

ПРОТИВОРЕЧИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ: КЛАССИФИКАЦИЯ И ФОРМЫ ПРОЯВЛЕНИЯ

В.С. Половинко

Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского (Омск, Россия)

Информация о статье

Дата поступления
14 октября 2019 г.

Дата принятия в печать
1 декабря 2019 г.

Тип статьи

Исследовательская статья

Ключевые слова

Рынок труда, профессиональное самоопределение, противоречия, компетенции, методы управления, развитие персонала, выбор профессии, обучение и развитие

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-010-00885.

Аннотация. Рассматриваются проблемы профессионального самоопределения человека в условиях трансформации социально-трудовых отношений и рынка труда под влиянием промышленной революции. В качестве основного метода исследования выделен принцип противоречий, что позволяет уточнить проблемное поле процесса профессионального самоопределения. Для выявления противоречий проанализированы основные теории и концепции, влияющие на разделение труда и трансформацию социально-трудовых отношений: концепция четвертой промышленной революции, цифровой экономики, инновационной экономики, теории человеческого капитала, управления человеческими ресурсами, непрерывного профессионального развития через всю жизнь (LLL), управления талантами. Это позволяет выявить тенденции развития социально-трудовых отношений как фактора профессионального самоопределения. Рассмотрен базовый процесс профессионального самоопределения как непрерывный, многоэтапный, циклический, включающий этапы: цели профессионального самоопределения, индивидуальные компетенции (сильные и слабые стороны), спрос и предложение на рынке труда (текущее состояние и перспективное), занятость (форма занятости), методы развития компетенций. В качестве одного из источников противоречий обозначены процессы, связанные с одновременной реализацией в экономике России принципов третьей и четвертой промышленной революций. На основе анализа теорий и концепций в статье сформулировано восемь основных противоречий профессионального самоопределения, каждое из которых имеет частные формы проявления. В дальнейшем именно на основе этих противоречий предполагается выработать частные механизмы профессионального самоопределения человека при выборе профессии, способа и места развития компетенций, места работы, формы и вида занятости.

CONTRADICTIONS OF PROFESSIONAL SELF-DETERMINATION: CLASSIFICATION AND FORMS OF MANIFESTATION

V.S. Polovinko

Dostoevksy Omsk State University (Omsk, Russia)

Article info

Received
October 14, 2019

Accepted
December 1, 2019

Type paper

Research paper

Keywords

Labor market, professional self-determination, contradictions, competencies, management methods, personnel development, choice of professions, training and development

Abstract. The article deals with the problems of professional self-determination of a person in the conditions of transformation of social and labor relations and the labor market under the influence of the industrial revolution. The author identified the principle of contradictions as the main method of research, which makes it possible to clarify the problem field of the process of professional self-determination. To identify contradictions, the main theories and concepts that affect the division of labor and the transformation of social and labor relations are analyzed: the concept of the fourth industrial revolution, the digital economy, the innovation economy, the theory of human capital, human resource management, continuous Long-life learning (LLL), talent management. This allows us to identify trends in the development of social and labor relations as a factor of professional self-determination. The article considers the basic process of professional self-determination as a continuous, multi-stage, cyclical, including stages: goals of professional self-determination, individual competencies (strengths and weaknesses), supply and demand in the labor market (current state and future), employment (form of employment), methods of competence development. One of the sources of contradictions the author sees the processes associated with the simultaneous implementation of the principles of the third and fourth industrial revolutions in the Russian economy. Based on the analysis of theories and concepts, the article formulates eight main contradictions of professional self-determination, each of which has particular forms of manifestation. In the future on the basis of these contradictions is supposed to develop private mechanisms of professional self-determination of the person in choosing a profession, how and where competency development, place of work, shape and type of employment.

Acknowledgements. The research is carried out with the financial support of Russian Foundation for Humanities No. 19-010-00885.

1. Введение. Общеизвестно, что в современных реалиях темпы изменений (технологических, экономических, социальных, ценностных и др.) увеличиваются. В последние годы появилось множество исследований по проблемам четвертой промышленной революции. Отмечается возможный дисбаланс на рынке труда, что предъявляет радикально иные, слабо изученные, теоретически неосознанные требования к механизмам его регулирования и, в частности, к системе профессионального самоопределения. Автор видит противоречивый характер развития и в том, что в настоящее время одновременно осуществляются процессы третьей и зарождаются процессы четвертой промышленной («Индустрия 4.0») революции [1; 2]. Каждая промышленная революция меняла содержание труда и трудовых отношений, вызывала спрос на отдельные профессии, предъявляла новые требования к воспроизводству человеческих ресурсов [3; 4]. Четвертая промышленная революция продолжает тенденции третьей промышленной революции, усиливая их в направлении киберфизических систем, саморазвивающихся технологий. Поэтому актуальным является изучение требований к профессиональному самоопределению с позиции современных концепций и теорий экономического развития (цифровая экономика, постиндустриальное развитие, инновационная экономика), а также теорий и концепций, непосредственно связанных с социально-трудовыми отношениями (управление знаниями, управление талантами, человеческий капитал, непрерывное профессиональное развитие).

Таким образом, для обеспечения тенденций четвертой промышленной революции необходимыми человеческими ресурсами требуется построение новой концепции профессионального самоопределения, базирующейся на принципах междисциплинарности, комплексности, адаптивности, сфокусированной как на желания и интересы человека, так и на перспективы рынка труда, стратегии занятости в течение всей трудовой жизни.

2. Обзор литературы. Предпосылки трудового поведения человека в системе трудовых отношений в целом (и на рынке труда в частности) определяются тенденциями, зафиксированными в соответствующих теориях и концепциях. Основные положения концепции четвертой промышленной революции изложены в работах К. Шваб, А.М. Алексанкова, А.Р. Хуснулловой, Н.А. Кошелевой, М.Б. Гайворонско-

го, М.Н. Яшиной и др. [2–4]. В конкретизации этих тезисов развивается теория цифровой экономики в работах И.Л. Авдеевой, Н.Д. Гуськовой, Р.И. Капелюшника, А.Р. Сафиуллина, Н.В. Василенко, А.Я. Линькова [4–7]. В перечисленных выше теориях определены требования новых технологий к компетенциям работников для их эффективной занятости.

Базовыми положениями для анализа профессионального самоопределения на рынке труда являются работы Г.С. Беккера, Т. Шульца, С. Дятлова, Ю. Корчагина, Э.Д. Денисона, И. Фишера, Р.И. Капелюшника, В.Е. Гимпельсона [8–10], в которых рассматриваются вопросы эффективности профессионального самоопределения с позиции отдачи вложений на формирование человеческого капитала.

Существенное влияние на процесс профессионального самоопределения оказывает концепция обучения в течение всей жизни, представленная в работах И.А. Зайцевой, Н.Е. Каменевой, И.В. Савченко, С.Г. Тюльпиной, С.С. Туиновой [10; 11]. Эти положения дополняют представители концепции управления знаниями Л.М. Спенсер-мл., Е.А. Марков, В.И. Маршев, Б.З. Мильнер, Е.В. Погорелова, Е.В. Волкова, В.А. Дресвянников, которые в большей степени, чем другие, пытаются интегрировать технико-технологические изменения в процесс профессионального развития и формирования компетенций [9; 12]. В работах D. Watkins, A. Schweyer, Э. Майклз, Е. Лысенко, К. Матвеевко и др. обозначаются особенности трудового поведения и системы управления человеческими ресурсами с позиции теории управления талантами [13].

