



УДК 37.047

DOI: 10.24412/2312-6647-2026-248-172-196

## СТУДЕНТЫ И ВЫПУСКНИКИ КОЛЛЕДЖЕЙ КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ: ТРУДОВЫЕ ОРИЕНТАЦИИ И ЖЕЛАНИЕ РАБОТАТЬ НА ЗАВОДЕ

**Руслан Алексеевич Долженко**

Уральский государственный экономический университет,  
Екатеринбург, Россия;  
Всероссийский научно-исследовательский институт труда  
Минтруда России,  
Москва, Россия,  
snurk17@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-3524-3005>

**Аннотация.** Кадровый дефицит на рынке труда регионов обозначает задачу пересмотра традиционных подходов бизнеса к работе с выпускниками образовательных организаций. Особенно актуальна эта тема для реального сектора экономики, испытывающего потребность в рабочих и инженерных кадрах. Основным источником молодых кадров для работы на рабочих специальностях — это колледжи. Система профессионального образования активно развивается, в том числе из-за давления регулятора и профильных предприятий, но адекватно ли ее движение запросам основного получателя результата — студентов? Цель исследования — изучить представления студентов и выпускников колледжей о возможностях работы на заводах и предстоящих карьерных и трудовых ожиданиях для разработки предложений по улучшению деятельности предприятий региона в части профориентации и привлечения молодежи. Основным методом исследования выступил социологический опрос, проведенный среди студентов и выпускников колледжей Курганской области в 2023 г. Всего было опрошено 2 522 респондента. Также было проведено глубинное интервью с семью экспертами в области управления персоналом и профориентации предприятий. Исследование показало, что большинство студентов колледжей не заинтересованы в работе по профильной рабочей специальности на промышленных предприятиях региона. Во многом это определяется низким уровнем профориентационной работы

и взаимодействия предприятий с образовательными организациями, слабыми HR-брендами предприятий, заинтересованностью молодежи в миграции в другие регионы страны. С учетом выявленных особенностей мотивации молодых людей были сформулированы рекомендации для кадровых служб заводов и руководства колледжей по развитию работы со студентами, для их вовлечения в трудовую деятельность на заводе. Кадровый голод на рынке труда стал нормой, с которой вынуждены мириться предприятия. Демографическую ситуацию оперативно не изменить, значит нужно адаптировать систему работы с персоналом под новые условия, в первую очередь в части работы со студентами и выпускниками образовательных организаций.

**Ключевые слова:** трудовые ценности, профориентационная работа, промышленные предприятия, кадровый голод, среднее профессиональное образование

UDC 37.047

DOI: 10.24412/2312-6647-2026-248-172-196

## COLLEGE STUDENTS AND GRADUATES OF KURGAN REGION: LABOR ORIENTATIONS AND WILLINGNESS TO WORK AT THE FACTORY

**Ruslan Alekseevich Dolzhenko**

Ural State University of Economics,  
Ekaterinburg, Russia;

All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry  
of Labour and Social Protection of the Russian Federation,  
Moscow, Russia,

snurk17@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-3524-3005>

**Abstract.** The personnel shortage in the regional labor market means the task of revising traditional business approaches to working with graduates of educational institutions. This topic is especially relevant for the real sector of the economy, which is in need of blue-collar and engineering personnel. The main source of young personnel to work in blue-collar jobs is colleges. The system of vocational education is actively developing, including due to pressure from the regulator and specialized enterprises, but is its movement adequate to the needs of the main recipient of the result — students? The purpose of the study is to study the ideas of students and college graduates about the possibilities of working at the plant and upcoming career and labor expectations in order to develop proposals to improve the activities of regional enterprises in terms of career guidance and attracting young people. The main research method was a sociological survey conducted among students and graduates of colleges in the Kurgan region in 2023. A total of 2,522 respondents were interviewed. An in-depth interview was also conducted with 7 experts in the field of personnel management and career guidance of enterprises. The study showed that most college students are not interested in working in their specialized specialty at an industrial enterprise in the region. This is largely due to the low level of career guidance work and interaction between the enterprise and the educational organization, weak HR brands of enterprises, and the interest of young people in migrating

to another region of the country. Taking into account the identified features of young people's motivation, recommendations were formulated for the HR departments of plants and college management on developing work with students, for their involvement in labor activities at the plant. The personnel shortage in the labor market has become the norm that enterprises are forced to put up with, the demographic situation cannot be changed quickly, which means it is necessary to adapt the personnel work system to the new conditions, primarily in terms of working with students and graduates of educational organizations.

**Keywords:** labor values, career guidance work, industrial enterprises, personnel shortage, secondary vocational education

## Введение

Усиливающийся кадровый голод является проблемой для многих, если не для всех промышленных предприятий в современных условиях. Причины этого кроются в разных аспектах, многие из которых неустраняемы, поэтому важно получить ответ на вопрос: что делать бизнесу с кадрами сегодня? Как показывают оценки демографов, численность трудоспособного населения как страны в целом, так и отдельных регионов продолжит уменьшаться в будущем. Желание молодежи работать в реальном секторе экономики, на производстве быстро не сформируется, при том что спрос на рабочие кадры на предприятиях будет расти. В ответ на обострение демографической ситуации государство и бизнес начинают внедрять новые подходы к обучению рабочим специальностям, ключевым из которых является проект «Профессионалитет». Но достаточно ли этих начинаний для решения указанных проблем с учетом текущих представлений молодежи о перспективах своей работы и планах на карьерное развитие?

Цель работы — изучить представления студентов и выпускников колледжей системы профессионального образования Курганской области о возможностях работы на заводах и предстоящих карьерных и трудовых ожиданиях для разработки предложений по улучшению деятельности предприятий региона в части профориентации и привлечения молодежи.

Для достижения данной цели мы последовательно проанализируем теоретические аспекты изучаемой проблемы, в том числе через призму реализуемого в стране проекта «Профессионалитет», представим методологию исследования и его результаты, сформулируем рекомендации по развитию профориентации в системе среднего профессионального образования (СПО).

## Теоретические аспекты профориентации в системе СПО

Профессиональное самоопределение молодого человека — это самостоятельное, осознанное и добровольное построение, корректировка и реализация профессиональных перспектив, предполагающие выбор и корректировку профессии, получение профильного образования и совершенствование в качестве

результативного субъекта своей деятельности [1]. Профессиональное самоопределение тесно связано с личностным, общественным, культурным. С одной стороны, оно имеет личностный характер, с другой — очень сильно зависит от требований культуры и общества, которое в том числе представлено ближайшим окружением. Чтобы сделать правильный профессиональный выбор, нужно обладать должным уровнем грамотности, в первую очередь профессиональной или трудовой.

Профориентационная работа — комплекс психолого-педагогических мер, направленный на профессиональное самоопределение детей и подростков. Определение неполное, так как отсутствует направленность мер на достижение конкретных целей по отношению к определенному субъекту. Исходя из этого, под профориентационной работой мы будем понимать комплекс мер, направленных на профессиональное самоопределение молодых людей в рамках наиболее предпочтительных для общества направлений деятельности [2, 3].

Карьерные ориентации выражают направленность личности на определенные стандарты, нормы и ценности в области карьеры: «система карьерных ориентаций указывает направления для саморазвития и личностного роста и включает в себя одновременно как их направление, так и способы осуществления» [4].

Исследования показывают, что эффективная профориентационная работа — это лишь элемент системы управления обеспеченностью экономики человеческими ресурсами. По мнению О. А. Колесниковой и А. М. Донецкого, профориентация способна смягчить проблему кадрового голода; они же предлагают разработать федеральную программу профориентации, а затем на ее основе — региональные программы [5].

Важное значение в системе профориентационной работы занимают учреждения СПО [6].

Как показал обзор литературы, достаточно подробно и разнообразно описан опыт реализации обучения в колледжах с точки зрения различных аспектов: организации обучения, гибких форм разработки программ, подготовки педагогов, образовательных результатов, личностного развития студентов [7], профориентации абитуриентов [8], профильных классов [9], глобальных конкурсов профессионального мастерства [10] и др. Такой аспект, как организация эффективного взаимодействия бизнеса и образовательных организаций разных уровней, вызывал интерес исследователей в меньшей степени. Среди них можно выделить работу Н. А. Лукьяновой, в которой описаны возможности управления карьерой обучаемого через выстраивание карьерных лестниц от школы, через СПО к вузу [11].

