дифференциация поля профессиональных интересов (профориентационный нетворкинг, интегрированные школьные

и студенческие стартапы, проектная деятельность, тематические университетские смены с участием представителей производственных и технологических площадок);

- развитие способностей (повышение результативности учебной деятельности, участие во внеурочной деятельности, целенаправленная подготовка к ЕГЭ, дополнительное образование по развитию ИТ-компетенций);

- развитие лексических способностей, умения выражать мысли и идеи четко и ясно, вступать в разноплановую коммуникацию (повышение результативности учебной деятельности по предметным областям русский язык и литература, участие в учебных дискуссиях, проектной деятельности, тренингах общения).

Анализ психологических особенностей первичной профессиональной направленности *третьей группы* старших подростков показал:

- *интересы*: более выражены значения по шкале «техника» (чем у гр. 1), более выражены значения по шкале «наука» (чем у гр. 1 и 2), более выражены значения по шкале «природа» (чем у гр. 1 и 2), менее выражены интересы по шкале «бизнес» (чем у гр. 2);

- *способности*: менее выражены значения по шкале «лексика» (чем у гр. 1), менее выражены значения по шкале «эрудиция» (чем у гр. 1), менее выражены значения по шкале «абстрактная логика» (чем у гр. 1), по шкале внимание не выявлено статистически значимых различий, среднее значение в группе 6,11;

- *личностные особенности*: менее выражены значения по шкале «активность» (чем у гр. 2), более выражены значения по шкале «самоконтроль» (чем у гр. 1), менее выражены значения по шкале «эмоциональная стабильность» (чем у гр. 2).

Содержание показателей на стыке между шкалами отражают выраженный интерес старших подростков к науке, окружающей природе и человеку, вопросам экологии, улучшения качества жизни человека, разработки новых технологий производства и технически природосообразных решений. Высокие значения по шкале «самоконтроль» свидетельствуют о склонности к планированию, организации и контролю деятельности, целеполаганию, значимых для обозначенных видов научной и практической деятельности. Анализ показателей, составляющих данный фактор, позволяет определить такую структуру профессиональной направленности как «Эко-технолог». Старшие подростки *третьей группы* могут успешно реализовать свой потенциал в профессиях, предполагающих фундаментальную подготовку в биологии, химии, физике, а также технике и технологиях.

Примеры профессий: биотехнолог, биофармаколог, генный инженер, генетический консультант, тканевый инженер, биоинженер, инженер-эколог, геоинженер, проектировщик нейроинтерфейсов и медицинских роботов, агроинформатик, агробиолог, сити-фермер, геронтолог, системный врач.

Ключевые навыки профессий: системное и целостное мышление, программирование, междисциплинарное мышление, межотраслевая коммуникация, межкультурное взаимодействие и коммуникация, управление

проектами, клиентоориентированность, способность к сотрудничеству, способность к целеполаганию, планированию и прогнозированию, работа в условиях высоких рисков, управление проектами.

Рекомендации по развитию:

- активное, длительное и целенаправленное развитие способностей в зависимости от профиля обучения (повышение результативности учебной деятельности, целенаправленная подготовка к ЕГЭ, участие во внеурочной деятельности, дополнительное образование по развитию ИТ-компетенций);

- сужение и дифференциация поля профессиональных интересов (проектная деятельность, тематические университетские смены, тематические смены в загородных лагерях по системе «полного погружения», дополнительное образование);

- индивидуальное профориентационное консультирование, направленное на повышение направленной активности, мотивации, активизацию внутренних ресурсов и повышение уровня способностей, вовлечение в процесс создания собственной траектории профессионального развития.

Выделенные группы школьников с характерной структурой первичной профессиональной направленности, которая представляет собой сочетание выраженных интересов, интеллектуальных способностей, определенных личностных свойств, склонностей к определенным типам профессий, объединены внутренними взаимосвязями в блоки: «Соционом», «Бизнес-инженер» и «Эко-технолог». Присущие им структуры профессиональной направленности можно отнести к трансфессиям, предполагающим интегративный характер деятельности, а также комплементарность навыков и компетенций.