Основное содержание данной статьи развивает положения и тенденции, зафиксированные в рамках диссертационного исследования И.В. Диннера [14], где описан процесс профессионального самоопределения и сформулированы базовые противоречия.

3. Методология исследования. Основной методологией исследования является изучение противоречий как формы выражения несогласованности и разнонаправленности различных процессов (явлений) или частей целого, как «взаимодействие противопоставленных и взаимосвязанных сущностей как источников самодвижения и развития» [15, с. 24]. Преимущество этого методологического подхода видится в том, что он позволяет диалектически подойти к исследуемой проблеме, поскольку именно диалектика формирует меха-

низм рождения нового как результат разрешения противоречий.

Применительно к предмету исследования противоречия профессионального самоопределения можно разделить на внешние и внутренние. К внешним отнесем все условия и факторы, в контексте которых осуществляется выбор варианта трудового поведения, фиксированного в форме выбора профессии, места обучения, места трудоустройства, формы занятости. К внутренним противоречиям следует отнести сам процесс выбора, сопоставления выгод и упущений, связанных с определением того или иного варианта профессионального развития. К ним относятся противоречия между необходимым и фактическим уровнем развития компетенций человека, между фактическими и необходимыми ресурсами (финансовыми, организационными, социальными) для выбора вектора профессионального самоопределения.

Важно отметить, что профессиональное самоопределение по своей природе является противоречивой сферой. Это обусловлено тем, что, с одной стороны, оно связано со сложным и комплексным, многогранным объектом (человеком), который в процессе самоопределения сопоставляет экономические, психологические, социальные, организационные, психофизиологические аспекты. С другой стороны, в процессе профессионального самоопределения участвует множество субъектов (государство, работодатели, образовательные организации, учителя, родители и др.), каждый из которых имеет свои интересы и представления о «должном». В-третьих, сами элементы профессионального самоопределения (компетенции, рынок труда, формы занятости, методы развития компетенций) развиваются в соответствии со своими закономерностями, которые не согласованы друг с другом. В-четвертых, результат профессионального самоопределения не всегда приносит ожидаемый эффект, а имеет вероятностный характер, что обуславливает наличие нескольких векторов развития, каждый из которых имеет свои параметры, преимущества и недостатки.

Обобщая имеющийся материал, можно выделить основные тенденции изменений в социально-трудовых отношениях и занятости под воздействием технологических изменений, что должно отражаться в профессиональном самоопределении:

– автоматизация и роботизация производства и труда, которые заменяют рутинный, тех-

нологизированный труд, высвобождают огромные массы человеческих ресурсов из сферы промышленного производства (формируется противоречие профессионального самоопределения и занятости);

– высокий темп изменений в содержании труда, что предполагает экстремальную гибкость в перестройке функционального и профессионального разделения труда, стирание межпрофессиональных границ с учетом ускоряющегося развития технологий потребует уделять особое внимание способности работников к постоянной адаптации и усвоению новых навыков и подходов в разнообразных междисциплинарных контекстах (формируется противоречие стабильности и мобильности в профессиональном самоопределении);

– повсеместное внедрение цифровых технологий в производственный процесс, что радикально изменяет способы выполнения трудовых функций, увеличивает производительность труда, а характер труда становится коммуникационно-зависимым, инновационно-обусловленным, требующим наличия *digital*-компетенций практически в каждой профессии (формируется противоречие в профессиональных и надпрофессиональных компетенциях, стабильности профессиональной деятельности);

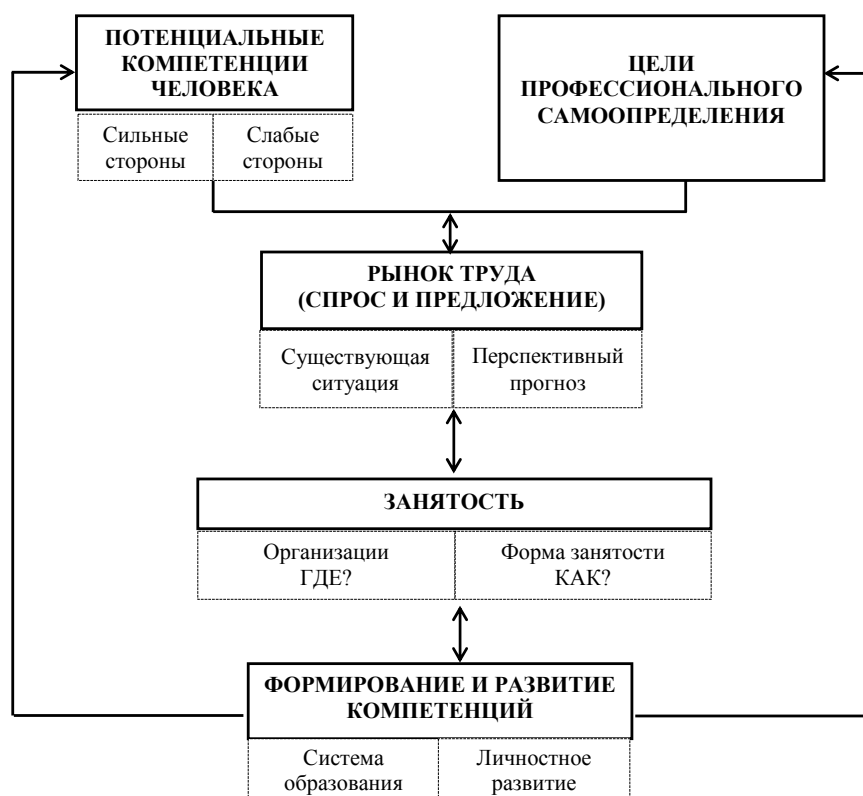
– изменение парадигмы отношений между работником и компанией, где социально-трудовые отношения становятся гибкими; технологическая инновация ускорила эту тенденцию; трудовая деятельность делится на задания и конкретные проекты, которые затем перемещаются в виртуальное облако готовых исполнителей в любой стране мира – это новая «экономика по требованию», где поставщики труда больше не являются сотрудниками в традиционном смысле, а скорее могут считаться независимыми исполнителями конкретных заданий (формируется противоречие в формах трудовой деятельности, необходимости постоянного развития).

В процессе исследования анализировались данные официальной статистики, документы Министерства образования и науки РФ, Федерального агентства по делам молодежи (Росмолодежь), Министерства труда и социального развития РФ, программы и материалы региональных органов управления, информация из открытых источников о реализуемых в России и регионах профориентационных проектах, актуальных на период проведения исследования (октябрь 2018 – ноябрь 2019 г.). Эм-

пирической основой стали результаты опросов школьников Омской области (9–11 классы, $N = 11\,691$ чел.), классных руководителей ($N = 1\,132$ чел.), родителей школьников ($N = 2\,701$ чел.), студентов омских вузов ($N = 844$ чел.), работающих ($N = 284$ чел.). В настоящее время по результатам опросов сформирована база в формате SPSS [16].