Исследования особенностей профориентации молодежи для работы в разных отраслях показывают, что значительных отраслевых различий в подходах к подобной работе нет [12, 13]. Все инструменты в том или ином виде влияют на эффективность профориентации и могут быть использованы. Аналогичные выводы можно сделать по результатам исследований региональных особенностей профориентации, однако исследования показывают большие различия

в региональных особенностях, возникшие во многом из-за разного уровня развития HR-брендов регионов [14].

Не так давно появилось относительно новое течение исследований и прикладной работы: трудовой или профессиональной грамотности.

Трудовая грамотность — это уровень знаний и навыков, связанных с трудовой деятельностью, который позволяет принимать осознанные решения по поводу своей карьеры и достигать личного и семейного благополучия, работать сообразно своим интересам и установкам с максимальным эффектом для работодателя, отрасли, региона и экономики страны в целом, верить в ценность высокоэффективного труда. Последнее особенно важно в контексте необходимости формирования у молодежи ценности результативного труда. Если проблема финансовой грамотности отчасти была решена через комплексные федеральные программы ее развития у населения, инициированные Центральным банком РФ и крупными банками совместно с Министерством финансов РФ, то почему подобная работа не может быть организована Министерством труда и социальной защиты РФ в направлении трудовой грамотности? [15]

Актуальность темы эффективной профориентации в последние десятилетия определила интерес исследователей к зарубежному опыту. Среди публикаций на эту тему можно выделить статью коллектива авторов под руководством В. А. Гуртова [16], в которой осмысливается опыт Финляндии, достигший хорошей результативности профориентации; публикацию О. Г. Маскина и В. А. Федорова про опыт Австралии и Казахстана [17].

Последние несколько лет в свете усиливающегося кадрового голода растет интерес к системным инструментам решения этой проблемы, быстрой подготовки рабочих кадров под заказ бизнеса. Одним из ключевых является проект «Профессионалитет» — это новая форма сотрудничества образовательных организаций и работодателей в формате образовательно-индустриальных кластеров, объединенных совместной целевой деятельностью по разработке и реализации образовательных программ под конкретный заказ, через совместную инфраструктуру и экспертизу [18–21]. Развитие профессионалитета повлекло за собой кратный рост количества публикаций, в которых описываются результаты исследований и осмысления роли новой формы сотрудничества предприятий и системы СПО [22–24]. Центральным звеном кластера является конкретный профильный колледж, который проходит комплексный проект развития: в нем формируется новая управленческая структура, пересобирается педагогический состав, модернизируется инфраструктура, создаются новые образовательные программы, ориентированные на потребности предприятий — участников кластера [25]. «Профессионалитет» реализуется Министерством просвещения РФ, которым определяется перечень регионов, колледжей и организаций, участвующих в проекте. Достоинства проекта: целевая ориентация колледжей на работу под заказ бизнеса, ускоренный формат подготовки, мощная информационная кампания и продвижение проекта в СМИ,

что положительно сказывается на наборе мотивированных абитуриентов. Зоны риска проекта: нехватка подготовленных кадров из числа педагогов, отсутствие понимания конечного результата у участников и несформированные форматы результативного взаимодействия, необходимость софинансирования создания кластера со стороны государства и бизнеса. Ключевое преимущество «Профессионалитета» — работа с молодежью под заказ для последующего трудоустройства по специальности на предприятиях-партнерах [26]. Как результат, происходит синхронизация рынка образования и рынка труда [27].

К сожалению, Курганская область не вошла в число тех регионов, которые должны сформировать у себя образовательно-производственные кластеры. Однако она граничит с Челябинской и Свердловской областями, которые участвуют в проекте «Профессионалитет» и могут выступить поставщиками молодых кадров для предприятий области, но для этого нужно построить такую систему профориентации, которая будет работать не только внутри региона-участника, но и в прилегающих областях.

## **Исследование отношения студентов СПО Курганской области к трудовой деятельности**

По данным мониторинга качества подготовки кадров в Курганской области в 2023 г., в регионе обучается 21 123 студента среднего профессионального образования, в том числе 18 471 — очной формы. В основном СПО финансируется за счет бюджетных средств (15 502 студента); 50 % всех студентов обучается по направлениям инженерного дела, технологий и технологических наук. По программам подготовки специалистов среднего звена (ППССЗ) обучается 17 тыс. студентов, по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих — 4 тыс. студентов. Увы, но студентов из других регионов каждый год поступает в колледжи Курганской области меньше, чем уезжает на подобное обучение в другие регионы.

Согласно данным, размещенным на сайте губернатора области, в регионе действует 32 организации СПО и их филиалов<sup>1</sup>.

Население Курганской области снизилось примерно на 40 тыс. человек за год. Об этом сообщает интернет-портал «45.ru: Курган онлайн» со ссылкой на официальные данные Федеральной службы государственной статистики (Росстат) по Свердловской и Курганской областям<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Список профессиональных образовательных организаций Курганской области и их филиалов // Губернатор и Правительство Курганской области. URL: <https://www.kurganobl.ru/spisok-professionalnyh-obrazovatelnyh-organizaciy-kurganskoy-oblasti-i-ih-filialov> (дата обращения: 20.03.2026).

<sup>2</sup> Демография Зауралья. Население Курганской области за год сократилось на 46 тысяч человек // 45.ru: Курган онлайн. 2023. 4 сентября. URL: <https://45.ru/text/gorod/2023/09/04/72667856/> (дата обращения: 15.03.2026).

По данным информационного агентства РБК от 6 октября 2023 г., дефицит кадров на рынке Курганской области достиг пиковых значений: «Спрос на персонал в регионе вырос на 25 %... наиболее заметный приток потенциальных кадров зафиксирован в автомобильном бизнесе и среди рабочего персонала»<sup>3</sup>. В Курганской области уровень безработицы на октябрь 2023 г. составил 0,7 %, при этом на аналогичную дату 2022 г. показатель равнялся 1,4 %<sup>4</sup>.

Спрос на рабочие кадры в регионе значительно превышает их предложение. По данным Управления по труду и занятости населения Курганской области за 2023 г., в рейтинге востребованных профессий лидируют электрогазосварщик, токарь, фрезеровщик, оператор станков с числовым программным управлением, слесарь механосборочных работ. Число открытых вакансий на промышленных предприятиях по данным профессиям исчисляется десятками и сотнями. При этом средний срок закрытия вакансии квалифицированного рабочего составляет от одного месяца и больше.

Обозначенные проблемы связаны с вопросами обеспеченности кадрами экономики региона, в первую очередь молодежью, которая выходит на рынок труда в меньшем количестве, с минимальным интересом работать на предприятиях.

Для исследования отношения студентов и выпускников колледжей Курганской области к перспективам своей трудовой деятельности нами был проведен комплекс социологических исследований в формате опроса молодых людей и интервью с экспертами в области профориентации и управления персоналом ключевых промышленных предприятий региона.

Опросом было охвачено 2 522 респондента — студентов и выпускников колледжей (закончивших образовательную организацию не позже, чем три года назад). Опрос проводился через персональную рассылку ссылки на опрос обучающимся всех колледжей региона и выпускникам по адресам, предоставленным образовательными организациями.

Было проведено семь интервью с HR-директорами ряда предприятий региона, представляющих металлургию, машиностроение, агропромышленный комплекс, транспорт и др., а также с четырьмя представителями вузов, занятых профориентационной работой в организации (организующих или проводящих профориентационные мероприятия).

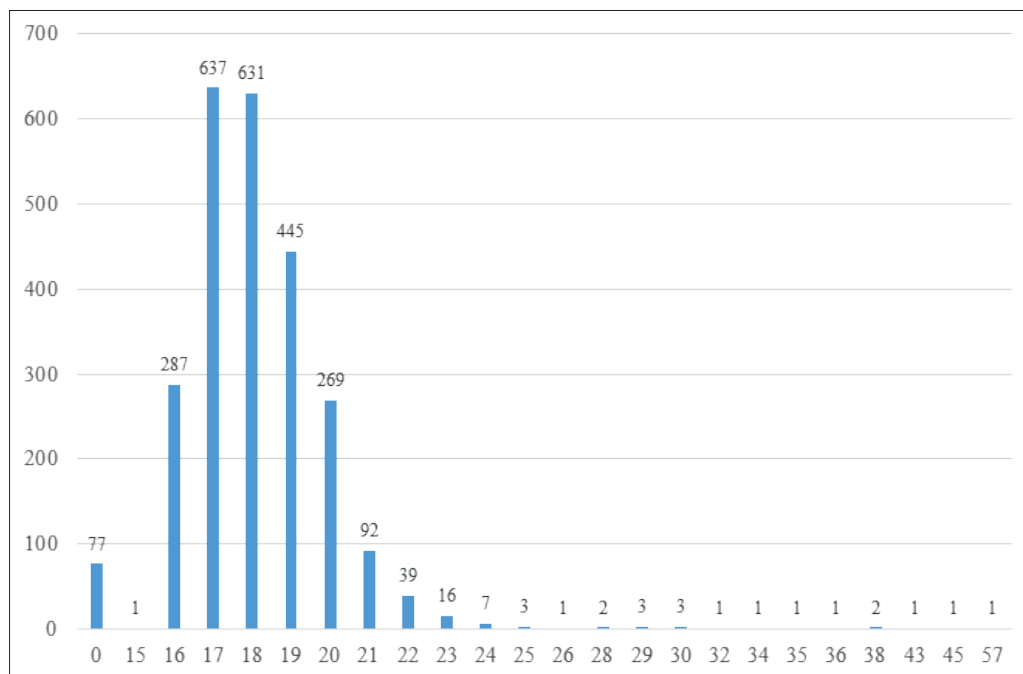
Представим общую характеристику респондентов по полу, возрасту, профессии, форме обучения и другим аспектам, позволяющим обобщенно понять портрет респондентов, которыми являются студенты и выпускники колледжей Курганской области.