Заключение

Учет результатов кластерного и однофакторного дисперсионного анализа, по результатам которого выделено три группы старших подростков с разной структурой первичной профессиональной направленности, позволит более целенаправленно организовывать профориентационную работу в школе, определять приоритетные направления развития профессиональных интересов, устранять выявленные дефициты с целью развития гармоничной, согласованной структуры профессиональной направленности.

Включенные в структуру описания групп *рекомендации* могут в какой-то степени дополнить введенный с этого учебного года во всех школах Российской Федерации обязательный профориентационный минимум¹ (Кузнецов и др., 2023), предлагающий универсальный набор практик и инструментов для проведения системных мероприятий по профориентации.

¹ Методические рекомендации по реализации профориентационного минимума в образовательных организациях Российской Федерации, реализующих образовательные программы основного общего и среднего общего образования: письмо Министерства просвещения Российской Федерации 17.08.2023 № ДГ-1773/05. <https://docs.edu.gov.ru/document/b1115a4a3b99035313abf9a3cf66c949>

Литература

1. Блинов В. И., Родичев Н. Ф., Сергеев И. С. Образовательная профориентация: учебное пособие для вузов. С.-Петербург: Лань, 2023. 336 с.
2. Блинов В. И., Есенина Е. Ю., Родичев Н. Ф., Сергеев И. С. Педагогическое сопровождение профессионального самоопределения и его возможные модели в условиях неопределенности социума и рынков труда // Профессиональное образование и рынок труда, 2020. № 3. С. 72–85. <https://doi.org/10.24411/2307-4264-2020-10310>
3. Деркач А. А. Акмеологические основы развития профессионала. Москва: Изд-во Моск. психол.-соц. ин-та; Воронеж: МОДЭК, 2004. 752 с.
4. Зеер Э. Ф. Профориентология: Теория и практика: уч. пособие для высшей школы. Москва: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2004. 188 с.
5. Зеер Э. Ф., Сыманюк Э. Э. Психологические особенности самоопределения личности в постиндустриальном обществе // Новое в психолого-педагогических исследованиях, 2019. № 1 (53). С. 76–83.
6. Зинченко Ю. П. Новые направления исследований в психологическом институте // Теоретическая и экспериментальная психология, 2022. Т. 15, № 3. С. 28–43. <https://doi.org/10.24412/2073-0861-2022-3-28-42>
7. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. Москва: Академия, 2005. 304 с.
8. Кузнецов К. Г., Неумывакин В. С., Зиборова Л. А., Серебряков А. Г. Профориентационный минимум: концепция системы профессиональной ориентации обучающихся 6–11 классов // Профессиональное образование и рынок труда. 2023. Т. 11. № 3. С. 62–81. <https://doi.org/10.52944/PORT.2023.54.3.004>
9. Наследов А. SPSS 19: профессиональный статистический анализ данных. Санкт-Петербург: Питер, 2011. 400 с.
10. Пронькин В. Н., Махотин Д. А., Кинелева В. В., Родичев Н. Ф. Воспитательный потенциал профориентации: взгляд нового поколения // Профессиональное образование и рынок труда, 2022. Т. 10, № 3. С. 97–115. <https://doi.org/10.52944/PORT.2022.50.3.006>
11. Пряхникова, Е. Ю., Пряхников, Н. С. Профориентация. Москва: Академия, 2013. 496 с.
12. Сергеев И. С. Образовательная профориентация — методологическая основа профориентационной работы с детьми и молодежью // Профессиональное образование и рынок труда, 2023. № 1. С. 24–44. <https://doi.org/10.52944/PORT.2023.52.1.002>
13. Серебряков, А. Г., Кононова, В. Н., Алтухов, В. В., Иванова, О. Н., Шмелёв, А. Г. Прогностическая валидность психодиагностической методики «Профориентатор» (по материалам отсроченного анкетирования) // Вопросы психологии, 2010. № 1. С. 115–127.
14. Сергеев И. С., Родичев Н. Ф., Сикорская-Деканова М. А. Профессиональное самоопределение и его сопровождение в постиндустриальном мире: попытка прогноза // Профессиональное образование и рынок труда, 2018. № 4. С. 39–50. <https://www.po-rt.ru/articles/443>
15. Третьякова В. С. Социономические профессии в парадигме социопсихологических требований к субъекту профессиональной