4. Результаты исследования. Теоретический анализ концепций и теорий позволил

выявить особенности профессионального самоопределения на современном этапе. На этой основе И.В. Диннер сформулировал понятие «профессиональное самоопределение» как *непрерывный процесс осознанного выбора профессии, формы занятости и развития способностей (компетенций) на всех стадиях воспроизводства рабочей силы*. Также была представлена общая схема единого процесса профессионального самоопределения.



Непрерывный процесс профориентации и профессионального самоопределения [14, с. 19]

Continuous process of career guidance and professional self-determination [14, p. 19]

Процесс профессионального самоопределения начинается с определения целей объекта относительно профессионального самоопределения на основе компетенций человека (сильных и слабых сторон). При формулировании цели следует исходить из состояния (краткосрочная цель) и перспектив развития (долгосрочная цель) рынка. Здесь нужно отметить, что в процессе профессионального самоопределения объект определяется с формой занятости (предпринимательство, найм, самозанятость и др.), размерами и типом организации, в рамках которой будет осуществлять свою трудовую деятельность. Трудовая деятельность требует развития тех или иных компетенций.

Сформировать их можно в рамках системы образования, во внутрипроизводственном обучении (повышение квалификации, переподготовка и др.), в ходе личного развития. Результатом является возрастание человеческого капитала и стремление работника получить бóльшую отдачу от него. Поэтому корректируются цели, на основе уже изменившейся ситуации на рынке труда формируются другие предпочтения занятости. В итоге цикл замыкается и процесс возобновляется. Таким образом, профессиональное самоопределение является динамичным процессом согласования потребностей, интересов и способностей человека с требованиями технологической, экономической,

социальной и правовой среды в течение всей его трудовой жизни.

Детальный анализ теорий и концепций, представленных в таблице, а также первичный

анализ результатов опроса школьников, студентов, родителей, учителей, занятого населения позволил выделить общие и частные противоречия профессионального самоопределения.

**Современные требования к профессиональному самоопределению
в соответствии с развитием научных концепций и теорий (сост. по: [14, с. 188–192])**

**Modern requirements for professional self-determination in accordance with the development
of scientific concepts and theories (compiled by: [14, p. 188-192])**

<i>Теория (авторы)</i>	<i>Сущность и отличительные особенности</i>	<i>Проявление в рамках социально-трудовых отношений</i>	<i>Требования к профессиональному самоопределению</i>
<p>Концепция четвертой промышленной революции (К. Шваб, А.М. Алексанков, А.Р. Хуснуллова, С.Г. Абсалямова, Е.В. Середкина, Н.А. Кошелева, М.Б. Гайворонский, М.Н. Яшина и др.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Активное внедрение киберфизических самообучающихся систем в производственные процессы. – Массовое распространение Интернета – так называемый интернет вещей. – Цифровизация и интеграция вертикальных и горизонтальных цепочек создания стоимости с одновременной цифровизацией продуктов, услуг и сопутствующей бизнес-среды 	<ul style="list-style-type: none"> – Всё большее распространение таких форм занятости, как фриланс, удаленная занятость и др. – Упрощение форм контроля в процессе организации труда при помощи Интернета. – Уменьшение работодателем количества реальных рабочих мест при повсеместном распространении интернета вещей, которые переводятся в виртуальное пространство или автоматизируются (заменяются) роботизированными системами. – Изменение традиционного понимания о рабочем времени: меньшая необходимость нахождения работника на рабочем месте в течение всего дня; всё чаще рабочий день – ненормированный. – Автоматизация и роботизация отдельных производственных процессов. – Идентификация работодателями разрыва между ожидаемыми и реальными компетенциями работников, а также неудовлетворенность работников полученными и требуемыми на производстве знаниями и навыками. – Изменение характера содержания труда и социально-трудовых отношений. – Возрастание безработицы в будущем в связи с роботизацией отдельных видов труда и профессий 	<ul style="list-style-type: none"> – Уменьшение срока жизненного цикла профессий (возникновение угрозы исчезновения отдельных профессий). Возникновение необходимости переориентации на профессии и специальности. – Трансформация большинства профессий и специальностей, приводящая к ориентации на необходимые компетенции работника в будущем. – Радикальное изменение новых формаций занятости, представлений о содержании профессий. – Становление Интернета частью большинства профессий. – Широкое использование интернет-технологий в профессиональном развитии
<p>Цифровая экономика (И.Л. Авдеева, Н.Д. Гуськова, Е.А. Неретина, А.Р. Сафиуллин, Н.В. Василенко, А.Я. Линьков)</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Опосредование Интернетом части экономических отношений. – Перенос участников рынка в единый цифровой мир. – Становление информации базовым производственным ресурсом. – Оптимизация принятия решений на основе обработки большого массива данных. – Заложены возможности замещения реального физического объекта информацией о нем в содержании большинства экономических операций 	<ul style="list-style-type: none"> – Цифровизация почти всех действий сотрудников, процессов, продуктов и сервисов. – Размещение производственных мощностей и торговых площадей в интернет-пространстве и практическая неограниченность. – Преобразование бизнес-процессов в сторону усиления их сквозных характеристик и контроля параметров качества, среди которых особенно важное значение приобретает качество процедур взаимодействия работников 	<ul style="list-style-type: none"> – Формирование навыков, связанных с цифровыми технологиями, коммуникацией и системным мышлением. – Необходимость формирования навыков программирования и/или постановки задач для каждой профессии. – Быстрое переключение между выполняемыми функциями. – Кибернетическое мышление

Продолжение табл.
Table cont.