<sup>3</sup> Спрос на персонал в Курганской области за год вырос на 25 % // Новый мир. 2022. 22 января. URL: <https://nm45.ru/spros-na-personal-v-kurganskoj-oblasti-za-god-vyros-na-25/> (дата обращения: 15.03.2026).

<sup>4</sup> В Курганской области в два раза снизился уровень безработицы // Курган и курганцы. 2023. 9 октября. URL: <https://kikonline.ru/news/v-kurganskoj-oblasti-v-dva-raza-snizilsja-uroven-bezraboticy/> (дата обращения: 15.03.2026).

Из 2,5 тыс. респондентов девушек оказалось немного больше: 1 462 респондента (58 %) по сравнению с 1 060 респондентами мужского пола (42 %). Опрошенные представляли образовательные организации в сфере медицины, ветеринарии, информационных технологий (ИТ), рабочих специальностей, автотехники, геодезии и др. В основном это 17–18-летние молодые люди.

Распределение опрошенных студентов по возрасту приведено на рисунке 1.



Источник: составлено автором.

Рис. 1. Распределение респондентов по возрасту

Лишь малая часть респондентов из числа обучающихся в колледжах старше 23 лет.

В рамках социально-демографической паспортички у нас была возможность выяснить степень материального положения респондентов, которая оказалась не очень высокой (см. табл. 1).

Мы исходили из гипотезы, которая была сформулирована по итогам интервью с экспертами: низкая вовлеченность молодых людей в процессы построения своей карьеры во многом связана с тем, что все их базовые потребности удовлетворены и обеспечиваются родителями, поэтому респонденты не заинтересованы в доходах, работе, самостоятельной жизни.

Как видно из таблицы 1, у многих респондентов есть оцениваемые доходы, которых большинству молодых людей достаточно для удовлетворения базовых потребностей; более того, есть возможность отложить средства на дополнительные расходы; 4 % респондентов могут позволить себе крупные покупки, что для студентов колледжа — большая доля: из 2,3 тыс. респондентов 101 человек

Таблица 1

## Распределение респондентов по оцениваемому материальному положению

Варианты ответов по поводу оцениваемого материального положения	Количество респондентов	% от общего числа респондентов
Могу позволить себе все, кроме крупных покупок (недвижимости, дорогого ремонта, дорогой бытовой техники, нового автомобиля)	358	15 %
Могу позволить себе даже крупные покупки (недвижимость, дорогой ремонт, дорогая бытовая техника, новый автомобиль)	101	4 %
Хватает денег на все жизненно важные потребности, и удастся немного отложить на другие нужды (развлечения, кино, хобби и т. п.)	882	37 %
Хватает денег на еду и другие жизненно важные потребности (одежда, оплата жилья и коммунальных услуг)	777	33 %
Хватает денег только на еду	261	11 %
Всего	2 379	100 %

Источник: составлено автором.

может купить машину, технику, провести ремонт. Хватает денег только на еду у 11 % респондентов.

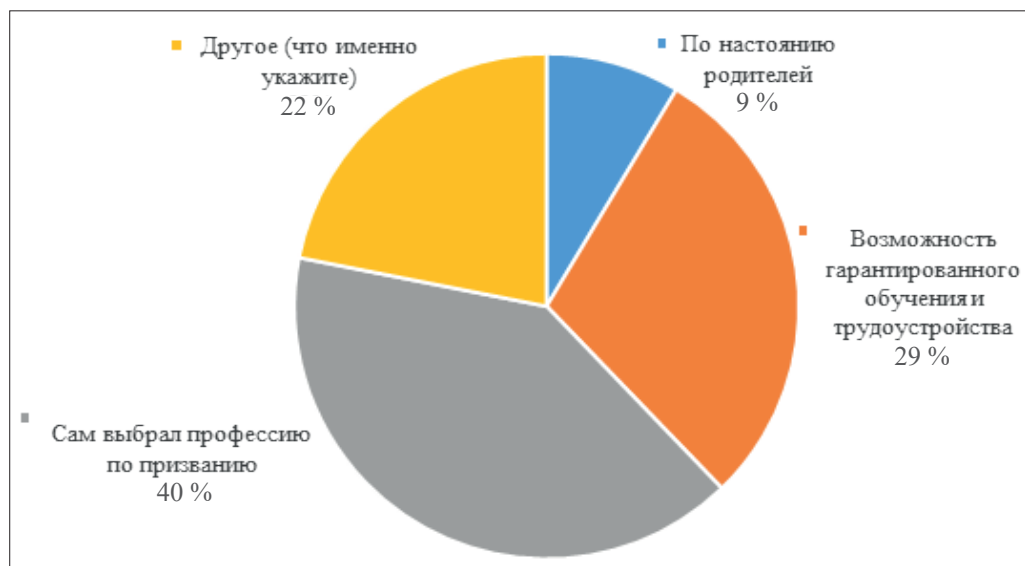
Перекрестный анализ показал отсутствие связи между уровнем доходов и выбором профессии у молодых людей, которые не работают во время обучения. И наоборот, большинство тех, кто уже работает, были заинтересованы в трудовой деятельности и оценивают свой уровень доходов как достаточный.

Один из ключевых содержательных вопросов анкеты был связан с идентификацией причин выбора профессии. Распределение ответов на него приведено на рисунке 2.

Основная причина выбора профессии — самостоятельная оценка своих предпочтений и выбор будущей работы по душе и призванию (40 % респондентов). На втором месте — «ленивый вариант» легкости последующего трудоустройства (29 % респондентов), далее идет группа самостоятельных выборов причины (22 % респондентов) и завершает список вариант «по настоянию родителей» (около 9 % респондентов).

Как можно трактовать эти результаты? С одной стороны, хорошо, что самый частый вариант связан с самостоятельным выбором, но с другой — плохо, что таких молодых людей даже меньше половины. Плохо, что респонденты указывают очень много индивидуальных случайных причин: близость к месту жительства, выбор вместе с другом, из-за переезда и др. Были и представители династий, которые сделали выбор, потому что все в роду занимались этой профессией.

Нам было важно понять, насколько интересной респонденты воспринимают будущую работу сейчас. Распределение ответов представлено в таблице 2.



Источник: составлено автором.

**Рис. 2.** Основные причины выбора профессии у респондентов

Таблица 2

**Распределение ответов на вопрос о текущем отношении к выбранной специальности**

Вариант выбора	Количество респондентов, выбравших вариант	Доля ответов
Другое	193	8 %
Интересная профессия	1 552	62 %
Неинтересная профессия	120	5 %
Скорее интересная профессия	641	26 %
Итого	2 379	100 %

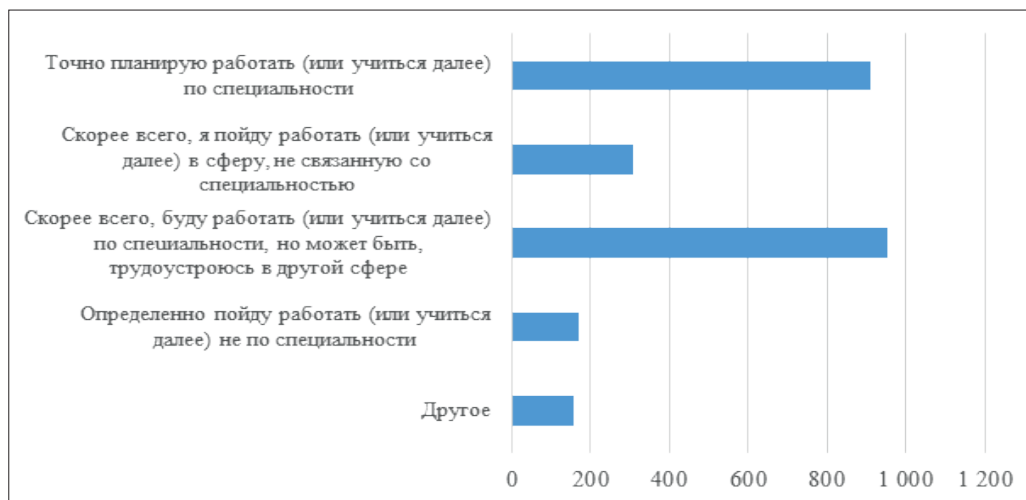
Источник: составлено автором.