деятельности // Акмеология профессионального образования: мат-лы 14-й Межд. науч.-практ. конф. Екатеринбург: РГППУ, 2018. С. 151–156.

16. Чистякова С. Н. Новые подходы к формированию профессионального самоопределения школьников в условиях непрерывного образования // Школа и производство, 2013. № 1. С. 9–12

17. Чистякова С. Н. Профессиональная ориентация: система и новые рубежи // Профессиональное образование. Столица, 2012. № 12. С. 20–24.

18. Чистякова С. Н. Профессиональное самоопределение обучающихся: проблемы и пути решения // Профессиональное образование в России и за рубежом, 2015. № 2(18). С. 118–122.

References

- Blinov, V. I. (2023). *Obrazovatel'naya proforientatsiya* [Educational career guidance]. Lan. (In Russ.)
- Blinov, V. I., Yesenina, E. Yu., Rodichev, N. F., & Sergeev, I. S. (2020). Pedagogical support of professional self-determination and its possible models in the conditions uncertainties of society and labour markets. *Vocational Education and Labour Market*, 3. 72–85. (In Russ.) <https://doi.org/10.24411/2307-4264-2020-10310>
- Chistyakova, S. N. (2012). Professional orientation: system and new frontiers. *Vocational Education. Capital*, 12, 20–24. (In Russ.)
- Chistyakova, S. N. (2013). New approaches to formation of the professional self-determination of school students in the conditions of continuous education. *School and Industry*, 1, 9–12. (In Russ.)
- Chistyakova, S. N. (2015). Professional self-determination of students: problems and solutions. *Vocational Education in Russia and Abroad*, 2(18), 118–122. (In Russ.)
- Derkach, A. A. (2004). *Akmeologicheskie osnovy razvitiya professionala*. [Acmeological foundations of professional development]. Moscow: MPSU; Voronezh: MODEK. (In Russ.)
- Klimov, E. A. (2005). *Psikhologiya professionalnogo samoopredeleniya* [Psychology of professional self-determination]. Academia. (In Russ.)
- Kuznetsov, K. G., Neumyvakin, V. S., Ziborova, L. A., & Serebryakov, A. G. (2023). The career guidance minimum: concept of the professional guidance system among 6th–11th grade students. *Vocational Education and Labour Market*, 11 (3), 62–81. (In Russ.) <https://doi.org/10.52944/PORT.2023.54.3.004>
- Nasledov, A. (2011). SPSS 19: professionalnyy statisticheskiy analiz dannykh [SPSS 19: professional statistical data analysis]. Piter. (In Russ.)
- Pronkin, V. N., Maxotin, D. A., Kineleva, V. V., & Rodichev, N. F. (2022). Formative educational potential of career guidance: From the perspective of the new generation. *Vocational Education and Labour Market*, 10(3). 97–115. (In Russ.) <https://doi.org/10.52944/PORT.2022.50.3.006>
- Pryazhnikova, E. Yu., & Pryazhnikov, N. S. (2013). *Proforientatsiya* [Career guidance]. Academia. (In Russ.)
- Serebryakov, A. G., Kononova, V. N., Altuxov, V. V., Ivanova, O. N., & Shmelyov, A. G. (2010). Prognostic validity of the psychodiagnostic methodology «Career Reference» (based on materials of delayed questionnaire). *Voprosy Psichologii*, 1, 115–127. (In Russ.)
- Sergeev, I. S. (2023). Educational career guidance – a methodological basis for career

