

КОМПЕТЕНТНОСТНАЯ МОДЕЛЬ ПРОФОРИЕНТАТОРА КАК СУБЪЕКТА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ

И.В. Диннер

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

Информация о статье

Дата поступления
1 декабря 2020 г.

Дата принятия в печать
15 января 2021 г.

Тип статьи

Исследовательская статья

Ключевые слова

Профессиональное самоопределение, рынок труда, формы занятости, непрерывное профессиональное развитие, компетентностная модель профориентатора, человеческий капитал

Аннотация. Рассмотрены происходящие изменения в технологиях, на рынке труда и экономике в целом, которые влияют на частоту смены профессий и мест работы сотрудниками, что является предпосылкой к увеличению числа субъектов, содействующих профессиональному самоопределению; также возрастает количество активностей по профессиональному самоопределению. Кроме этого, профессиональное самоопределение приобретает непрерывный характер, что повышает актуальность на каждом из этапов профессионального развития личности. Определены причины, по которым в изменяющихся условиях требуются новые подходы к профессиональному самоопределению и разрешению возникающих противоречий, связанных с недостаточной институционализированностью данного процесса. Представлена компетентностная модель профориентатора, которая включает в себя актуальные аспекты, наиболее важные на этапе профессионального самоопределения. Ключевыми в модели являются технологии и методы профессионального самоопределения, которые должны учитывать особенности профессионального самоопределения для различных социальных групп, а также умение использовать интерактивные инструменты (сайты, вебинары, видеопрофессиограммы, тренинги, мозговые штурмы, проектно-ориентированные методы и др.). Проанализированы отдельные модули в модели компетенций, включающие в себя: тренды в изменениях содержания большинства профессий, прогнозирование спроса на отдельные профессии, выбор вариантов форм занятости, информацию об обширном перечне диагностических тестов, которые позволяют составлять объективный портрет личностного потенциала и сопоставлять с требованиями профессии и перспективами занятости. Выявлены существенные преимущества компетентностной модели, которые способствуют разрешению возникающих в процессе профессионального самоопределения противоречий. Кроме того, изучено многообразие мероприятий по профессиональному самоопределению и проведена их разбивка на группы, демонстрирующее приоритеты профессионального самоопределения на различных его этапах.

Финансирование. Выполнено в рамках проекта РФФИ № 19-010-885 А «Противоречия профессионального самоопределения на динамичном рынке труда в условиях цифровой инновационной экономики».

COMPETENCE MODEL OF A CAREER COUNSELOR AS A SUBJECT OF PROFESSIONAL SELF-DETERMINATION

I.V. Dinner

Dostoevsky Omsk State University (Omsk, Russia)

Article info

Received
December 1, 2020

Accepted
January 15, 2021

Type paper

Research paper

Abstract. The article examines the ongoing changes in technology, labor market the economy as a whole, which affect the frequency of changing professions and places of work by employees, which is a prerequisite for an increase in the number of subjects that promote professional self-determination. Also, the number of activities for professional self-determination increases. In addition, professional self-determination becomes continuous, which increases its relevance at each stage of professional development of the individual. The reasons why new approaches to professional self-determination and the resolution of emerging contradictions associated with the lack of institutionalization of this process are required in the changing conditions are identified. The article presents the competence model of a career counselor, which includes the relevant aspects that are most important at the stage of professional self-determination. The key features of the model are technologies and methods of professional self-determination, which should take into account the peculiarities of professional self-determination for different social groups, as well as the ability to use interactive tools (websites, webinars, video professionograms, trainings, brainstorming sessions, project-oriented methods, etc.). The author

Keywords

Professional self-determination, labor market, forms of employment, continuous professional development, competence model of a career counselor, human capital

Acknowledgements. The reported study was funded by RFBR, No. 19-010-885 A "Contradictions of the professional self-determination at the developing labour market in conditions of a digital innovative economics".