Теория (авторы)	Сущность и отличительные особенности	Проявление в рамках социально-трудовых отношений	Требования к профессиональному самоопределению
<p>Инновационная экономика (неоэкономика) (В.В. Филиппов, Т.Г. Деликова, Е.Ф. Авдокушин и др.)</p>	<p>– Осуществление производства и реализации товаров и услуг с применением информационно-коммуникационных технологий либо трансформационное влияние этих технологий на развитие каких-либо отраслей и видов деятельности.</p> <p>– Повышение роли нематериальных активов, таких как знания, технологии распространения и обработки информации, позволяющие создать непрерывный цикл инноваций в экономике и, как следствие, обеспечить постоянный рост производительности.</p> <p>– Не только производство экономикой продукта на основе знания, но и стимулирование экономикой развития знаний.</p> <p>– Возрастание динамизма изменений.</p> <p>– Появление новых продуктов и технологий на основе новых решений</p>	<p>– Изменение принципов социально-трудовых отношений вследствие внедрения новых информационных и коммуникационных технологий.</p> <p>– Конкуренция и высокий спрос на инновации, требующие других знаний от работников</p>	<p>– Необходимость профориентировать с учетом тенденций развития рынка труда.</p> <p>– Необходимость учитывать профессиональным самоопределением ориентации на формирование и развитие компетенций и навыков, необходимых в профессиях неэкономике.</p> <p>– Критическое мышление как основа профразвития.</p> <p>– Гибкость и адаптивность в профессиональном развитии</p>
<p>Управление знаниями (Е.А. Марков, В.И. Маршев, Б.З. Мильнер, Е.В. Погорелова, Е.В. Волкова, В.А. Дресвянников)</p>	<p>– Формализация и доступ к практическому опыту, знаниям и экспертным данным, которые создают новые возможности, способствующие совершенствованию деятельности, стимулирующие инновации и увеличивающие потребительскую стоимость.</p> <p>– Непрерывное воспроизводство информации, востребованных рынком технологий, знаний, а также формирование нового качества интеллектуального и человеческого капитала.</p> <p>– Знания как непосредственная производственная сила.</p> <p>– Преобразование информационными технологиями материальной основы современного производства и распределения, всё большая зависимость производительности от применения знаний</p>	<p>– Передача знаний через виртуальное обучение сотрудников без отрыва от основной работы.</p> <p>– Переход от стандартизированных процедур, исполнительской дисциплины к свободному владению информационными технологиями.</p> <p>– Необходимость воплощения знаний в продукт труда.</p> <p>– Ускорение обучения и передачи навыков в организации.</p> <p>– Знание как основа поиска оптимальных решений в динамичной среде.</p> <p>– Непредсказуемость потребности в знаниях.</p> <p>– Быстрый доступ к информации</p>	<p>– Выявление у работника скрытых знаний, способствующих дальнейшим «точкам выбора» в процессе профессионального самоопределения.</p> <p>– Самостоятельность в поиске информации о профессии и по выполняемым функциям / задачам.</p> <p>– Владение информационными технологиями (минимальным / перспективным).</p> <p>– Мотивация к саморазвитию.</p> <p>– Умение ориентироваться в большом объеме информации, вычленять необходимое для оперативного и стратегического развития</p>
<p>Концепция LLL (обучение в течение всей жизни) (И.А. Зайцева, Н.Е. Каменева, И.В. Савченко, С.Г. Тюльпина, С.С. Туинова и др.)</p>	<p>– Непрерывное образование как основополагающий принцип образовательной системы и участия в ней человека на протяжении всего непрерывного процесса обучения.</p>	<p>– Увеличение разрыва между теми, кто преуспевают на рынке труда, постоянно поддерживая и обновляя свои навыки, и теми, кто безнадежно отстают, не поспевая за стремительно растущими профессиональными требованиями.</p>	<p>– Необходимость человеку осуществлять профессиональное самоопределение на протяжении всей жизни.</p> <p>– Изменение требований к методам профессионального самоопределения.</p>

Продолжение табл.
Table cont.

Теория (авторы)	Сущность и отличительные особенности	Проявление в рамках социально-трудовых отношений	Требования к профессиональному самоопределению
	<ul style="list-style-type: none"> – Образование и профессиональное развитие в течение всей жизни в связи с условиями принципиально нового устройства общества, большого информационного потока, развития науки и технологии. – Переход к обществу, основанному на знании. – Необходимость постоянного обновления знаний и компетенций 	<ul style="list-style-type: none"> – Непрерывное совершенствование профессиональных компетенций, делающие работника конкурентоспособным и востребованным на рынке труда в течение более продолжительного времени. – Активные трудовые перемещения. – Активизация карьерного планирования 	<ul style="list-style-type: none"> – Необходимость определить неинституциональные «точки выбора» на протяжении трудовой деятельности человека. – Актуализация карьерного планирования. – Накопление компетенций и их комбинация. – Приоритет надпрофессиональных компетенций для профессионального развития. – Использование разнообразных методов профессионального развития. – Стратегическое развитие компетенций и вариативность трудовых перемещений. – Смена профессий в течение трудовой жизни (3–5 профессий). – Профессиональное самоопределение, расширяющее границы выбора профессии у молодежи, включающие в сферу профессионального самоопределения различных категорий работающих
<p>Теория человеческого капитала (Human Capital) (Г. Беккер, Т. Шульц, С. Дятлов, Ю. Корчагин, Э. Денисон, И. Фишер, Р. Капелюшников, В. Гимпельсон, С. Роцин и др.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Определение инвестициями в человеческий капитал отдачи и конкурентоспособности на рынке труда. – Определение экономического поведения человека на рынке труда ожидаемой отдачей вложений в человеческий капитал. – Человек как носитель человеческого капитала, являющегося его собственником, или возможности вложений многосубъектности 	<ul style="list-style-type: none"> – Эффективность как характеристика отдачи вложений в человеческий капитал (отдача инвестиций в обучение и развитие). – Поэтапное формирование человеческого капитала. – Структура компетенций, соответствующих факторам производительности труда. – Определение объема человеческого капитала не только образованием, но и активностью, мотивацией и факторами работоспособности. – Измерение отдачи на человеческий капитал показателями результативности труда 	<ul style="list-style-type: none"> – Сопоставление экономических и социальных аспектов вложений в человеческий капитал. – Факторы конкурентоспособности на меняющемся рынке труда. – Комплексность в оценке индивидуального человеческого капитала на рынке труда (при выборе профессии, места работы, в профессиональном развитии). – Этапность профессионального развития по мере формирования человеческого капитала
<p>Теория управления человеческими ресурсами (Human Resource Management) (Н. Steinmann, М. Sadowski, А. Кибанов, Ю. Одегов, А. Амстронг и др.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Человеческие ресурсы как стратегический фактор развития организации. – Зависимость развития от наличия необходимых по количеству и качеству человеческих ресурсов. – Предопределение эффективности использования других видов ресурсов эффективностью использования человеческих ресурсов 	<ul style="list-style-type: none"> – Определение эффективности организации степенью соответствия качества человеческих ресурсов и других видов ресурсов организации. – Приоритетность для стратегического развития организации развития человеческих ресурсов как фактора инноваций и активной позиции на меняющихся рынках. – Возрастание роли командной работы, развитие коммуникативных компетенций 	<ul style="list-style-type: none"> – Стратегические аспекты профессионального самоопределения. – Способы взаимодействия с другими видами ресурсов организации. – Необходимость сочетания результативности в настоящее время и накопления потенциала для стратегических целей. – Возрастание многообразия форм развития компетенций человека. – Возрастание значимости надпрофессиональных компетенций (<i>soft skills</i>)

Окончание табл.
The end of Table

Теория (авторы)	Сущность и отличительные особенности	Проявление в рамках социально-трудовых отношений	Требования к профессиональному самоопределению
Теория управления талантами (Talent Management) (D. Watkins, A. Schweyer, Э. Майклз, Е. Лысенко, К. Матвеев и др.)	<ul style="list-style-type: none"> – Направленность на вовлечение сотрудников в инновационный процесс, формирование творческих стимулов и развитие творческого потенциала сотрудников. – Связь между развитием человеческих ресурсов и эффективностью организационной структуры. – Важность максимальной эффективности всех сотрудников в рамках той работы, которую они выполняют. – Разделение сотрудников на «талантливых» (<i>HiPo</i>) и остальных, использование для «талантов» специальных технологий управления и развития 	<ul style="list-style-type: none"> – Активизация работодателей в поиске и оценке талантов. – Повышение гибкости человеческих ресурсов, новые формы организации труда. – Модификация управления (методов, стилей, технологий) в соответствии с ценностями и мотивацией талантов. Возникновение новых форм коммуникаций и бизнес-процессов, в том числе проектных форм организации деятельности. – Высокая конкуренция за таланты, формирующая новые технологии привлечения и удержания (типа «школа – вуз – предприятие»). – Омоложение руководящих структур управления. – Ускорение траектории карьерного развития и трудовых перемещений. Повышение мобильности на рынке труда 	<ul style="list-style-type: none"> – Снижение межпрофессиональных барьеров. – Комплектование функций на рабочем месте под компетенции сотрудников. – Высокая мотивация к развитию. – Высокие вложения в развитие и риски увольнения талантов. – Осознание своих сильных сторон и зон развития. – Приоритет личностных ценностей и задачи вовлечения сотрудников в развитие организации. – Индивидуализация в профессиональном самоопределении. – Акцент на оценке и развитии потенциала (в противоположность оценке результативности и отдачи вложений)