- guidance work with children and youth. *Vocational Education and the Labour Market*, 1, 24–44. (In Russ.) <https://doi.org/10.52944/PORT.2023.52.1.002>
- Sergeev, I. S., Rodichev, N. F., & Sikorskaya-Dekanova, M. A. (2018). Professional self-determination and its support in the post-industrial world: an attempt to predict. (In Russ.) *Vocational Education and the Labour Market*, 4, 39–50. (In Russ.) <https://www.po-rt.ru/articles/443>
- Tretyakova, V. S. (2018). Socionomic professions in the paradigm of sociopsychological requirements for the subject of professional activity. *Proceedings of the 14 International Conference Acmeology of professional education* (pp. 151–156). RSVPU. (In Russ.)
- Zeer, E. F. (2004). Proforientologiya: teoriya i praktika [Career guidance: theory and practice]. Academicheskii proekt. Delovaya kniga. (In Russ.)
- Zeer, E. F., Symanyuk, E. E. (2019). Personality's self-determination psychological features in the post-industrial society. *New in Psychological and Pedagogical Research*, 1(53), 76–83. (In Russ.)
- Zinchenko, Yu. P. (2022). New research directions in the psychological institute. *Theoretical and Experimental Psychology*, 15(3), 28–43. (In Russ.) <https://doi.org/10.24412/2073-0861-2022-3-28-42>

Информация об авторе

Дикова Виктория Вячеславовна, кандидат психологических наук, доцент, Нижнетагильский государственный социально-педагогический институт (филиал), Российский государственный профессионально-педагогический университет, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2577-8567>, e-mail: viktoriya-dikova@yandex.ru

Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

Information about the author

Viktoriya V. Dikova, Cand. Sci. (Psychology), Docent, Associate Professor at the Department of Pedagogics And Psychology of the Nizhny Tagil State Social Pedagogical Institute (branch), Russian State Vocational Pedagogical University, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2577-8567>, e-mail: viktoriya-dikova@yandex.ru

Conflict of interests: the author declare no conflict of interest.

Author have read and approved the final manuscript.

Содержание за 2023 год

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРИКЛАДНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

Агранович М. Л., Зайцева О. В., Ливенец М. А., Селиверстова И. В. Образование молодежи и ее положение на рынке труда	4, 6–28
Алашеев С. Ю., Посталюк Н. Ю., Прудникова В. А. Повышение квалификации и переподготовка кадров с прикладными квалификациями: динамика изменений	3, 26–44
Бедарева Л. Ю., Блинова Т. Н., Ломтева Е. В., Федотов А. В. Кадры технологического суверенитета и задачи трансформации системы СПО: опыт комплексного анализа	3, 6–25
Блинов В. И., Есенина Е. Ю., Сергеев И. С. Готовность отечественной системы СПО к достижению технологического суверенитета: результаты исследования	2, 6–31
Блинова Т. Н., Федотов А. В. Оценка соответствия структуры подготовки специалистов среднего звена кадровым потребностям экономики Дальневосточного федерального округа	4, 25–46
Гайнцев Э. Р., Масалимова А. Р. Взаимонаставничество как условие трансформации компетенций в системе СПО	3, 98–109
Гаркуша Н. С., Городова Ю. С. Педагогические возможности ChatGPT для развития когнитивной активности студентов	1, 6–23
Гончаренко И. Г. Формирование коммуникативной компетенции студентов- документоведов с помощью методов корпусных исследований	1, 61–76
Гузанов Б. Н., Колясникова А. Д. Профессиональный стандарт – ФГОС – требования работодателей: противоречия и способы их преодоления при подготовке специалистов метрологической службы	4, 77–92
Дикова В. В. Профессиональная направленность старших подростков: структура, компоненты, типы	4, 131–145
Дроздов И. Н., Осипова А. Н. Введение профильных сотрудников в IT-компанию: ключевые управленческие процессы, критерии эффективности	2, 97–105
Иванов Н. Ю., Цынзак М. П., Степанова С. С. Адаптация китайских студентов к российской образовательной среде (на материале авторефератов диссертаций)	3, 123–134
Кислов А. Г., Феоктистов А. В., Шапко И. В., Якушева К. Н. Ориентиры подготовки кадров для креативных индустрий	4, 47–76
Ковязина И. В., Клименко Е. В., Остякова Г. В. Взаимосвязь эмоционального выгорания и общего самочувствия личности у педагогов общеобразовательных школ	1, 123–134
Крутько И. С., Попова Н. В., Сенук З. В., Пономарев А. В. Взаимосвязь успешности обучения с когнитивными и личностными компонентами студентов-превентологов	1, 107–122
Кузнецов К. Г., Кувшинова О. Л., Жилинская А. В. Готовность к профессиональному самоопределению у подростков – участников профессионально-ориентированных соревнований	1, 45–60
Кузнецов К. Г., Неумывакин В. С., Зиборова Л. А., Серебряков А. Г. Профориентационный минимум: концепция системы профессиональной ориентации обучающихся 6–11 классов	3, 62–81