1. Введение. Динамика современных трансформаций в технологиях, социально-трудовых отношениях, экономике в целом не оставляет без внимания многих ученых. Происходят очевидные изменения во многих процессах на рынке труда, обусловленные частой сменой профессий и мест работы сотрудниками. В этих условиях наблюдаются увеличение числа субъектов, способствующих профессиональному самоопределению людей. Отмечается возрастание активностей по профессиональному самоопределению школьников. Профорориентационные занятия, встречи с представителями вузов, представителями профессий становятся практически обязательными во многих регионах России. Так, в Омской области предполагается в школах ввести должностную функцию «профорориентатор». Кроме того, профессиональное самоопределение становится непрерывным процессом и приобретает свою актуальность на каждом этапе профессионального развития личности (в рамках обучения в вузах и колледжах, на разных этапах трудовой деятельности). Согласно результатам нашего исследования, потребность в получении качественной помощи профессионала по профессиональному самоопределению выразили около 63 % респондентов. Возникает ряд противоречий, связанных с тем, что оказание профессиональных услуг по профессиональному самоопределению недостаточно институционализированы, отмечается низкая квалификация консультантов, а сама консультация носит фрагментарный (не комплексный) характер.

Как ответ на возрастающую потребность в консультировании по профессиональному самоопределению появляются услуги карьерного консультирования, коучинга, которые по сути своей выступают советниками по трудоустройству и развитию карьеры. Они могут проконсультировать, дать нужную информацию, подсказать подходящее направление развития,

analyzes individual modules in the competence model, which include trends in changes in the content of most professions, forecasting the demand for individual professions, choosing options for employment forms, information about an extensive list of diagnostic tests that allow to make an objective portrait of personal potential and compare it with the requirements of the profession and employment prospects. The author reveals the significant advantages of the competence model, which contribute to the resolution of contradictions arising in the process of professional self-determination. In addition, there was studied the variety of activities for professional self-determination and there was carried out their breakdown into groups, demonstrating the priorities of professional self-determination at its various stages.

спроектировать возможные сценарии профессионального развития. Но и данная форма не является комплексной, а лишь отчасти удовлетворяет потребности в профессиональном самоопределении человека. Объективно возникает потребность в появлении специалистов по профессиональному самоопределению (для краткости будем называть их «профорориентаторы»), которые могли бы комплексно решать данный вопрос.

2. Степень изученности проблемы. Сущность, роль и место профессионального самоопределения изменялись под воздействием технологических, экономических, политических и социальных факторов. Значительный интерес в обосновании концепции профорориентации и ее элементов представляют работы А.Е. Голомштока, Е.М. Павлютенкова, Л.А. Йовайши, А.Я. Кибанова, Ю.Г. Одегова, Н.С. Пряжниковой, Н.Н. Чистякова, С.Н. Чистяковой и др. В них предпринята попытка раскрыть принципы и содержание профессионального просвещения, профессиональной консультации, профессионального отбора и адаптации. Социально-экономические предпосылки профессионального самоопределения с позиций изменения в социально-трудовой сфере рассмотрены в работах И.Б. Дураковой, Р.А. Долженко, Р.И. Капелюшниковой, А.Я. Кибанова, которые в неявной форме заложили предпосылки использования механизмов профессионального самоопределения для сбалансирования рынка труда.

Про влияние цифровой экономики на занятость и профессиональное самоопределение содержательно излагают в своих работах А.В. Владимирская, А.И. Гретченко, Н.С. Алексеева, Е.А. Егорова, А.В. Богомолова, А.А. Густенко, говоря о том, что происходит трансформация социально-трудовых отношений с возникновением новых форм трудовой занятости и, как следствие, изменение подходов к профессиональному самоопределению.

Ряд авторов, изучавших вопрос карьерного консультирования, развивают принцип комплексности в профессиональном самоопределении и считают, что карьерный консультант должен хорошо ориентироваться: в динамике рынка труда; в мотивах выбора профессии; в элементах коучинга, в элементах психологического консультирования [1–3].