Среди вариантов «Другое» были отмечены: «не планирую работать по специальности», «заранее известно место работы».

Перекрестный анализ результатов выборов на этот вопрос с данными по курсу обучения показал, что одна из наших гипотез подтвердилась — чем старше курс обучения, тем ниже интерес к будущей работе. Аналогичная ситуация происходит и в процессе обучения в вузах у большинства студентов — чем дольше они учатся, тем меньше хотят работать по специальности. Причем у работающих во время обучения студентов интерес к работе не коррелирует с курсом обучения. Это может быть обусловлено рядом причин: осознанно выбравшие профессию для обучения заинтересованы и в работе; причины снижения интереса к профессии связаны с тем, что происходит в образовательной организации (слабая профориентация, низкое качество обучения, оторванность

от практики, обязательные общеобразовательные курсы, которые не приближены к работе и др.

Исходя из этого, мы также пытались выяснить профессиональные планы обучаемых после завершения обучения в колледже. Распределение ответов на этот вопрос приведено на рисунке 3.



Источник: составлено автором.

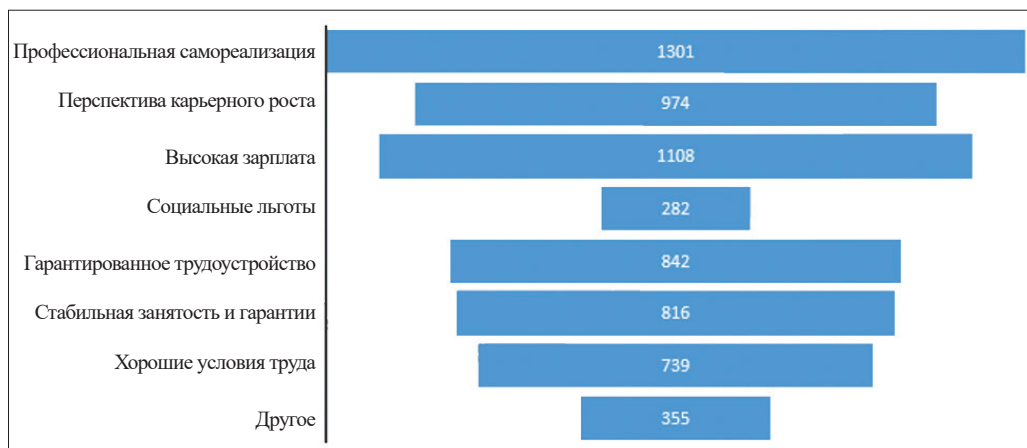
**Рис. 3.** Намерения респондентов по поводу работы после завершения обучения в колледже

36 % опрошенных точно планируют работать только по специальности; еще 38 % будут работать по специальности, но не исключают возможность смены профессии; 7 % точно будут работать не по специальности, еще 12 %, вероятнее всего, сменят направление; 6 % планируют создать или уже создали свой собственный бизнес. Итого, уверены в работе по специальности только 1/3 студента колледжей Курганской области.

Удручающей выглядят результаты самооценки респондентов по поводу желания и возможности работать по специальности. Таких оказалось даже меньше, чем мы прогнозировали с учетом опоры на результаты других исследований отношения молодых людей к работе.

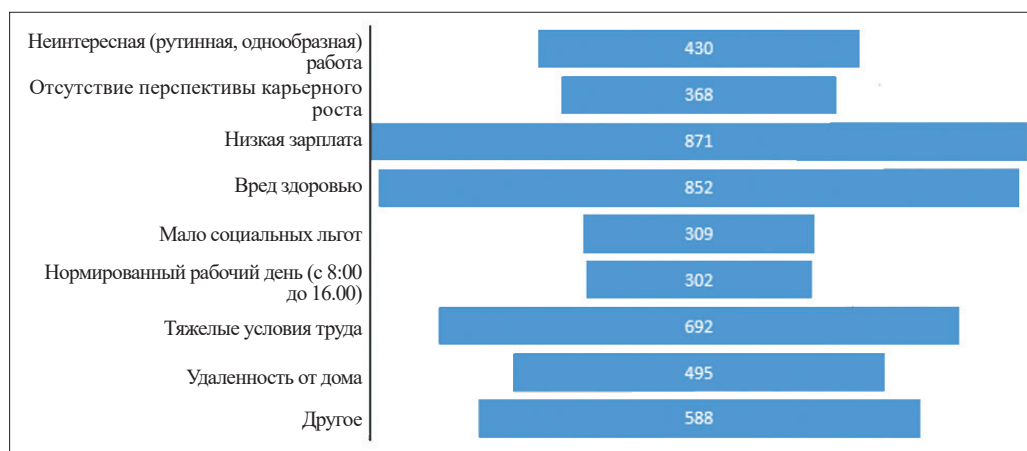
Из тех, кто не уверен в работе по специальности, выбрали следующие варианты будущей работы: продавец в магазине, собственное ателье, «Курганстальмост», не планирую / не знаю / не думал еще / таких нет, «Завод Старт», «Курганприбор», ВК, Яндекс, свое ИП в сфере металлоконструкций, оператор, ни в одной на территории региона не хочу / не буду работать по специальности, Сургутская городская клиническая поликлиника № 1, детская поликлиника № 1, продавец, Качканарская ЦГБ и др.

Плюсы и минусы работы по специальности в восприятии студентов и выпускников колледжей приведены на рисунках 4 и 5. Варианты ответов на поставленные вопросы были сформулированы в ходе интервью с экспертами. Из всех возможных



Источник: составлено автором.

**Рис. 4.** Плюсы работы по специальности, по мнению респондентов



Источник: составлено автором.

**Рис. 5.** Минусы работы по специальности, по мнению респондентов

вариантов, которые они предложили в ходе ранжирования, были отобраны топ-5 плюсов и минусов, а также варианты, которые, по мнению экспертов, нужно включить в варианты для опроса. Респонденты могли выбрать не более трех вариантов в каждой категории.

Из ключевых плюсов, по мнению молодых людей, их привлекает возможность профессиональной самореализации и высокая заработная плата. Наименее привлекательны такие аспекты, как социальные льготы и ряд локальных факторов, среди которых в исследовании чаще всего прописывался вариант «отсрочка от армии» (наиболее предпочтительный вариант для лиц мужского пола).

Из минусов в первую очередь не нравится низкая заработная плата и вред здоровью; недостатки с которыми большинство готовы смириться — это нормированный рабочий день и небольшое количество льгот.

Что бросается в глаза из ответов на эти вопросы? То, что молодые люди обращают внимание в первую очередь на зарплату. Высокая зарплата — это ключевой плюс, низкая зарплата — ключевой минус. Перекрестный анализ ответов позволяет сделать вывод о том, что в выборке были студенты профильных колледжей, которых готовят по разным специальностям, обладающим разным общественным восприятием уровня доходов у работающих по специальности. Большинство выпускников СПО, обучающихся по рабочим специальностям, знают о ситуации на рынке труда и завышенных зарплатах. И аналогично, большинство обучающихся по социальным специальностям (медицина, услуги) также знают о низких зарплатах в отрасли. Социальные льготы не играют никакой роли, это малозначимый фактор для молодых людей, вплоть до ситуации, когда предприятия вкладываются в льготы для молодых, в том числе квартиры, а они не нужны молодежи. Высоко значение стабильности, гарантий занятости, отсрочек от армии. Именно на эти аспекты нужно обращать внимание при продвижении возможностей работать на заводах.