Ларионова М. Б., Заглодина Т. А., Разинков С. Л. Социокультурные маркеры как основа для реконструкции портрета учащихся Государственных трудовых резервов СССР.....	2, 65–80
Макарова Е. Н., Гончарова Н. А. Написание научной статьи как средство повышения мотивации к изучению профессионального иностранного языка	1, 77–88
Матвеев Н. В., Лазарева Е. И. Трансформация принципов управления маркетинговой системой образовательной организации в цифровой среде.....	3, 110–122
Пряжников Н. С., Пряжникова Е. Ю. Отражение рисков этических соблазнов при составлении профессиограмм и психограмм	4, 93–110
Сатдыков А. И. Компаративный анализ зарубежных систем довузовского профессионального образования и обучения.....	3, 45–61
Сергеев И. С. Образовательная профориентация — методологическая основа профориентационной работы с детьми и молодежью	1, 24–44
Сергеев И. С. Профориентационный минимум: противоречия и дефициты как источник развития	4, 111–130
Сергеев И. С. Цифророжденные педагогические технологии: слон, которого никто не видит	2, 32–50
Сыченко Ю. А., Третьякова В. С. Персонализация образовательного процесса как предиктор профессиональной самореализации.....	3, 82–97
Федоров В. А., Бушуева Е. Л. Контекстно-ориентированный иноязычный навык в подготовке специалиста IT-отрасли в условиях СП.....	2, 81–96
Чапаев Н. К., Ситникова Е. В. Особенности конвергенции педагогических и производственных факторов: историко-логический аспект	2, 51–64
Шамсутдинова Т. М., Прокофьева С. В. Оценка практико-ориентированности профессиональных образовательных программ подготовки IT-специалистов.....	1, 89–106

ПРАКТИКА

Попова Т. Б., Юрьева Э. И. Учет клипового мышления студентов при обучении физике.....	2, 106–112
--	------------

КРАТКИЕ СООБЩЕНИЯ

Коновалов А. А., Ожиганова Д. А. Приоритетные направления развития профессиональной компетентности педагогов.....	2, 113–120
Есенин Р. А. Психологические вызовы цифровой реальности: искусственный интеллект сегодня и в перспективе	2, 121–128

РЕЦЕНЗИИ

на учебно-практическое пособие «Образовательная профориентация» / В. И. Блинов, Н. Ф. Родичев, И. С. Сергеев. Санкт-Петербург: Лань, 2023

Зеер Э. Ф. Профессиональное самоопределение в системе образования ..	3, 134
Пряжников Н. С. Профориентация в жанре учебно-практического пособия: единство теории и практики	3, 134–135

НАУЧНАЯ ЖИЗНЬ

Всероссийская научно-практическая конференция «Векторы взаимодействия СПО и базовых предприятий при реализации проекта «Профессионалитет»: синергия партнерства	1, 135
---	--------