При таком многообразии точек зрения на данный вопрос всё же практически нет комплексных исследований о том, какими компетенциями должен обладать специалист по профессиональному самоопределению. Проведенный анализ нормативных документов, программ развития образования на федеральном и региональном уровнях, программ профессионального развития на предприятиях показывает, что одной из проблем профессионального самоопределения является отсутствие модели компетенций «профориентатора», что препятствует созданию системы их подготовки, отбора на эту «должность», оценки эффективности их деятельности.

3. Методы исследования. Данное исследование базируется на результатах обобщения эмпирических материалов, полученных в ходе реализации проекта РФФИ (№ 18-010-00944, 2018 г.). Эмпирической 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.). Кроме того, в 2019–2020 гг. были дополнительно опрошены респонденты, уже работающие на омских предприятиях ($N = 674$ чел.), проведен экспертный опрос менеджеров по персоналу омских предприятий ($N = 132$ чел.). Для уточнения полученных в ходе опроса результатов было проведено шесть фокус-групп.

При изложении результатов исследования развиваются идеи, заложенные при классификации противоречий профессионального самоопределения, содержащиеся в статье В.С. Половинко [4, с. 118–123]. Акцент на противоречия позволяет выделить соответствующие акценты в деятельности специалиста по профессиональному самоопределению.

4. Результаты исследования. Анализируя различные теории и концепции, можно выделить определенные особенности профессионального самоопределения на современном этапе. На этой основе было сформулировано поня-

тие «профессиональное самоопределение» как непрерывный процесс осознанного выбора профессии, сферы приложения труда, формы занятости и развития способностей (компетенций) на всех стадиях воспроизводства рабочей силы. Таким образом, профессиональное самоопределение является динамичным комплексным процессом согласования потребностей, интересов и способностей человека с требованиями технологической, экономической, социальной и правовой среды в течение всей его трудовой жизни [4, с. 114–115].

Опираясь на общую схему процесса профессионального самоопределения [4, с. 114], в результате обобщенных данных по итогам анализа различных источников автором разработана модель компетенций специалиста по профессиональному самоопределению (см. рис.).

Эта модель включает в себя четыре содержательных модуля, которые отражают предметную область его деятельности (компетенции в области развития профессий, компетенции в области трансформации рынка труда, компетенции в области развития рынка образовательных услуг, компетенции в области диагностики потенциала личности), а также два процессуальных модуля (технологии профессионального самоопределения, методы профессионального самоопределения), которые отражают необходимость овладения современными методами и технологиями ведения работ по профессиональному самоопределению. Рассмотрим последовательно эти модули с акцентом на их содержание и роль в разрешении противоречий профессионального самоопределения.

Модуль *компетенции в области профессионального разделения труда* включает в себя владение информацией о трендах в изменении и трансформации профессий в ходе промышленных революций, цифровизации экономики, тенденции изменения в содержании труда отдельных профессий, возможности формирования смежных профессий и т. д. Эта тема достаточно хорошо раскрыта в Атласе новых профессий (<https://new.atlas100.ru/>). Вопрос профессионального разделения труда глубоко изучался российскими учеными, которые считают, что в контексте изменений в научно-техническом и информационном прогрессе, в ходе которого стираются различия между отдельными видами труда, и тем самым расширяется общность научно-технических основ многих профессий, появляются так называемые сквозные

профессии [5–8]. Сквозные профессии и их межпрофессиональность дает возможность сделать упор на возможные перспективы развития совершенно новых профессий. Возникают новые профессии на стыке нескольких профессиональных областей с объединенным функционалом. При этом нужно отметить тот факт, что этот процесс сопряжен с перспективами развития различных отраслей. Однако теоретические наработки еще не в полной ме-

ре реализованы для формата практического использования. Значимость данного модуля в том, что в условиях отсутствия прогнозируемых профессий в регионах важно опираться на знания в межпредметных областях и научный опыт. Существующая практика свидетельствует о том, что варианты выбора профессий возникают исходя из имеющейся (традиционной) практики и тенденций профессионального самоопределения.