1. Противоречия между рыночной потребностью в труде и индивидуальными предпочтениями занятости. С одной стороны, рынок труда требует привлечения рабочей силы определенной квалификации и профессиональной направленности. Это выражается в структуре профессионально-квалификационного разделения труда на предприятии, в регионе, в стране. С другой стороны, человек склонен выбирать профессию, которая соответствует его способностям и потребностям. В обществе формируются определенные представления о престижности той или иной профессии, которая как неформальный институт влияет на выбор и перераспределяет человеческие ресурсы по сферам занятости. Так, в советское время инженерный труд имел высокую популярность, а в обществе преобладал вектор выбора профессии технической направленности. С формированием рыночных отношений объективно возросла потребность и престижность в профессии экономиста, юриста, маркетолога и пр. Увеличилась престижность их труда, вектор предпочтения при выборе профессии был скорректирован. Профессиональное самоопределение в рамках этого противоречия должно решать задачу прогнозирования

занятости как в настоящее время, так и с учетом перспектив развития экономики.

1.1. Противоречия между текущей и прогнозной потребностью в труде. В профессиональном самоопределении необходимо накопление и последовательное развитие компетенций (ядра компетенций) с учетом перспектив занятости и отдачи на человеческий капитал. При этом индивид склонен ориентироваться на потребность в труде, демонстрируемую текущим рынком труда. Гибкость и динамичность трансформаций настолько велики, что сложно спрогнозировать спрос на труд в перспективе. Поэтому необходимы методики прогнозирования развития профессий, которые были бы доступны и понятны пользователям. Одной из таких попыток является Атлас новых профессий (<http://atlas100.ru/>). Однако фактическое профессиональное разделение труда настолько диссонирует с прогнозами Атласа, что его практичность вызывает сомнения у пользователей, особенно у лиц старшего возраста. Анализ показал, что региональные методики определения прогнозной потребности в человеческих ресурсах тоже не отражают развитие профессиональной структуры. Всё это формирует барьеры профессионального самоопреде-

ления и дает «ложные» сигналы потребителям информации.

1.2. Противоречия в финансовой отдаче деятельности по желаемой профессии. Индивидуальные предпочтения часто приходят в противоречие с рыночными параметрами деятельности по профессии. Отдача на человеческий капитал по желаемой профессии не всегда может финансово обеспечить потребности индивида. В результате человек выбирает другую, отличающуюся от его оптимального выбора, траекторию профессионального развития, чтобы заработать финансовые средства для своей жизни. Это обуславливает вариативность выбора и карьерное планирование, чтобы в перспективе выбрать профессию и занятость в соответствии со своими интересами.

2. Противоречия между формируемыми в настоящее время компетенциями и трансформацией профессионального разделения труда под воздействием промышленной революции. С одной стороны, система образования отражает существующие потребности экономики и направлена на подготовку специалистов, способных после обучения выполнять трудовые функции. С другой стороны, функции и требования к компетенциям меняются столь быстро, что иногда устаревают еще в процессе обучения. Система профессионального самоопределения должна основываться на прогнозных требованиях к компетенциям работника, будущих трудовых функций в профессии и ориентировать субъекты на формирование не только профессиональных компетенций, но и мета- и надпрофессиональных компетенций, способствующих непрерывному профессиональному развитию.

2.1. Противоречия между регламентацией труда и гибкостью производства. Развитие принципов стандартизации (описание бизнес-процессов, стандартов менеджмента качества ISO, профессиональные стандарты, образовательные стандарты) приходит в противоречие с требованиями гибкости, инновационности, быстрых изменений и критического мышления. Так, профессиональные стандарты при разработке (средняя продолжительность разработки 2–3 года) фиксируют сложившиеся на этот момент обобщенные трудовые функции и компетенции деятельности по профессии. Затем на их основе разрабатываются (корректируются) образовательные стандарты (еще 1–2 года), реализация которых требует 4 года (бакалав-

риат). В итоге содержание и характер труда по профессии за эти годы (примерно 10 лет) радикально поменяется, и выпускник вуза будет транслировать устаревшие представления и компетенции. Аналогичные проблемы проявляются и в использовании других регламентирующих механизмов. Неслучайно в последние годы становятся популярными *agile*-технологии, придающие гибкость традиционным системам управления.

2.2. Противоречие между стратегическим и тактическим профессиональным самоопределением. Непрерывность профессионального самоопределения в течение трудовой жизни предполагает этапность профессионального развития с точки зрения смены профессий, сферы приложения труда, форм занятости. Поэтому в основе механизмов профессионального самоопределения должно находиться карьерное планирование, отражающее поэтапное развитие компетенций.

3. Противоречия между возможностями общества обеспечить население эффективными рабочими местами и потребностями индивида в труде в соответствии со своими способностями и предпочтениями. Развитие общества обуславливает возрастание требований индивида к параметрам трудовой деятельности. Человек хочет иметь рабочее место с современными технологиями, с благоприятными условиями труда, с комфортной социальной инфраструктурой, с высокой заработной платой. Между тем не все рабочие места по объективным причинам соответствуют этим требованиям. В профессиональном самоопределении должны содержаться методы, способствующие ориентации не только на текущее состояние, но и на перспективы развития таких предприятий, отраслей, технологий.

3.1. Противоречие между структурой (количество и качество) рабочих мест в организациях региона и потребностями индивидов. Поскольку в экономике России происходят процессы третьей и четвертой промышленной революции одновременно, то не все рабочие места соответствуют ожиданиям соискателей рабочих мест. По экспертным оценкам, только 45 % существующих в настоящее время рабочих мест соответствуют требованиям работающих и соискателей. Поэтому стоит задача вовлеченности персонала в развитие предприятий, активизации их участия в этом развитии. Предприятия должны демонстрировать стра-

тегические перспективы занятости, внедрять элементы HR-бренда. В противном случае увеличивается текучесть персонала, обостряется дефицит кадров, стимулируются миграционные процессы.

3.2. Противоречия между технической и гуманитарной направленностью в профессиональном самоопределении. Традиционно в системе профориентации и в системе образования выбор профессии определяется в парадигме «гуманитарий – технар». Это не соответствует тенденциям развития профессий. Технические специальности всё больше требуют развития надпрофессиональных компетенций, а гуманитарные специальности предполагают владение техническими (цифровыми) технологиями.

3.3. Противоречия в темпах технико-технологической оснащённости рабочих мест. Фактические темпы технического перевооружения, внедрения инноваций существенно отстают от темпов развития научно-технического прогресса. В результате эксперты и аналитики фиксируют разрыв в возможностях (потенциале компетенций) работников (особенно выпускников вузов) и фактически рутинными функциями на рабочих местах. Система профориентации, информационное поле направлены на демонстрацию новых возможностей цифровых технологий, технологических инноваций. В практической трудовой деятельности до сих пор используются устаревшие оборудование и технологии. Это приводит к дисбалансу ожиданий и фактической реальности, дезориентирует процесс профессионального самоопределения.