Contents 2023

THEORETICAL AND APPLIED RESEARCH

Agranovich M. L., Zaitseva O. V., Livenets M. A., Seliverstova I. V. Youth education and their status in the labour market	4, 4–24
Alasheev S. Yu., Postalyuk N. Yu., Prudnikov, V. A. Upskilling and retraining personnel with applied qualifications: dynamics of changes	3, 62–81
Bedareva L. Yu., Blinova T. N., Lomteva E. V., Fedotov A. V. Personnel for technological sovereignty and tasks of transforming the system of secondary vocational education: comprehensive analysis experience	3, 6–25
Blinov V. I., Esenina E. Yu., Sergeev I. S. Readiness of the domestic system of secondary vocational education to achieve technological sovereignty: research results	2, 6–31
Blinova T. N., Fedotov A. V. Assessment of compliance of the structure of training of mid-level specialists with the staffing needs of the economy of the Far Eastern Federal District	4, 25–46
Chapaev, N. K., Sitnikova, E. V. Peculiarities of convergence of pedagogical and industrial factors in the theory and practice of vocational education: historical and logical aspect	2, 51–64
Dikova V. V. Professional orientation of older adolescents: structure, components, types	4, 131–145
Drozdov I. N., Osipova A. N. Introduction of specialised employees into an IT company: key management processes, performance criteri	2, 97–105
Fedorov V. A., Bushueva E. L. Context-oriented foreign language skill in the training of an IT industry specialist in the system of secondary vocational education	2, 81–96
Gaineev E. R., Masalimova A. R. Mutual mentoring as a condition transformation of competencies in the VET system	3, 98–109
Garkusha N. S., Gorodova J. S. Pedagogical opportunities of ChatGPT for developing cognitive activity of students	1, 6–23
Goncharenko I. G. Applying corpus-based learning to develop communicative competence among documentary linguistics students	1, 61–76
Guzanov B. N., Kolyasnikova A. D. Professional standard – Federal state educational standard – employers' requirements: contradictions and ways to overcome them in the training of metrological service specialists.....	4, 77–92
Ivanov N. Yu., Tsynzak M. P., Stepanova S. S. Adaptation of Chinese students to the educational environment of Russia: from the materials of dissertations	3, 123–133
Kislov A. G. Feoktistov A. V., Shapko I. V., Yakusheva K. N. Guidelines for personnel training for creative industries	4, 47–76
Kovyazina I. V., Klimenko E. V., Ostyakova G. V. The impact of emotional burnout on general well-being of secondary school teachers.....	1, 123–134
Krutko I. S., Popova N. V., Senuk Z. V., Ponomarev, A. V. Personal qualities and learning success of students-preventologists: Psychological aspect.....	1, 107–122
Kuznetsov K. G., Kuvshinova O. L., Zhilinskaya A. V. Readiness for professional self-determination among teenagers participating in professionally-oriented contests	1, 45–60

Kuznetsov K. K., Neumyvakin V.S., Ziborova L. A., Serebryakov A. G. The career guidance minimum: the concept of career guidance system among 6th–11th grade students.....	3, 45–61
Larionova M. B., Zaglodina T. A., Razinkov S. L. Sociocultural markers as a basis for reconstructing the portrait of students in the State labor reserves of the USSR	2, 65–80
Makarova E. N., Goncharova N. A. Research article writing as a means of increasing motivation to learn a foreign language for professional purposes.....	1, 77–88
Matveev N. V., Lazareva, E. I. Transformation of principles of managing the marketing system of an educational organization in a digital environment....	3, 110–122
Pryazhnikov N. S., Pryazhnikova E. Yu. Reflecting the risks of ethical temptations in the compilation of professionograms and psychograms	4, 93–110
Satdykov A. I. Comparative analysis of foreign pre-university vocational education and training systems	3, 26–44
Sergeev I. S. Born-digital pedagogical technologies: the elephant in the room.....	2, 32–50
Sergeev I. S. Career guidance minimum: contradictions and deficits as a source of development.....	4, 11–130
Sergeev I. S. Educational career guidance—Methodological basis of professional orientation work with children and youth.....	1, 24–44
Shamsutdinova T. M., Prokofyeva S. V. Evaluation of the practical orientation of vocational educational programmes in the preparation of IT specialists.....	1, 89–106
Sychenko J. A., Tretyakova, V. S. Personalization of the educational process as a predictor of professional self-realization.....	3, 82–97