*Компетентностная модель специалиста по профессиональному самоопределению
Competence model of a specialist in professional self-determination*

Данный модуль может и должен разрешать противоречия между формируемыми в настоящее время компетенциями и трансформацией профессионального разделения труда под воздействием промышленной революции. С одной стороны, система профессионального образования отражает существующие потребности экономики и направлена на подготовку специалистов, способных сразу после обучения выполнять определенные трудовые функции. С другой стороны, функции и требования к компетенциям меняются столь быстро, что иногда устаревают еще в процессе обучения.

Кроме того, этот модуль способствует разрешению противоречия между текущей и прогнозной потребностью в труде, что возможно посредством поэтапного карьерного и профессионального развития. В рамках данного мо-

дуля следует учитывать противоречие между стратегическим и тактическим профессиональным самоопределением, демонстрируя тенденции развития профессий во времени.

Модуль **компетенции в области диагностики потенциала личности** особенно важен, поскольку позволяет сформировать подробную информацию о сильных и слабых сторонах личности. Наука и практика сформировала обширный перечень диагностических методов, каждый из которых имеет свои особенности. Специалисты по профессиональному самоопределению должны обладать компетенциями по применению этих методов. Обладая обширной информацией о характеристиках человека, «профориентатор» должен уметь составлять объективный портрет его потенциала и сопоставлять с требованиями профессии и

перспективами форм и видов занятости. В последнее время активно используются технологии коучинга, демонстрирующие этапность развития потенциала человека в соответствии с меняющимися условиями.

Данный модуль способствует разрешению противоречий между рыночной потребностью в труде и индивидуальными предпочтениями занятости, между стратегическим и тактическим профессиональным самоопределением, между возможностями общества обеспечить население эффективными рабочими местами и потребностями индивида в труде в соответствии со своими способностями и предпочтениями, противоречий технической и гуманитарной направленности в профессиональном самоопределении, между профессиональными и надпрофессиональными компетенциями.

Модуль *компетенции в области рынка труда* предназначен для формирования знаний, умений и навыков по вопросам прогнозирова-

ния спроса на различные виды профессий, на выбор вариантов форм занятости, на формирование представлений об особенностях занятости на предприятиях различного типа (государственные / негосударственные; крупные / средние / мелкие; холдинги / самостоятельные структуры; формальная / неформальная занятость; фриланс и предпринимательство и пр.). Модуль должен формировать компетенции по вопросам особенностей занятости в различных регионах. Нужно отметить, что вместе с традиционными контрактными формами занятости возникают гибкие (адаптивные), такие как фриланс, удаленная занятость, проектная форма занятости и др. [9; 10].

О трансформациях форм занятости свидетельствуют многие факты. Общеизвестно, что возрастает мобильность человека труда. О трансформации предпочтений форм занятости свидетельствуют и результаты нашего исследования, частично представленные в таблице.

Предпочтения респондентов в формах занятости, % [8]

Respondents' preferences in forms of employment, % [8]

Форма занятости	Группы респондентов		
	Школьники	Студенты	Занятое население
Работа по найму на государственном предприятии	36,10	22,34	24,23
Работа по найму в частном предприятии	26,40	35,13	37,61
Предпринимательство	19,50	29,11	26,76
Фриланс, самозанятость	13,00	11,79	10,28
Отсутствие трудовой деятельности	5,00	1,63	1,12

Данные, приведенные в таблице, свидетельствуют о том, что предпочтения у выбранных социальных групп расходятся. Если посмотреть на форму занятости «работа по найму на государственном предприятии», можно увидеть снижение интереса у студентов в период обучения и связать это с достаточно большим количеством предполагаемых вариантов трудоустройства после окончания обучения, на фоне которых работа по найму на государственном предприятии теряет свою привлекательность. Но при этом поведение работника на рынке труда вновь существенно повышает интерес к работе на государственном предприятии, и связать это можно с уже действительными реалиями рынка труда (гарантированное трудоустройство, минимальные риски, стабильная зарплата и др.). Схожая динамика прослеживается и в форме занятости «фриланс, самозанятость». А вот форма занятости «предпри-

нимательство» имеет ярко выраженный интерес именно в студенческие годы. Вероятнее всего это связано с определенными амбициями, обилием идей и желаний студентов.