4. Противоречия между динамичными изменениями профессионально-квалификационной структуры организации и стабильностью занятости. Рыночные отношения требуют изменения в организационной структуре, структуре производства, структуре рабочих мест. Циклический характер экономического развития изменяет спрос на труд, что сопровождается высвобождением персонала, изменениями требований к работникам. С другой стороны, человек стремится к стабильной занятости либо к изменениям, обусловленным его желаниями. Поэтому профессиональное самоопределение должно быть ориентировано на формирование таких компетенций, на выбор таких траекторий карьерного развития, которые позволяют быть востребованным в непредсказуемых рыночных условиях.

4.1. Противоречие в стабильной отдаче от вложений в человеческий капитал и необходимостью его реинвестирования. Традиционные представления о выборе профессии базируются на стабильности занятости. Инвестиции в свой человеческий капитал предполагают отдачу. Но динамичные изменения в технологическом развитии и организационные изменения требуют постоянного профессионального развития, корректировки карьерных траекторий. Человек по сути своей стремится к стабильности, между тем условия диктуют необходимость изменений. Возникает эффект неудовлетворенности и ошибочного выбора профессии (предприятия, формы занятости).

4.2. Противоречия в траекториях профессионального развития. В современных условиях рыночной экономики и многообразия технологий, форм занятости перед человеком труда встают новые задачи выбора: остаться в рамках этой профессии или сменить ее, остаться / сменить предприятие, изменить форму занятости, остаться или сменить регион. Возникают многовариантные комбинации траекторий. При этом проблема выбора носит комплексный характер, в рамках которой требуется сопоставлять экономические, социальные, психологические, образовательные и другие аспекты.

4.3. Противоречие конкурентоспособности. Изменения в технологиях и системах управления обуславливают постоянное отслеживание индивидуальной конкурентоспособности. Возникают противоречия между различными социальными группами (литература изобилует исследованиями трудового поведения в рамках теории поколений XYZ), в том числе между молодежью и представителями старшего возраста, особую озабоченность у исследователей вызывает профессиональное самоопределение лиц пенсионного и предпенсионного возрастов.

5. Противоречия между экономическими потребностями организации и социальными потребностями человека, реализуемыми в труде и/или посредством труда. С одной стороны, организация как экономическая система стремится к сокращению издержек, в том числе в затратах на персонал. С этой целью оптимизируются социальные программы, выводятся на аутсорсинг функции социального развития. С другой стороны, человек в процессе труда реализует не только профессиональные компетенции и потребности, но и по-

требности в уважении, общении, признании, принадлежности к развитому экономическому институту. Поэтому предприятия должны держать баланс между экономическими и социальными аспектами. Данные аспекты чаще всего воплощаются в кадровой политике, организационной культуре и HR-бренде. Обострение обозначенного противоречия приводит к увольнению сотрудников, повышенной текучести кадров, ухудшая экономическое положение организации. Профессиональное самоопределение, таким образом, должно не только ориентировать на выбор профессии, но и демонстрировать условия трудовой деятельности, перспективы их развития.

5.1. Противоречие вложений в развитие человеческого капитала. Динамические изменения требуют постоянного обновления человеческого капитала (развития компетенций). В этом заинтересованы как сам человек (повышение конкурентоспособности), так и организация (выполнение функций в новых условиях). Возникает вопрос об источниках инвестиций в человеческий капитал. При повышающейся мобильности на рынке труда у предприятия возникает риск утраты вложений в случае увольнения работника. Поэтому формируются механизмы снижения рисков вложения в профессиональное развитие на основе компромисса интересов.

5.2. Противоречия, связанные с механизмами удержания персонала. Сфера труда и постоянное профессиональное развитие требуют от работника максимального вовлечения в проблемы предприятия. Возникает задача – сделать труд в организации привлекательным, высокосодержательным, позволяющим реализовать максимальное количество потребностей человека. Поэтому разрабатываются механизмы геймификации, трудовых и карьерных перемещений, разрабатываются новые социальные программы и пр.

6. Противоречия между потребностями организации в рабочей силе нужной квалификации на рынке труда и качеством, компетенциями, формируемыми в рамках системы образования. С одной стороны, организация как работодатель заинтересована в получении на рынке труда специалистов, готовых выполнять трудовые функции в настоящее время. Между тем технологическое развитие, инновационный характер деятельности формируют уникальные технологии производства,

технологии управления, которые характерны только для узкого круга организаций. Поэтому система образования в принципе неспособна самостоятельно сформировать компетенции, отражающие специфику профессиональной деятельности на конкретном рабочем месте. Для устранения этого противоречия профессиональное самоопределение совместно с другими институтами организует взаимодействие образовательной организации, работодателя и индивида, с тем чтобы совместно сформировать компетенции нужного качества.

6.1. Противоречия в структуре подготовки в рамках системы образования. Рыночные механизмы в системе образования (прежде всего – высшего) позволяют развивать направления подготовки, соответствующие выбору, предпочтениям потребителей (абитуриентов). Вместе с тем структура учебных мест, финансируемых государством, отражает прежде всего образовательную политику государства, а не потребности человека. Государство берет на себя роль субъекта, определяющего, сколько и какого качества специалистов обществу понадобится в будущем, стимулируя привлечение в сферу определенной подготовки. Между тем предпочтения индивидов могут не совпадать со структурой бюджетных мест в образовательных организациях. Поэтому нередко абитуриенты поступают на программы с бюджетным финансированием в ущерб образованию, которое соответствует их личностным предпочтениям. При этом высшее образование отличается фундаментальностью подготовки, тогда как стремление обучающихся, требования рынка и требования работодателей ориентируют на получение прикладных компетенций, чтобы сразу после окончания вуза выпускник мог выполнять функции на рабочем месте. Решение этого противоречия должно происходить уже в системе послевузовского, внутрипроизводственного обучения.

6.2. Противоречие между текущей результативностью и трудовым потенциалом личности. Проблемное поле взаимодействия работника и работодателя находится в рамках результативности труда. С одной стороны, требуется демонстрация результативности в текущий момент (как источник дохода организации и условие получения дохода сотрудника). С другой стороны, динамические изменения требуют развития и высокой потенциальной результативности. Поэтому возникают механиз-

мы оценки потенциала человека как совокупности его компетенций (профессиональных, надпрофессиональных и метакомпетенций) взамен традиционных моделей компетенций должности (деятельности по профессии). Существенный вклад в эти процессы вносят положения теории управления талантами, борьба за которые со стороны работодателей увеличивается. В этих условиях человек должен ориентироваться не только на анализ сложившейся ситуации, но и на стратегию развития предприятия. Работодатели активно используют механизмы HR-бренда. Человеку в этих условиях необходимо находить компромисс между текущими интересами и перспективными.

6.3. Противоречия между профессиональными и надпрофессиональными компетенциями. В последние годы в литературе по профессиональному развитию акцент делается на необходимость развития надпрофессиональных компетенций (*soft skills*). Этот тезис активно внедряется в образовательные программы. Взрывной интерес к этим компетенциям связан, на наш взгляд, с компенсацией недооценки роли надпрофессиональных компетенций в предыдущие годы. Вместе с тем не следует забывать и о развитии профессиональных компетенций, поскольку именно они определяют ядро профессионального развития и результативность труда по конкретным функциям.