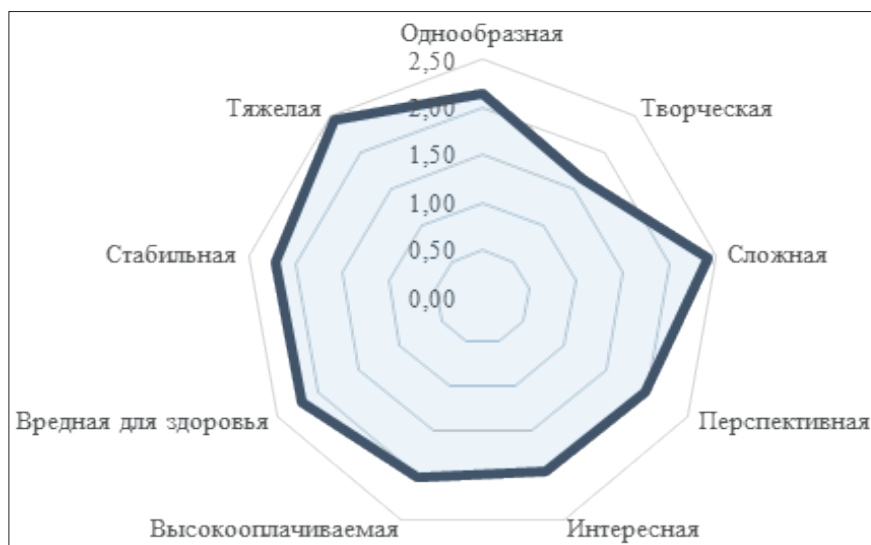
Вопросы в анкете были размещены исходя из принципа перевернутой воронки, поэтому ближе к середине опроса респонденты отвечали на основные содержательные вопросы исследования, среди которых были ориентированные на оценку отношения именно к работе на промышленных предприятиях (заводах), в том числе: плюсы и минусы работы по специальности; престижность работы по специальности именно на заводе; восприятие работы рабочего и инженера на заводе; осведомленность о работе на заводе и ее обусловленность и др.

Один из таких вопросов был направлен на оценку представлений молодых людей о работе в качестве рабочих на предприятиях. Для этого заранее были сформулированы и обсуждены с экспертами возможные характеристики. Распределение ответов на вопрос приведены на рисунке 6.

Работа рабочего обременена в восприятии молодежи нелестными характеристиками: сложная, трудная, вредная для здоровья, но при этом стабильная. Лишь у части респондентов (студентов колледжей по рабочим специальностям) проявляются мнения, что она высокооплачиваемая. Представителям заводов необходимо менять эти стереотипы: показывать возможности высоких доходов, отсутствие вреда для здоровья, легкость в освоении.

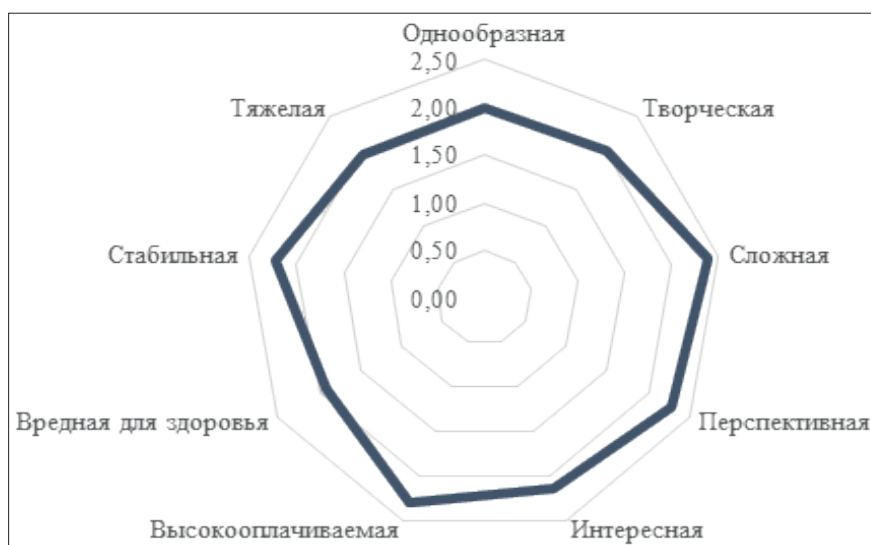
Аналогичные оценки были проведены по должности инженера (рис. 7).

Увы, но ситуация с восприятием инженерной работы не лучше. Прошли те времена, когда молодые люди мечтали стать инженерами на заводе, так как это котиновалось в общественном сознании. Теперь в нем доминируют представления, что да, за нее хорошо платят, она стабильная, перспективная и для части респондентов интересная, но при этом сложная, мало творческая. На наш взгляд, необходимы новые инсайты, новые представления о значимости инженерной деятельности, которые смогут сформировать яркий и позитивный бренд работы инженером, что в перспективе нескольких лет должно привести к ренессансу интереса к сложным техническим видам деятельности.



Источник: составлено автором.

**Рис. 6.** Оценки работы в качестве рабочего, по мнению респондентов



Источник: составлено автором.

**Рис. 7.** Распределение ответов на вопрос «Как вы можете описать работу инженера на заводе?»

Одна из гипотез исследования заключалась в том, что студенты колледжей слабо заинтересованы в работе именно на промышленных предприятиях региона, в первую очередь из-за слабо сформированных HR-брендов заводов в глазах молодых людей и негативного восприятия возможностей работать на производстве. Молодежь, на взгляд экспертов, просто не осведомлена

по разным причинам о перспективах и преимуществах, поэтому принимает решение часто под воздействием мифов о работе. Для проверки гипотезы в анкету был включен соответствующий вопрос. Результаты распределения ответов на него приведены в таблице 3.

Таблица 3

**Осведомленность о работе на заводе и ее источники**

Варианты ответов	Количество респондентов	Доля выборов от общего числа
Да, на заводе работают/работали мои знакомые	464	19 %
Да, на заводе работают/работали мои родственники	592	24 %
Да, у нас уже была производственная практика	192	8 %
Не очень хорошо, знаю только самые общие моменты такой деятельности	587	24 %
Нет, все мои знания получены только из интернета и уроков истории и обществознания	198	8 %
Нет, просто слышал кое-что...	414	17 %
Общий итог	2 447	100 %

*Источник:* составлено автором.

Как видно из таблицы 3, основной источник информации о предприятии — это мнения близких родственников, которые работают на подобном предприятии: родителей, родственников, знакомых. Его в качестве основного выбрали 43 % респондентов; 24 % респондентов считает, что знает только самые общие моменты из стандартных источников; 17 % респондентов смутно знают и когда-то что-то слышали; 8 % респондентов черпает информацию из интернета.

С учетом не очень хорошего мнения взрослых работающих людей о карьерных возможностях на заводах (наши исследования показывают, что ~28 % работающих на предприятиях негативно отзываються о работодателях), а также, в принципе, слабой осведомленности и поверхностных знаний становится понятно, почему молодежь не хочет работать на заводах после обучения. Это ключевая проблемная зона, которую нужно брать в проработку предприятиям и их службам по работе с персоналом.

Отдельно в анкету был включен вопрос о миграционных планах студентов и выпускников колледжей, так как эта тема особенно актуальна для региона, испытывающего влияние отрицательных миграционных потоков молодежи Курганской области.

Данная проблема подтвердилась: 60 % студентов и выпускников хотели бы переехать в другой регион. Причем это желание не зависит от района, который представлял респондент. Из области хотят уехать как представители территорий региона, так и крупнейших городов. Причины этого заключаются в ментальном поле респондентов, а не в физическом пространстве региона:

они воспринимают область как место, в котором у них нет желания остаться вне зависимости от комфорта проживания и наличия хорошей инфраструктуры. Среди тех, кто считает завод «грязным местом», доля желающих уехать из области выше.

Интервью с директорами по персоналу ряда курганских предприятий позволили сделать вывод о том, что у некоторых из них есть понимание проблемной ситуации и видение вариантов ее решения через работу компании с образовательными учреждениями, в первую очередь колледжами и вузами, затем школами. Некоторые из их тезисов были использованы для формулировки предложений, изложенных в следующей части статьи. Потребность бизнеса в новых молодых кадрах зашкаливает, и если раньше им отдавали предпочтение с неохотой, так как HR-специалисты понимали, что молодых сотрудников нужно будет дообучивать, что для них характерен по умолчанию выше уровень текучести по сравнению с работниками возрастом от 40 лет и выше, что они требуют иного подхода к взаимодействию, то сейчас с этими ограничениями бизнес готов смириться, так как других вариантов обеспечить спрос на кадры просто нет: по отношению к мигрантам двойной дефицит кадров — их мало и уровень их квалификации крайне низок, рынок перегрет высокими предложениями по зарплате, трудоустроить бывших заключенных бизнес опасается, релокантов из других регионов крайне мало и др.