Данный модуль способствует регулированию противоречия между возможностями общества обеспечить население эффективными рабочими местами и потребностями индивида в труде в соответствии со своими способностями и предпочтениями. В профессиональном самоопределении должны содержаться методы, способствующие ориентации не только на текущее состояние, но и на перспективы развития предприятий, отраслей, технологий. Также модуль содействует в разрешении противоречия между рыночной потребностью в труде и индивидуальными предпочтениями занятости. С одной стороны, рынок труда требует привлечения рабочей силы определенной квалификации и профессиональной направленно-

сти. С другой стороны, 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.

Кроме того, многоэтапность профессионального самоопределения позволяет регулировать противоречие между стратегическим и тактическим профессиональным самоопределением, противоречие в стабильной отдаче от вложений в человеческий капитал и необходимостью его реинвестирования, противоречие конкурентоспособности.

Для занятого населения в рамках этого модуля могут разрешаться противоречия, связанные с механизмами удержания персонала (как сделать труд в организации привлекательным, высокосоудержательным, позволяющим реализовать максимальное количество потребностей человека), противоречие между текущей результативностью и трудовым потенциалом личности, между мобильностью рабочей силы и вовлеченностью персонала, противоречие между классической занятостью и гибкими рабочими местами.

Модуль *компетенции в области рынка образовательных услуг* направлен на выбор образовательной организации и места развития компетенций. Инструментами формирования компетенций могут быть взаимодействия с образовательными организациями, с поставщиками образовательных услуг. Результаты исследования указывают на необходимость смещения вектора в сторону образовательных услуг, предоставляемых организациями среднего профессионального образования (СПО). Данные проведенных исследований показывают, что 35,1 % школьников (учащиеся 9 классов) планируют продолжить дальнейшее обучение в организациях СПО [8, с. 81]. При формировании этих компетенций особое внимание следует обратить на использование официальных рейтингов вузов и других поставщиков образовательных услуг. Большой упор делается на самостоятельность выбора. Этому способствует ряд объективных факторов, приобретающих всё большую популярность: возникает множество предложений для развития – тренинги, вебинары, онлайн-курсы и др. Интернет изобилует различными информационными предложениями, например такими, как онлайн-дни открытых дверей, онлайн-встречи

с представителями учебных заведений, онлайн-консультации и т. д.

Данный модуль регулирует противоречие между экономическими аспектами образования и ограниченными финансовыми ресурсами человека (семьи) для инвестиций в человеческий капитал, а также противоречие между потребностями организации в рабочей силе нужной квалификации на рынке труда и качеством, компетенциями, формируемыми в рамках системы образования. Частным случаем является разрешение противоречия между необходимостью постоянного развития и стоимостью образовательных услуг. В силу ограниченности ресурсов возникает вопрос об источниках возмещения затрат и эффективности обучения. Для разрешения этого противоречия возникают механизмы «открытых онлайн-курсов», вебинаров, использования других цифровых технологий обучения. В связи с этим встает вопрос мотивированности обучающихся, наличия навыков поиска информации, самостоятельности в развитии и пр.

Наряду с этим в качестве ключевых моментов по этому модулю могут быть противоречия между текущей и прогнозной потребностью в труде, между стратегическим и тактическим профессиональным самоопределением, противоречия в технической и гуманитарной направленности в профессиональном самоопределении.

Модуль *технологии профессионального самоопределения* формирует компетенции «профориентатора», связанные с последовательностью осуществления выбора. Наука и практика не сформировали представлений об оптимальности траекторий, поэтому каждая из них имеет право на существование. Кроме того, данный модуль должен учитывать особенности профессионального самоопределения для различных социальных групп. Профориентатор, в свою очередь, должен обладать знаниями, умениями и навыками применения обширного перечня профориентационных активностей, условий их применения, особенностей организации и планирования результата конкретной активности [8].