7. Противоречия между экономическими аспектами образования и ограниченными финансовыми ресурсами человека (семьи) для инвестиций в человеческий капитал. Если в советское время образование для человека было бесплатным, то с формированием рыночных отношений возникает и рынок образовательных услуг. Значительная часть компетенций может быть сформирована на основе инвестиций самого человека, всё больше услуг предлагается на коммерческой основе. Государство выделяет бюджетные места по направлениям подготовки, соответствующим стратегии экономического развития страны. Так, в современных условиях увеличивается количество бюджетных мест для подготовки в сфере компьютерных технологий, в области технического и инженерного обучения, по направлениям естественно-научного профиля. Соответственно, образование по этим направлениям становится более доступным. В условиях ограниченности финансовых ресурсов со стороны человека на эти направления подготовки

поступают даже абитуриенты, не имеющие ярко выраженных способностей и интереса к таким профессиям. В результате человек, получив образование, ищет себе другую траекторию профессионального развития. Профессиональное самоопределение в данном случае призвано своевременно демонстрировать перспективы неточного выбора первой профессии и/или формировать запасную траекторию.

7.1. Противоречие между необходимостью постоянного развития и стоимостью образовательных услуг. Актуальность развития компетенций и потенциала приводит к увеличению количества и стоимости образовательных услуг, что требует соответствующего увеличения финансовых затрат на развитие персонала. В силу ограниченности ресурсов встает вопрос об источниках возмещения затрат и эффективности обучения. Для разрешения этого противоречия возникают механизмы «открытых онлайн-курсов», вебинаров, использования других цифровых технологий обучения, вследствие чего встает вопрос мотивированности обучающихся, наличия навыков поиска информации, самостоятельности в развитии и пр.

7.2. Противоречия быстрой экономической отдачи и стратегического профессионального развития. Как было отмечено выше, человек в процессе профессионального самоопределения соизмеряет различные аспекты интересов и «выгоды». Жизненные ситуации часто определяют выбор в пользу быстрой отдачи в ущерб стратегическим ориентирам. Это связано, в том числе, с отсутствием достоверной информации о тенденциях развития рынка труда, экономической эффективности отдачи в различных вариантах форм занятости, в различных организациях и пр. Поэтому соизмерение быстрой отдачи и перспектив развития требует создания актуальных инструментов, балансирующих в этих сегментах противоречий.

8. Противоречия между потребностью организации в высокомотивированных работниках, способных развиваться в соответствии с потребностью организации, и статичностью системы жизненных ценностей человека. Современные системы управления персоналом ориентированы на вовлеченность работников, их высокую самоотдачу, самоорганизацию, работу в команде и т. п. Это требует от человека значительных усилий и

признания труда в качестве приоритетной ценности. Между тем трудовая деятельность человека не является единственной сферой его жизнедеятельности. Поэтому в профессиональном самоопределении должны присутствовать инструменты, демонстрирующие динамику жизненных ценностей, возможности удовлетворения личных потребностей с помощью и посредством труда, преимущества карьерного развития и различных форм занятости.

8.1. Противоречие между мобильностью рабочей силы и вовлеченностью персонала. Увеличение мобильности рабочей силы (на рынке труда, миграционная мобильность и пр.) – данность настоящего времени. По мнению экспертов, тенденция будет только возрастать. Между тем сама система жизненных ценностей, определяющая выбор варианта мобильности, по своей природе более статична. Поэтому необходимость и возможность перемещений требует корректировки ценностей, что обуславливает психологическую напряженность у человека. Снижение уровня мобильности между организациями, регионами требует от работодателей активностей, направленных на вовлечение персонала в развитие организации, создание комфортных условий, определяющих благополучие (профессиональное, психофизиологическое, социальное, психологическое) в трудовой деятельности.

8.2. Противоречие между трудовой деятельностью и разнообразными потребностями личности. Противоречие между сферами жизнедеятельности человека применительно к труду давно замечено учеными и получило название мотивационного кризиса. Эта проблематика активно используется в анализе трудового поведения в рамках теории поколений. С одной стороны, профессиональное развитие и динамичное развитие социально-экономических процессов требует концентрации человека на трудовую деятельность. С другой стороны, возрастает разнообразие услуг в сфере досуга, культурных мероприятий, происходит акцентирование внимания на индивидуальные потребности. В этих условиях человек должен находить баланс между трудом и другими сферами жизнедеятельности в многоэтапном процессе профессионального самоопределения.

8.3. Противоречие между классической занятостью и гибкими рабочими местами. Базовые (особенно промышленные) технологии предполагают классическую занятость ра-

ботников на производстве (чаще всего – восьмичасовой рабочий день, пятидневная рабочая неделя, соблюдение трудовой дисциплины, регламентов деятельности и пр.). Между тем цифровые технологии, интернет вещей, проектная форма деятельности и пр. – наряду с увеличением ценности «свободы в сфере труда» – предопределяют изменение классических форм организации труда. Возникают механизмы удаленной занятости, гибких рабочих мест, модифицированных графиков труда и отдыха. С этой точки зрения в процессе профессионального самоопределения человек ориентируется в своих интересах и возможностях места трудовой деятельности.

5. Заключение. Результаты исследования процесса профессионального самоопределения показали его многоэтапность и комплексность. Основными факторами профессионального самоопределения являются технологические, экономические, социально-экономические, организационные и психологические. Ключевыми для анализа процесса профессионального самоопределения являются тенденции в социально-трудовых отношениях и рынка труда, поэтому в качестве теоретической основы были взяты теории и концепции: человеческого капитала, управления знаниями, управления талантами, управления человеческими ресурсами, управления знаниями, а также теории, определяющие технико-технологическое развитие – четвертой промышленной революции, цифровой экономики, инновационной экономики. В центре внимания были трансформации социально-трудовых отношений, поскольку парадигмы профессионального самоопределения находятся в поле «индивидуальные качества и предпочтения (компетенции) – цели профессионального самоопределения, рынок труда (профессиональное разделение труда) – занятость (формы и виды) – развитие компетенций (система образования и развития)». Этот процесс представлен в виде модели (схемы) и стал теоретической основой для выявления противоречий.

Отмечено, что процесс профессионального самоопределения реализуется в противоречивой форме, на основе чего выявлены основные и частные противоречия. В ходе их описания намечены механизмы и инструменты разрешения противоречий, которые будут исследованы в дальнейшем.