Сможет ли проект «Профессионалитет» решить проблемы? Ответы экспертов почти все однозначны: нет, не сможет, так как ключевая сложность не в том, чтобы учить под задачи бизнеса (предприятия успешно это реализуют в рамках собственных корпоративных университетов и образовательных центров), а в профориентации, мотивации, привлечении и удержании молодежи. «Узкое горлышко» проблемы уже не в колледжах, а в сознании большинства молодых людей. Его нужно расширять, а не запускать сложные, затратные, неопределенные с точки зрения результата масштабные проекты.

Выводы исследования неутешительны. Опрос показал, что низкая вовлеченность молодых людей в развитие своей будущей профессии в колледжах региона обусловлена в том числе отсутствием современных подходов к профориентации, учитывающих социокультурную и ценностную специфику нового поколения молодежи; дефицитом информации о рынке труда в отдельных профильных сегментах и мире профессий; опытом родителей, неадекватным современным реалиям; влиянием СМИ и многими другими факторами. Дальнейшая профессиональная ориентация в колледжах ведется слабо, сохраняется часть формальных мероприятий, которые носят лишь информационный характер, без мотивационной составляющей. Это подтверждают результаты нашего анкетирования. Остается ключевой вопрос исследования, на который нам необходимо дать ответ: что делать в этих условиях?

## Рекомендации по развитию системы СПО и профориентационной работы с молодежью

На наш взгляд, взаимодействие с образовательными организациями должно строиться по трем направлениям: ориентировать детей, обучать их под запросы предприятий, вовлекать в работу на предприятиях.

1. *Ориентировать детей* — начинать работать с профессиональной ориентацией молодых людей с 7–8-го класса школы, чтобы заранее сформировать у них представления о дальнейшем карьерном решении в случае выбора колледжа после 9-го класса; развить базовые мягкие навыки, которые пригодятся в начале профессионального пути. Начиная с 9-го класса можно осуществлять работу с талантливыми молодыми людьми по проектированию их индивидуальных профессиональных траекторий, проводить для детей профпробы, экскурсии, профильные классы и смены и др.

Данный период жизни молодежи должен быть пропитан не бесцельным времяпрепровождением, а экскурсиями на предприятия, встречами с успешными людьми, подготовкой к чемпионатам, олимпиадам, соревнованиям, участием в днях карьеры и днях открытых дверей, федеральными, региональными и корпоративными программами развития школьников.

2. *Мотивировать обучающихся* — в ходе профориентации нужно продвигать не конкретные образовательные организации — колледжи и вузы, а карьерные перспективы и лестницы, которыми может воспользоваться молодой человек, выбравший свою профессию исходя из своих личностных особенностей, общественных интересов, перспектив развития. От продвижения через мотивацию «хочу» нужно уходить в сторону профориентации в варианте «надо», акцентируя внимание на профессиях, востребованных в будущем, на территории. Комплекс мероприятий по мотивации студентов колледжа к работе по специальности можно также разделить на две группы: связанные с коммуникациями и деятельностные активности. Первые включают в себя все маркетинговые коммуникации со студентами, такие как ведение социальных страниц, интервью с успешными молодыми работниками, реклама и др. Вторая объединяет активности типа дней открытых дверей, ярмарки, экскурсии, лекции и мастер-классы от представителей предприятий и др. Цель данного направления — формирование общего присутствия бренда предприятий в студенческой среде.

3. *Обучать детей под запросы предприятий* — из заказчиков результатов обучения промышленные предприятия должны переходить к роли соисполнителей образовательного процесса, непосредственно принимать участие в реализации образовательных программ по рабочим специальностям, инженерного профиля и др.

Государство уже перешло в активную роль в профориентационной деятельности исходя из запросов, которые нужны экономике и обществу страны;

примером тому являются обязательные профориентационные минимумы, которые вводятся во всех школах страны с 1 сентября 2023 г., проекты «Профессионалитет», «Билет в будущее» и др. Как показывает наш опыт, локальная и территориальная специфика регионов при этом не учитывается. Поэтому руководство региона может выступить с инициативой по созданию комплексной программы интеграции промышленных предприятий региона, школ, колледжей, вузов по направлению профориентации и образования. Основой этой программы могут стать развивающие активности для молодых людей, которые помогут им сформировать осознанный выбор актуальной и нужной профессии.

Чек-лист для оценки уровня развития профориентационной работы на предприятии:

1. Среднесписочная численность предприятия.
2. Направления деятельности предприятия, предполагающие использование специфических профессий.
3. Дефицитные профессии для предприятия.
4. Текучесть кадров за год.
5. Количество вакансий.
6. Количество школьников, участников профориентационных мероприятий.
7. Наличие профильных классов в школах.
8. Процент от фонда оплаты труда затрат на работу со школьниками и студентами.
9. Есть ли в организации стратегический заказ на подготовку квалифицированных рабочих и инженеров?
10. Существует ли стратегический заказ на программы подготовки школьников и студентов для высшего образования (ВО) и СПО (горизонт планирования: от одного года до пяти лет)?
11. Соответствует ли процесс профориентации стратегии компании и предприятия?
12. Поддержка руководства процесса профориентации школьников.
13. Есть ли в штатном расписании должность или функция по профориентации школьников?
14. Есть ли в организации должностная инструкция специалиста по профориентационной работе?
15. Есть ли в организации положение по профориентации?
16. Есть ли в организации соглашение с управлением / отделом образования администрации муниципалитета?
17. Наличие плана совместной работы предприятия и школ города.
18. Наличие разработанных профориентационных материалов для школьников и студентов.
19. Наличие договоров о подготовке студентов под потребность предприятия.

20. Существует ли образовательная программа профориентационной подготовки и обучения школьников?

21. Процент поступивших в СПО и ВО по направлению от предприятия из числа участников профориентационных мероприятий.

22. Проводится ли опрос удовлетворенности целевых групп (школьники, студенты СПО и ВО) программами развития на ежегодной основе?

23. Проводится ли оценка знаний целевых групп (школьники, студенты СПО и ВО) по итогам прохождения программ развития?

24. Проводится ли опрос удовлетворенности заказчиков (директоров по направлению)?

25. Есть ли на предприятии реально действующие сообщества профильных экспертов, которое взаимодействует в том числе со школами?

За каждый положительный ответ или наличие количественных ненулевых параметров начисляется 1 балл. Степень эффективности оценивается как низкая, средняя и высокая. Средняя степень эффективности процесса — до 14–20 баллов. Высокая степень эффективности процесса — от 20–25 баллов. Это лишь один инструмент аудита, но и его использования будет достаточно для понимания текущей ситуации с работой с образовательными организациями на предприятии.

Рассматривая вопросы совершенствования профориентационной работы, особенно в части будущих инженерных кадров, конечно же, необходимо развивать интерес школьников к инженерному направлению, в первую очередь за счет проектных смен, на которых они смогут реализовывать новые прикладные инженерные проекты, направленные на взаимодействие производства и системы образования, на содружество ученика, педагога и инженера-наставника.

Данное взаимодействие поможет развить интерес школьников к выбору инженерного направления, повысить уровень знаний абитуриентов для профильного обучения, понять прикладной характер применения академических знаний.

Одной из форм профориентационной работы могут стать детско-взрослые проектные сообщества на базе профильных тем (производство, маркетинг, внутренние коммуникации, логистика и др.). Детско-взрослое проектное сообщество — это совместная деятельность над проектами, объединяющая подростков и их родителей, инженеров и руководство предприятий, администрацию города, образование и науку. «Если включать подростков в проекты по возрождению города, то молодежь будет заинтересована оставаться, потому что есть дело, которое позволяет изменить действительность в лучшую сторону. Возможность влиять на ситуацию является одной из важных потребностей современной молодежи» [28].

Считаем, что внедрение новых форм профориентационной работы, в том числе развитие профильного сообщества на базе промышленного

предприятия с привлечением студентов колледжей, вузов и школьников позволит:

- решить проблему с дефицитом кадров;
- повысить престиж инженерных и рабочих специальностей;
- помочь в профессиональном и личностном самоопределении студентов колледжей;
- снизить темпы миграции из малых городов.

