

УДК 371.1.08

Ю. Н. Гольская*

**РОЛЬ И ЗАДАЧИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ
И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ
В СОЗДАНИИ УСЛОВИЙ ДЛЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
САМООПРЕДЕЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ**

Необходимость самоопределения молодых специалистов в профессии позволяет установить факт наличия у них определенной социально значимой потребности. В данной статье проведен анализ понятия «профессиональное самоопределение» с целью изучения данного сложного процесса. Сделан вывод, что самоопределение представляет собой непрерывный процесс формирования отношения человека к своей профессии. Приведены статистические данные о профессиональном развитии работников в организациях. Постоянное обучение и повышение квалификации являются ключевыми факторами поддержания конкурентоспособности рабочей силы. Рассмотренные в статье подходы к профессиональному самоопределению дают специалистам возможность ориентироваться в карьерном пути. Эффективно выстроенная форма педагогического сопровождения профессионального самоопределения обучающихся в системе образования способствует увеличению количества специалистов, чей вид деятельности (при их трудоустройстве) будет соответствовать освоенной специальности. В случае если после получения образования специалист примет решение продолжить обучение, можно предполагать, что сформированное и закрепленное при получении образования профессиональное намерение также позволит в дальнейшем быть трудоустроенным по специальности в соответствии с присвоенной квалификацией.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: профессиональное самоопределение, работодатели, образовательные организации, образование, трудоустройство, конкурентоспособность.

Yu. N. Gol'skaya

**ROLE AND OBJECTIVES OF EMPLOYERS
AND EDUCATIONAL ORGANIZATIONS IN CREATING
CONDITIONS FOR PROFESSIONAL PERSONAL
SELF-DETERMINATION**

The need for self-determination in the profession among young specialists allows us to establish the fact that they have a certain socially significant need. This article analyzes the

* Гольская Юлия Николаевна, кандидат экономических наук, доцент Иркутского государственного университета путей сообщения.

concept of "professional self-determination" in order to study this complex process. According to the studied theory, self-determination is a continuous process of forming a person's attitude to his profession. Statistical data on the professional development of employees in organizations are presented. Continuous training and professional development are key factors in maintaining the competitiveness of the workforce. The approaches to professional self-determination considered in the article allow specialists to navigate their career path. An effectively structured form of pedagogical support for the professional self-determination of students in the education system will increase the number of specialists whose type of activity (when they are employed) will correspond to the mastered specialty. If, after receiving an education, a specialist decides to continue additional training, it can be assumed that the professional intention formed and consolidated during education will also allow him to be employed in the specialty in accordance with his acquired qualifications.

KEYWORDS: Professional self-determination, employers, educational organizations, education, employment, competitiveness.

Вопрос свободы выбора профессии и обеспечения конкурентоспособности работника является критически важным на современном динамичном рынке труда. Каждая личность должна иметь автономию в выборе вида трудовой деятельности в соответствии со своими интересами и навыками, ей также важно оценить рыночный спрос на выбранную профессию и перспективы трудоустройства.

Интерес к проблеме профессионального самоопределения молодежи возник еще в 1960-е гг. Этот период был ознаменован социальными и культурными преобразованиями, когда молодые специалисты начали подвергать сомнению традиционные пути построения карьеры и искать альтернативные варианты профессиональной реализации. В эту эпоху возникло движение, выступавшее за индивидуальную автономию и самовыражение, что, несомненно, повлияло на то, как молодые специалисты подходили к своим профессиональным устремлениям.

Е. А. Климов характеризует профессиональное самоопределение как проявление качества психического развития личности. Согласно взглядам этого автора, самосознание – составляющая формирования профессионального самоопределения. В связи с этим он предлагает структуру профессионального самосознания, в которую входит принадлежность к профессиональному обществу, личное соответствие идеалу в профессии, признание в социальной группе, знание индивидуальных качеств личности, представление о себе, представление о профессии в будущем [1].

По Я. В. Дидковской, профессиональное самоопределение как важнейший компонент самоопределения личности – сложный процесс интеграции молодых людей в социально-профессиональную структуру общества – реализуется на личностном уровне через ценностный выбор личностью вариантов своего профессионального развития [2].

Проанализировав вышеизложенное, можно сделать вывод о том, что процесс профессионального самоопределения личности включает в себя несколько ключевых компонентов. Во-первых, специалистам необходимо

оценить свои интересы, ценности, навыки и сильные стороны, чтобы определить потенциальные карьерные пути, соответствующие их личным целям и стремлениям. Во-вторых, важными аспектами процесса профессионального самоопределения являются постановка краткосрочных и долгосрочных карьерных целей, постоянная оценка и корректировка своего карьерного пути, а также поиск возможностей для профессионального развития. В конечном счете самосознание, исследование, планирование и непрерывное обучение выступают ключевыми элементами успешного прохождения процесса профессионального самоопределения.

Работодатели могут поддерживать своих сотрудников, предоставляя им различные возможности для профессионального развития, обучения и наставничества в целях усовершенствования их навыков и адаптации к меняющимся отраслевым тенденциям. Росстатом формируются данные об обучении персонала в организациях. В таблице представлена информация о получении работниками дополнительного профессионального образования (по направлению организации или осуществляемого самой организацией) в 2020 г. При этом численность работников разделена по категориям персонала и возрастным группам [3].