PRACTICE

Popova T. B., Yuryeva E. I. Taking into account the clip thinking of students when teaching physics.....	2, 106–112
---	------------

SHORT COMMUNICATIONS

Esenin R. A. Psychological challenges of digital reality: Artificial intelligence today and in the future	2, 121–128
Kononov A. A., Ozhiganova D. A. Priority areas of professional competence development of the teacher	2, 113–120

REVIEWS

of the training and practical guide “Educational career guidance” /
V. I. Blinov, N. F. Rodichev, I. S. Sergeev. Saint Petersburg: Lan’, 2023

Pryazhnikov N. S. Career guidance in the genre of a training and practical guide: the unity of theory and practice	3, 134–135
Zeer E. F. Professional self-determination in the education system	3, 134

SCIENTIFIC LIFE

All-Russian Scientific and Practical Conference «Vectors of interaction between VET and basic enterprises in the implementation of the “Professionalitet” project: synergy of partnership»	1, 135
--	--------



29-я международная научно-практическая конференция

«ИННОВАЦИИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОМ ОБРАЗОВАНИИ»

23–24 апреля 2024 года

Научно-практическая конференция берет свое начало с середины 90-х годов прошлого столетия, когда происходило создание и становление Уральского государственного научно-образовательного центра Российской академии образования (УГНОЦ РАО), получившего в 2000 году статус Уральского отделения РАО. Традиционно она проводится на базе Российского государственного профессионально-педагогического университета при соучредительстве федерального министерства и Российской академии образования.

Основной целью конференции является рассмотрение широким кругом представителей научного и педагогического сообщества РФ стратегических путей развития систем профессионально-педагогического и его детерминанта профессионального образования в свете процессов модернизации.

Участниками конференции обсуждаются основные стратегии и тенденции развития образовательной политики в России; роль фундаментальных и прикладных научных исследований в профессиональном образовании для инновационного развития образовательного комплекса страны; ход реализации инновационных проектов в сфере содержания профессионального образования и управления профессионально-образовательными системами разного уровня; поиск новых путей и способов оптимизации образовательного процесса в условиях развития сетевого взаимодействия в сфере образования.

В ходе работы конференции подробно освещаются актуальные научные проблемы инновационного развития профессионального образования по следующим направлениям:

1. Состояние и перспективы научных исследований в сфере профессиональной педагогики и смежных отраслей различных наук.
2. Инновационные процессы в профессиональном образовании в условиях его модернизации. Разработка содержания профессионального и профессионально-педагогического образования в условиях реализации

изменяющихся ФГОС высшего и среднего профессионального образования и профессиональных стандартов.

3. Психологические и физиологические основы развития личности в образовании. Психолого-педагогические технологии развития инновационности личности педагогов профессионального обучения. Прогнозирование профессионального будущего субъекта деятельности.

4. Экономика, управление и прогнозирование в системе профессионального образования, развитие и совершенствование систем менеджмента его качества.

5. Цифровая модернизация в региональных образовательных системах. Образовательные технологии, основанные на применении современных информационных и коммуникационных технологий.

Обсуждение научных проблем происходит в рамках общих пленарных заседаний, задающих широкий контекст обсуждаемых вопросов, и тематических заседаний.

В работе конференции принимают участие от 450 до 650 человек, из них половина с публикацией статей.

В обсуждении тем конференции принимают участие ученые Украины, Республики Беларусь, Казахстана, Узбекистана, а также представители субъектов Российской Федерации из научных и разного уровня образовательных организаций (из них – более 80 вузов).