## **Заключение**

Исследование показало, что наши типовые представления о мнениях молодежи по поводу своей работы, перспектив работы и жизни в регионе очень сильно отличаются от реальности. Часть исследовательских гипотез не подтвердилась, эксперты в ходе интервью озвучили несколько инсайтов, которые были проверены в ходе опроса и показали свою объективность. Но в целом ситуация оказалась удручающей: студенты и выпускники колледжей в большинстве не видят перспектив своего карьерного роста, часто идут работать не по специальности, многие планируют уехать из региона. Профориентационная работа в образовательных организациях, которая должна сломить данные установки, носит формальный характер, не обеспечивает мотивацию работать по профилю, в конкретных организациях, особенно на промышленных предприятиях.

Но есть и положительные результаты исследования. Многие наши выводы легли в основу рекомендаций, сформированных по итогам исследования: в части продвижения имиджа работы на заводе, содействия в трудоустройстве студентов во время обучения, интеграции бизнеса в образовательный процесс в колледжах региона и др.

Развиваемый в настоящее время проект «Профессионалитет» имеет все шансы стать основой для реформы системы СПО, превращения ее в действенный инструмент обеспечения предприятий молодыми и профессиональными кадрами, но он же может стать пустышкой, если его цели будут достигаться формально, без учета запросов всех стейкхолдеров, игнорируя мнение молодежи. Результативность «Профессионалитета» будет определяться степенью интеграции в него ключевых субъектов: бизнеса, колледжей, абитуриентов и их родителей, студентов. Какой она станет, во многом зависит от того, насколько будут удовлетворены их интересы и каким образом будет организована работа по их продвижению в обществе. Вне зависимости от результатов «Профессионалитета» профориентационная работа должна быть перестроена и продолжена.

## Список источников

1. Будагов Г. П. Формирование готовности старшеклассников к профессиональному самоопределению как психологопедагогическая проблема // Вектор науки Томского государственного университета. 2012. № 2. С. 50–52.
2. Леонтьев Д. А., Шелобанова Е. В. Профессиональное самоопределение как построение образов возможного будущего // Вопросы психологии. 2001. № 1. С. 57–65.
3. Чернявская А. П. Психологическое консультирование по профессиональной ориентации. М.: Владос-Пресс, 2001. 96 с.
4. Полянская Е. Н. Карьерные ориентации современной российской молодежи // Современные проблемы науки и образования. 2014. № 2. Статья 589.
5. Колесникова О. А., Донецкий А. М. Профориентация молодежи как фактор смягчения проблемы обеспечения экономики высококвалифицированными кадрами // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2016. № 3. С. 82–87.
6. Роль учреждений среднего профессионального образования в профориентации выпускников школ / О. А. Андриенко [и др.] // Современное педагогическое образование. 2022. № 3. С. 122–126.
7. Пакалина Е. Н. Профессиональное становление и личностное развитие студентов средних профессиональных образовательных организаций // Современные проблемы науки и образования. 2014. № 3. Статья 177.
8. Андреева А. А., Мангер Т. Э. Инновационные профориентационные активности, используемые в непрерывном образовании: из опыта работы // Поволжский педагогический поиск. 2020. № 4 (34). С. 60–66. <https://doi.org/10.33065/2307-1052-2020-4-34-60-66>
9. Чеченихина О. С., Синько В. Н. Перспективы развития агроклассов в системе непрерывного образования Уральского ГАУ // Аграрное образование и наука. 2019. № 2. Статья 16.
10. Романовский С. А. Абилимпикс как механизм профориентации // Инновационное развитие профессионального образования. 2022. № 2 (34). С. 137–143.
11. Лукьянова Н. А., Фелл Е. В., Скальная О. А. Конструирование карьеры: инклюзивное образование от школы к колледжу и университету // Вестник Томского государственного университета. 2018. № 432. С. 51–56. <https://doi.org/10.17223/15617793/432/6>
12. Леонов, С. А., Буранок О. М. Значение ресурсного обеспечения образовательной деятельности в многоуровневой подготовке кадров для легкой промышленности // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. Социальные, гуманитарные, медико-биологические науки. 2023. Т. 25. № 90. С. 24–31. <https://doi.org/10.37313/2413-9645-2023-25-90-24-31>
13. Архипов Е. Е. Создание кластеров железнодорожного транспорта в рамках федерального проекта «Профессионалитет» // Техник транспорта: образование и практика. 2022. Т. 3. № 3. С. 246–249. <https://doi.org/10.46684/2687-1033.2022.3.246-249>
14. Дзюба К. С., Мазанкова Т. В. Подготовка кадров в учреждениях среднего профессионального образования для экономики Хабаровского края // Вестник Хабаровского государственного университета экономики и права. 2023. № 2 (112). С. 54–62. <https://doi.org/10.38161/2618-9526-2023-2-054-062>

15. Долженко С. Б., Долженко Р. А. Трудовая грамотность как новое направление развития компетенций молодежи // Педагогическое образование в России. 2023. № 3. С. 21–31.
16. Гуртов В. А., Колесников В. Н., Питухина М. А. От традиционной модели профориентации к системе сопровождения и консультирования на протяжении всей жизни: опыт Финляндии // Непрерывное образование: XXI век. 2019. № 2 (26). С. 65–77.
17. Маскина О. Г., Федоров В. А. Подготовка педагогов профессионального обучения в Австралии и Казахстане // Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ). 2021. № 5 (8). С. 17–29. <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2021-5-17-29>
18. Зеер Э. Ф. Персонализированная учебная деятельность обучающихся в среднем профессиональном образовании как фактор реализации инновационной программы «Профессионалитет» // Известия Российской академии образования. 2022. № 2 (58). С. 121–134. [https://doi.org/10.51944/20738498\\_2022\\_2\\_121](https://doi.org/10.51944/20738498_2022_2_121)
19. Воронов А. А., Попова Т. С., Горьков О. П. «Профессионалитет» — новый формат взаимоотношений между основными субъектами рынка среднего профессионального образования // Техник транспорта: образование и практика. 2022. Т. 3. № 3. С. 250–260. <https://doi.org/10.46684/2687-1033.2022.3.250-260>
20. Ломтева Е. В. Профессионалитет как новый уровень образования // Среднее профессиональное образование. 2021. № 10 (314). С. 19–21.
21. Киреева Э. Ф., Чапаев Н. К. Профессионалитет: модернизация системы среднего профессионального образования // Педагогический журнал Башкортостана. 2022. № 4 (98). С. 65–75. [https://doi.org/10.21510/18173292\\_2022\\_98\\_4\\_65\\_74](https://doi.org/10.21510/18173292_2022_98_4_65_74)
22. Сатдыков А. И. Экономические аспекты реализации образовательных программ в рамках федерального проекта «Профессионалитет» // Дополнительное профессиональное образование в стране и мире. 2021. № 4 (56). С. 1–4.
23. Иванова О. Э. Вовлеченность как концепт взаимодействия стейкхолдеров экспериментального проекта «Профессионалитет» // Инновационное развитие профессионального образования. 2021. № 4 (32). С. 13–22.
24. Блинов В. И., Куртеева Л. Н. Профессионалитет – новая сущность и старые смыслы // Техник транспорта: образование и практика. 2021. Т. 2. № 3. С. 248–255. <https://doi.org/10.46684/2687-1033.2021.3.248-255>
25. Мастер производственного обучения 2.0: кадровый потенциал проекта «Профессионалитет» / В. В. Дубицкий [и др.] // Образование и наука. 2022. Т. 24. № 1. С. 67–100. <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2022-1-67-100>
26. Резинкина Л. В. Трудоустройство выпускников системы СПО: факторы и эффективные инструменты // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2022. № 4 (48). С. 33–39. [https://doi.org/10.54509/22203036\\_2022\\_4\\_33](https://doi.org/10.54509/22203036_2022_4_33)
27. Листвин А. А., Гарт М. А. Профессионалитет как механизм синхронизации системы среднего профессионального образования и рынка труда // Вестник Череповецкого государственного университета. 2022. № 1 (106). С. 177–187. <https://doi.org/10.23859/1994-0637-2022-1-106-15>
28. Закирова И. Л., Рыбалко Р. И. Проектная деятельность как способ запуска детско-взрослых сообществ в малых городах // Муниципалитет: Экономика и управление. 2022. № 1 (38). <https://doi.org/10.22394/2304-3385-2022-1-69-76>