Литература

1. Кузнецова С. Б. Четвертая промышленная революция как результат инновационно-технологического развития производственных // Современные научные исследования и инновации. – 2016. – № 3. – URL: <http://web.snauka.ru/issues/2016/03/65792> (дата обращения: 02.09.2019).
2. Шваб К. Четвертая промышленная революция. – М. : Эксмо, 2016. – 208 с.
3. Хуснуллова А. Р. Четвертая промышленная революция и ее социально-экономические последствия // Научно-теоретический журнал. – 2016. – № 2. – С. 59–63.
4. Половинко В. С. Модернизация социально-трудовых отношений в период неоиндустриализации // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2015. – № 3. – С. 9–13.
5. Василенко Н. В. Институциональный подход к исследованию образования // Образование и наука. Известия УрО РАО. – 2006. – № 5 (41). – С. 20–27.
6. Капелюшников Р. И. Российский рынок труда: парадоксы посткризисного развития. – М. : Издат. дом Высш. шк. экономики, 2014. – 41 с.
7. Капелюшников Р. И. Технологический прогресс – пожиратель рабочих мест? // Вопросы экономики. – 2017. – № 11. – С. 111–114.
8. Беккер Г. С. Человеческое поведение: экономический подход. – М. : ГУ ВШЭ, 2003. – 672 с.
9. Денисон Э. Ф. Вклад знаний в экономический рост: межстрановой анализ // Советско-американский симпозиум экономистов. – М. : Прогресс, 1978. – С. 39–46.
10. Нестандартная занятость в российской экономике / под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшникова. – М. : Издат. дом ГУ ВШЭ, 2006. – 400 с.
11. Зайцев Д. А. Россия в преддверии четвертой промышленной революции // Иннов. – 2016. – № 1 (26). – URL: <http://www.innov.ru/science/economy/rossiya-v-preddverii-chetvyertoj-pr/> (дата обращения: 08.09.2019).
12. Спенсер-мл Л. М. Компетенции на работе. – М. : НИППО, 2005. – 384 с.
13. Schweyer A. Talent Management Systems: Best Practices in Technology Solutions for Recruitment, Retention, and Workforce Planning. – New York : John Wiley, 2004. – 247 p.
14. Диннер И. В. Профорентация и профессиональное самоопределение в контексте непрерывного профессионального развития : дис. ... канд. экон. наук. – Омск, 2018. – 233 с.
15. Могилевский В. Д. Методология систем: вербальный подход. – М. : Экономика, 1999. – 256 с.
16. Половинко В. С., Арбуз А. В., Диннер И. В. Обоснование комплексной методики исследования профорентации и профессионального самоопределения // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2019. – Т. 17, № 2. – С. 207–216. – DOI: 10.25513/1812-3988.2019.17(2).207-216.

References

1. Kuznetsova S.B. Chetvertaya promyshlennaya revolyutsiya kak rezul'tat innovatsionno-tehnologicheskogo razvitiya proizvodstvennykh sistem [The fourth industrial revolution as a result of innovative and technological development of production]. *Sovremennyye nauchnye issledovaniya i innovatsii*, 2016, no. 3, available at: <http://web.snauka.ru/issues/2016/03/65792> (accessed: September 2, 2019). (in Russian).
2. Shvab K. *Chetvertaya promyshlennaya revolyutsiya [The Fourth industrial revolution]*, Moscow, Eksmo publ., 2016, 231 p. (in Russian).
3. Khusnullova A.R. Chetvertaya promyshlennaya revolyutsiya i ee sotsial'no-ekonomicheskie posledstviya [The fourth industrial revolution and its socio-economic consequences]. *Nauchno-teoreticheskii zhurnal*, 2016, no. 2, pp. 59-63. (in Russian).
4. Polovinko V.S. Modernizatsiya sotsial'no-trudovykh otnoshenii v period neoindustrializatsii [Modernization of social and labor relations in the period of neoindustrialization]. *Vestnik Omskogo universiteta. Seriya "Ekonomika"*, 2015, no. 3, pp. 9-13. (in Russian).
5. Vasilenko N.V. Institutsional'nyi podkhod k issledovaniyu obrazovaniya [Institutional approach to the study of education]. *Obrazovanie i nauka. Izvestiya UrO RAO*, 2006, no. 5 (41), pp. 20-27. (in Russian).

6. Kapelyushnikov R.I. *Rossiiskii rynek truda: paradoksy postkrizisnogo razvitiya* [Russian labor market: paradoxes of post-crisis development], Moscow, HSE publ., 2014, 41 p. (in Russian).
7. Kapelyushnikov R.I. Tekhnologicheskii progress – pozhiratel' rabochikh mest? [Technological progress – eater of jobs?]. *Voprosy ekonomiki*, 2017, no. 11, pp. 111-114. (in Russian).
8. Bekker G.S. *Chelovecheskoe povedenie: ekonomicheskii podkhod* [Human behavior: an economic approach], Moscow, HSE publ., 2003, 672 p. (in Russian).
9. Denison E.F. Vklad znaniy v ekonomicheskii rost: mezhsranovoi analiz [The contribution of knowledge to economic growth: cross-country analysis], in: *Sovetsko-amerikanskii simpozium ekonomistov* [Soviet-American symposium of economists], Moscow, Progress publ., 1978, pp. 39-46. (in Russian).
10. Gimpel'son V.E. *Nestandartnaya zanyatost' v rossiiskoi ekonomike* [Non-standard employment in Russian economics], Moscow, HSE publ., 2006, 400 p. (in Russian).
11. Zaitsev D.A. Rossiya v preddverii chetyvortoi promyshlennoi revolyutsii [Russia on the threshold of the fourth industrial revolution]. *Innov*, 2016, no. 1 (26), available at: <http://www.innov.ru/science/economy/rossiya-v-preddverii-chetyvortoy-pr/> (accessed September 8, 2019). (in Russian).
12. Spenser-jr. L.M. *Kompetentsii na rabote* [Competence at work], Moscow, HIPPO publ., 2005, 384 p. (in Russian).
13. Schwyer A. *Talent Management Systems: Best Practices in Technology Solutions for Recruitment, Retention, and Workforce Planning*, New York, John Wiley publ., 2004, 247 p.
14. Dinner I.V. *Career guidance and professional self-determination in the context of continuous professional development*, Dissertation, Omsk, 2018, 223 p. (in Russian).
15. Mogilevskii V.D. *Metodologiya sistem: verbal'nyi podkhod* [System methodology: a verbal approach], Moscow, Ekonomika publ., 1999, 256 p. (in Russian).
16. Polovinko V.S., Arbuz A.V., Dinner I.V. Substantiation of a complex research methodology career guidance and professional self-determination. *Vestnik Omskogo universiteta. Seriya "Ekonomika"*, 2019, Vol. 17, no. 2, pp. 207-216. DOI: 10.25513/1812-3988.2019.17(2).207-216. (in Russian).

Сведения об авторе

Половинко Владимир Семенович – д-р экон. наук, профессор, зав. кафедрой экономики и управления человеческими ресурсами
Адрес для корреспонденции: 644077, Россия, Омск, пр. Мира, 55а
E-mail: pw3@mail.ru
SPIN-код: 8454-2897; PИИЦ AuthorID: 155877

About the author

Vladimir S. Polovinko – Doctor of Economic Sciences, Professor, Head of the Department of Economics and Human Resource Management
Postal address: 55a, Mira pr., Omsk, 644077, Russia
E-mail: pw3@mail.ru
SPIN-code: 8454-2897; RSCI AuthorID: 155877

Для цитирования

Половинко В. С. Противоречия профессионального самоопределения: классификация и формы проявления // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2020. – Т. 18, № 1. – С. 111–125. – DOI: 10.24147/1812-3988.2020.18(1).111-125.

For citations

Polovinko V.S. Contradictions of professional self-determination: classification and forms of manifestation. *Herald of Omsk University. Series "Economics"*, 2020, Vol. 18, no. 1, pp. 111-125. DOI: 10.24147/1812-3988.2020.18(1).111-125. (in Russian).