Среди участников конференции – действительные члены и члены-корреспонденты Российской академии образования и Российской академии наук, доктора и кандидаты наук, а также докторанты, аспиранты и соискатели ученых степеней, студенты, начальники и заместители начальников управлений образования, представители высших учебных заведений (ректоры, проректоры, директора институтов, деканы факультетов, заведующие кафедрами, профессора, доценты и др.), представители институтов развития регионального образования, представители образовательных организаций профессионального образования (директора, заместители директоров, социальные педагоги и др.), представители учебных центров промышленных корпораций и др.

По итогам обсуждений принимаются соответствующие рекомендации, формируются и публикуются сборники материалов конференции.

Условия проведения 29-й Международная научно-практическая конференция «Инновации в профессиональном и профессионально-педагогическом образовании» будут изложены в рассылаемом информационном письме и размещены на сайте РГППУ www.rsvpu.ru.

ТРЕБОВАНИЯ К РУКОПИСИ И УСЛОВИЯ ПУБЛИКАЦИИ*

ОБЩИЕ УСЛОВИЯ

К публикации принимаются статьи, не опубликованные ранее в других изданиях, объемом до 40 000 знаков (включая пробелы).

Статьи аспирантов и соискателей должны сопровождаться рекомендацией научного руководителя.

Статья должна быть отредактирована и выверена автором.

Все материалы проверяются на плагиат и заимствования.

ТРЕБОВАНИЯ К СОДЕРЖАНИЮ

Статья должна соответствовать тематике журнала и содержать следующие структурно-содержательные элементы:

1) обязательные

- заголовок (не более 8 слов);
- введение (постановка задачи, рассматриваемая проблема, актуальность);
- анализ существующих подходов к решению задачи, проблеме (краткий обзор литературы, указание на «пробел в знаниях», который автор своей статьей пытается восполнить);
- описание стратегии исследования, процесса сбора данных, методов анализа;
- системное, аргументированное изложение авторской позиции с опорой на конкретные результаты исследования;
- выводы;
- список литературы (включает только источники, использованные при подготовке статьи, пронумерованный список литературы приводится в конце статьи в алфавитном порядке, ссылки на работы заключаются в круглые скобки);

2) факультативные

- благодарности (располагаются в конце статьи, перед списком литературы).

ТРЕБОВАНИЯ К ОФОРМЛЕНИЮ

Материалы принимаются в электронном виде в форматах Microsoft Word (.doc или .docx). Имя файла должно содержать фамилию автора (Фамилия.doc или Фамилия.docx).

К статье прилагаются отдельным файлом:

метаданные на русском и английском языках:

- название статьи,
- аннотация (150-250 слов), в которой следует кратко обозначить проблематику статьи, цели, результаты, практическую (или теоретическую) значимость и новизну,
- ключевые слова (6-8 слов и / или словосочетаний),
- полные ФИО автора (-ов),
- место работы, должность,
- ученые степень, звание,
- авторские идентификаторы: ORCID, SPIN-код РИНЦ,
- контактные телефоны и e-mail (каждого автора).

ПОРЯДОК ПРОХОЖДЕНИЯ РУКОПИСЕЙ, ЭКСПЕРТИЗА И РЕЦЕНЗИРОВАНИЕ

Поступившая в редакцию статья проверяется на наличие некорректных заимствований и соответствие тематике журнала.

Редакция осуществляет слепое рецензирование соответствующих тематике журнала статей с целью их экспертной оценки.

Если в рецензии на статью имеется указание на необходимость ее доработки, статья направляется автору с рекомендациями и замечаниями рецензента, которые необходимо учесть при дальнейшей работе над статьей или аргументированно опровергнуть.

Статья, не рекомендованная рецензентом к публикации, к повторному рассмотрению не принимается.

Редакция оставляет за собой право отклонить статью без проведения внешней экспертизы (рецензирования), если она явно не соответствует формальным и / или содержательным требованиям, таким как соответствие тематике журнала, оригинальность (уникальность), соответствие выводов целям и задачам исследования и др.

* Полностью ТРЕБОВАНИЯ размещены на сайте журнала www.po-rt.ru. Перед подготовкой статьи рекомендуем ознакомиться с ними.