## References

1. Budagov G. P. Formirovanie gotovnosti starsheklassnikov k professional`nomu samoopredeleniyu kak psixologopedagogicheskaya problema // Vektor nauki Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. 2012. № 2. S. 50–52.
2. Leont`ev D. A., Shelobanova E. V. Professional`noe samoopredelenie kak postroenie obrazov`vozmozhnogo budushhego // Voprosy` psixologii. 2001. № 1. S. 57–65.
3. Chernyavskaya A. P. Psixologicheskoe konsul`tirovanie po professional`noj orientacii. M.: Vldos-Press, 2001. 96 s.
4. Polyanskaya E. N. Kar`erny`e orientacii sovremennoj rossijskoj molodezhi // Sovremennyy`e problemy` nauki i obrazovaniya. 2014. № 2. Stat`ya 589.
5. Kolesnikova O. A., Doneczkij A. M. Proforientaciya molodezhi kak faktor smyagcheniya problemy` obespecheniya e`konomiki vy`sokokvalificirovanny`mi kadrami // Vestnik Voronezhskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: E`konomika i upravlenie. 2016. № 3. S. 82–87.
6. Rol` uchrezhdenij srednego professional`nogo obrazovaniya v proforientacii vy`pusknikov shkol / O. A. Andrienko [i dr.] // Sovremennoe pedagogicheskoe obrazovanie. 2022. № 3. S. 122–126.
7. Pakalina E. N. Professional`noe stanovlenie i lichnostnoe razvitie studentov srednix professional`ny`x obrazovatel`ny`x organizacij // Sovremennyy`e problemy` nauki i obrazovaniya. 2014. № 3. Article 177.
8. Andreeva A. A., Manger T. E`. Innovacionny`e proforientacionny`e aktivnosti, ispol`zuemy`e v neprery`vnom obrazovanii: iz opy`ta raboty` // Povolzhskij pedagogicheskij poisk. 2020. № 4 (34). S. 60–66. <https://doi.org/10.33065/2307-1052-2020-4-34-60-66>
9. Chechenixina O. S., Sin`ko V. N. Perspektivy` razvitiya agroklassov v sisteme neprery`vnogo obrazovaniya Ural`skogo GAU // Agrarnoe obrazovanie i nauka. 2019. № 2. Stat`ya 16.
10. Romanovskij S. A. Abilimpiks kak mexanizm proforientacii // Innovacionnoe razvitie professional`nogo obrazovaniya. 2022. № 2 (34). S. 137–143.
11. Luk`yanova N. A., Fell E. V., Skal`naya O. A. Konstruirovanie kar`ery`: inkluzivnoe obrazovanie ot shkoly` k kolledzhu i universitetu // Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. 2018. № 432. S. 51–56. <https://doi.org/10.17223/15617793/432/6>
12. Leonov S. A., Buranok O. M. Znachenie resursnogo obespecheniya obrazovatel`noj deyatel`nosti v mnogourovnevoj podgotovke kadrov dlya legkoj promy`shlennosti // Izvestiya Samarskogo nauchnogo centra Rossijskoj akademii nauk. Social`ny`e, gumanitarny`e, mediko-biologicheskie nauki. 2023. T. 25. № 90. S. 24–31. <https://doi.org/10.37313/2413-9645-2023-25-90-24-31>
13. Arxipov E. E. Sozdanie klasterov zheleznodorozhnogo transporta v ramkax federal`nogo proekta «Professionalitet» // Tekhnik transporta: obrazovanie i praktika. 2022. T. 3. № 3. S. 246–249. <https://doi.org/10.46684/2687-1033.2022.3.246-249>
14. Dzyuba K. S., Mazankova T. V. Podgotovka kadrov v uchrezhdeniyax srednego professional`nogo obrazovaniya dlya e`konomiki Xabarovskogo kraja // Vestnik Xabarovskogo gosudarstvennogo universiteta e`konomiki i prava. 2023. № 2 (112). S. 54–62. <https://doi.org/10.38161/2618-9526-2023-2-054-062>
15. Dolzhenko S. B., Dolzhenko R. A. Trudovaya gramotnost` kak novoe napravlenie razvitiya kompetencij molodezhi // Pedagogicheskoe obrazovanie v Rossii. 2023. № 3. S. 21–31.

16. Gurtov V. A., Kolesnikov V. N., Pituxina M. A. Ot tradicionnoj modeli proforientacii k sisteme soprovozhdeniya i konsul'tirovaniya na protyazhenii vsej zhizni: opy't Finlyandii // *Nepreryvnoe obrazovanie: XXI vek*. 2019. № 2 (26). S. 65–77.
17. Maskina O. G., Fedorov V. A. Podgotovka pedagogov professional'nogo obucheniya v Avstralii i Kazaxstane // *Innovacionnaya nauchnaya sovremennaya akademicheskaya issledovatel'skaya traektoriya (INSAJT)*. 2021. № 5 (8). S. 17–29. <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2021-5-17-29>
18. Zeer E'. F. Personalizirovannaya uchebnaya deyatel'nost' obuchayushhixsya v srednem professional'nom obrazovanii kak faktor realizacii innovacionnoj programmy` «Professionalitet» // *Izvestiya Rossijskoj akademii obrazovaniya*. 2022. № 2 (58). S. 121–134. [https://doi.org/10.51944/20738498\\_2022\\_2\\_121](https://doi.org/10.51944/20738498_2022_2_121)
19. Voronov A. A., Popova T. S., Gor'kov O. P. «Professionalitet» — novy'j format vzaimootnoshenij mezhdru osnovny'mi sub'`ektami ry'nka srednego professional'nogo obrazovaniya // *Texnik transporta: obrazovanie i praktika*. 2022. T. 3. № 3. S. 250–260. <https://doi.org/10.46684/2687-1033.2022.3.250-260>
20. Lomteva E. V. Professionalitet kak novy'j uroven' obrazovaniya // *Srednee professional'noe obrazovanie*. 2021. № 10 (314). S. 19–21.
21. Kireeva E'. F., Chapaev N. K. Professionalitet: modernizaciya sistemy` srednego professional'nogo obrazovaniya // *Pedagogicheskij zhurnal Bashkortostana*. 2022. № 4 (98). S. 65–75. [https://doi.org/10.21510/18173292\\_2022\\_98\\_4\\_65\\_74](https://doi.org/10.21510/18173292_2022_98_4_65_74)
22. Satdy'kov A. I. E'konomicheskie aspekty` realizacii obrazovatel'ny'x programm v ramkax federal'nogo proekta «Professionalitet» // *Dopolnitel'noe professional'noe obrazovanie v strane i mire*. 2021. № 4 (56). S. 1–4.
23. Ivanova O. E'. Vovlechnost' kak koncept vzaimodejstviya stejxolderov e'ksperimental'nogo proekta «Professionalitet» // *Innovacionnoe razvitie professional'nogo obrazovaniya*. 2021. № 4 (32). S. 13–22.
24. Blinov V. I., Kurteeva L. N. Professionalitet – novaya sushhnost' i stary'e smy'sly` // *Texnik transporta: obrazovanie i praktika*. 2021. T. 2. № 3. S. 248–255. <https://doi.org/10.46684/2687-1033.2021.3.248-255>
25. Master proizvodstvennogo obucheniya 2.0: kadrovy'j potencial proekta «Professionalitet» / V. V. Dubiczkiy [i dr.] // *Obrazovanie i nauka*. 2022. T. 24. № 1. S. 67–100. <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2022-1-67-100>
26. Rezinina L. V. Trudoustrojstvo vy'pusknikov sistemy` SPO: faktory` i e'ffektivny'e instrumenty` // *Professional'noe obrazovanie v Rossii i za rubezhom*. 2022. № 4 (48). S. 33–39. [https://doi.org/10.54509/22203036\\_2022\\_4\\_33](https://doi.org/10.54509/22203036_2022_4_33)
27. Listvin A. A., Gart M. A. Professionalitet kak mexanizm sinxronizacii sistemy` srednego professional'nogo obrazovaniya i ry'nka truda // *Vestnik Cherepoveczkogo gosudarstvennogo universiteta*. 2022. № 1 (106). S. 177–187. <https://doi.org/10.23859/1994-0637-2022-1-106-15>
28. Zakirova I. L., Ry'balko R. I. Proektnaya deyatel'nost' kak sposob zapuska detsko-vzrosly'x soobshhestv v maly'x gorodax // *Municipalitet: E'konomika i upravlenie*. 2022. № 1 (38). <https://doi.org/10.22394/2304-3385-2022-1-69-76>

*Информация об авторе / Information about the author*

**Руслан Алексеевич Долженко** — доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры экономики труда и управления персоналом, Уральский государственный экономический университет, Екатеринбург, Россия; эксперт, Всероссийский научно-исследовательский институт труда Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Москва, Россия.

**Ruslan Alekseevich Dolzhenko** — Doctor of Economics, Professor, Professor of the Department of Labor Economics and Personnel Management, Ural State University of Economics, Ekaterinburg, Russia; expert All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labour and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia.

snurk17@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-3524-3005>