Таблица

**Численность работников списочного состава,
получивших дополнительное профессиональное образование
(по направлению организации или осуществляемое самой организацией),
по категориям персонала и возрасту в 2020 г.**

Персонал	Численность персонала, чел.
<i>Всего</i>	3 427 187
В том числе:	
по категориям персонала:	
руководители	578 851
специалисты	2 337 610
другие служащие	106 340
рабочие	404 386
по возрасту, лет:	
до 25	127 174
25–29	309 335
30–39	96 461
40–49	1 010 408
50–59	711 818
60–64	196 578
65 и старше	107 264

Постоянное обучение и повышение квалификации являются ключевыми факторами поддержания конкурентоспособности рабочей силы. Достижение баланса между личным удовлетворением и рыночным спросом

имеет решающее значение как для индивидуальной удовлетворенности карьерой, так и для долгосрочного успеха в профессиональной сфере.

Профессиональное самоопределение включает в себя процесс определения и выбора индивидом карьерного пути, который соответствует его навыкам, интересам и ценностям. Этот процесс тесно переплетен с личным самоопределением, поскольку выбор профессии может существенно повлиять на общую удовлетворенность жизнью и самореализацию. Специалистам важно задуматься о том, как их профессиональные цели и стремления согласуются с их более широкими жизненными целями и ценностями. Размышляя о своих сильных сторонах, увлечениях и долгосрочных целях, специалисты могут принимать обоснованные решения о своем карьерном пути, которые способствуют их общему благополучию.

Работодатели и образовательные учреждения также могут сыграть определенную роль в поддержке специалистов в их профессиональном самоопределении, предоставляя различные ресурсы, рекомендации и возможности для профессионального роста. В конечном счете целостный подход, учитывающий как профессиональное, так и личное самоопределение, имеет решающее значение в создании условий для того, чтобы специалисты могли вести полноценную и значимую жизнь.

В рамках профессионального самоопределения существуют различные подходы, которыми можно воспользоваться. Некоторые общие подходы подразумевают осуществление действий по следующим направлениям:

- анализ самооценки: размышление о своих интересах, ценностях, навыках и сильных сторонах для определения потенциальных карьерных путей, соответствующих личным предпочтениям;
- проведение исследования: сбор информации о различных отраслях, востребованных должностях и карьерных возможностях для принятия обоснованных решений о профессиональном развитии;
- создание сетей: построение отношений с профессионалами в различных областях для получения информации, советов и потенциальных возможностей трудоустройства;
- образование и профессиональная подготовка: продолжение образования, прохождение сертификации или программ развития навыков для повышения квалификации и конкурентоспособности на рынке труда;
- карьерное консультирование: обращение за советом к консультантам по вопросам карьеры или наставникам для изучения вариантов трудоустройства, постановки целей и создания стратегического плана карьеры.

Комбинируя эти подходы с учетом индивидуальных потребностей и предпочтений, специалисты могут эффективно ориентироваться в процессе профессионального самоопределения и принимать обоснованные решения о своем карьерном пути.

Следовательно, можно составить представление о поддержке профессионального самоопределения студентов в системе профессионального об-

разования. Профессиональное самоопределение является важнейшим аспектом образовательной деятельности студента, поскольку предполагает определение им своих интересов, сильных сторон и карьерных целей. Система профессионального образования играет жизненно важную роль в руководстве учащимися в этом процессе, предлагая консультации по вопросам карьеры, профессиональную ориентацию и знакомя их с различными карьерными путями. Предоставляя студентам возможность изучить различные профессии, приобрести практические навыки и получить наставничество от профессионалов отрасли, учреждения образования могут помочь студентам принять обоснованные решения относительно своей будущей карьеры. Кроме того, постоянная поддержка и ресурсы для планирования карьеры, трудоустройства и развития навыков необходимы для того, чтобы дать студентам возможность успешно преодолевать сложности профессионального самоопределения.

Самоопределение играет решающую роль в увеличении числа выпускников, чей вид трудовой деятельности совпадает с выбранной ими областью обучения. Когда специалисты имеют автономию в принятии обоснованных решений о своем карьерном пути на основе своих интересов, навыков и ценностей, они с большей вероятностью будут выбирать профессии, соответствующие их образованию. Это может привести к повышению удовлетворенности работой, производительности и уровня удержания сотрудников на предприятиях и в организациях. Поощрение самоопределения в выборе карьеры также может помочь уменьшить несоответствие между квалификацией выпускников и требованиями рынка труда, что в конечном итоге принесет пользу как отдельным лицам, так и работодателям. Предоставляя специалистам возможность согласовать свой карьерный путь с выбранной областью обучения посредством самоопределения, мы можем повысить общую эффективность и результативность рабочей силы.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

1. Колбасина Г. А. Роль самосознания в профессиональном самоопределении / Г. А. Колбасина, А. С. Гильяно // Профессиональное самоопределение молодежи инновационного региона: проблемы и перспективы : сб. ст. по материалам Всерос. (нац.) науч.-практ. конф., Красноярск – Барнаул – Челябинск – Омск – Нижний Новгород – Москва – Санкт-Петербург, 02–17 нояб. 2020 г. / под общ. ред. А. Г. Миронова. Красноярск : Краснояр. гос. аграр. ун-т, 2020. С. 151–153. EDN TSTTSL.
2. Дидковская Я. В. Профессиональное самоопределение студенчества: современные проблемы : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 22.00.06 / Яна Викторовна Дидковская. Екатеринбург, 2000. 20 с.
3. Подготовка (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное образование работников организаций в 2020 году, 2020 : бюллетень / Росстат. М., 2021. 613 с.