Модуль *методы профессионального самоопределения* предполагает наличие компетенций, связанных с использованием интерактивных инструментов (сайты, вебинары, видеопрофессиограммы, тренинги, мозговые штурмы, проектно-ориентированные методы и

др.). Специалист по профессиональному самоопределению должен уметь находить и обобщать информацию, в том числе пользоваться ресурсом сети Интернет, организовывать обсуждение в социальных сетях и форумах. Важным является выбор подходящего метода для достижения целей на конкретном этапе: индивидуального или коллективного, экономического или психологического и др.

5. Заключение. Таким образом, анализ данных, полученных в ходе научного исследования, говорит о многообразии субъектов профессионального самоопределения. Безусловно, при таком количестве субъектов требуется определенный уровень их квалификации для предоставления качественных услуг. Мы считаем, что должен быть принцип комплексности к профессиональному самоопределению. Этого позволяет добиться компетентностная модель профориентатора, включающая в себя основные аспекты деятельности профориентатора. В нее включены модули компетенций, в каждом из которых выделены приоритеты, демонстрирующие самые сложные моменты в

работе специалиста по профессиональному самоопределению. Содержание данных модулей включает в себя способы разрешения выделенных противоречий, связанных с тем, что оказание услуг по профессиональному самоопределению недостаточно регламентировано, наблюдается низкий уровень квалификации профконсультантов. Это те аспекты, которые наиболее актуальны для объектов профсамоопределения (по результатам обработки анкет и материалов фокус-групп). Акцент на противоречия позволил выделить главные акценты в деятельности специалиста по профессиональному самоопределению. Учитывая множество различных профориентационных мероприятий, проводимых субъектами, в рамках данного исследования они были систематизированы и классифицированы с определением доминирующих приоритетов каждой из групп. Результаты исследования позволили еще раз убедиться в том, что компетентностная модель профориентатора отвечает всем вызовам тех изменений, происходящих на рынке труда и в экономике в целом.

Литература

1. Сухорукова Е. А. Трансформация центров занятости: внедрение карьерных консультантов, как один из способов помощи при подборе персонала на примере флагманского центра занятости населения «Моя работа» // Современные исследования проблем управления кадровыми ресурсами : сб. науч. ст. V Междунар. науч.-практ. конф. / отв. за вып. Е. И. Данилина. – М. : Эдельвейс, 2020. – Ч. II. – С. 203–209.
2. 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.
3. Дикова В. В. Карьерное консультирование – инструмент прогнозирования профессионального будущего // Профессиональное образование и рынок труда. – 2016. – № 2. – С. 24–27.
4. 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.
5. Иванова Н. И. Технологический рывок в современной экономике // Научные труды Вольного экономического общества России. – 2019. – Т. 218. – № 4. – С. 329–338.
6. Капелюшников Р. И. Технологический прогресс – пожиратель рабочих мест? // Вопросы экономики. – 2017. – № 11. – С. 70–101.
7. Катунина И. В. Формирование и развитие компетенций работников: проектно-ориентированный подход // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2013. – № 3. – С. 148–152.
8. Диннер И. В. Профориентация и профессиональное самоопределение в контексте непрерывного профессионального развития : дис. ... канд. экон. наук. – Омск, 2018. – 233 с.
9. Polovinko V., Arbuz A. Migration processes as a factor of labor market regulation // Second International Conference on Economic and Business Management (FEBM 2017). – Atlantis Press, 2017. – P. 671–676. – (Advances in Economics, Business and Management Research, Vol. 33). – DOI: 10.2991/feb-17.2017.90.

10. Yakimova N. Professional self-determination and professional orientation of the youth: The present trends and problems // *Demography and Social Economy*. – 2011. – Vol. 1. – P. 142–149. – DOI: 10.15407/dse2011.01.142.

References

1. Sukhorukova E.A. Transformatsiya tsentrov zanyatosti: vnedrenie kar'ernykh konsul'tantov, kak odin iz sposobov pomoshchi pri podbore personala na primere flagmanskogo tsentra zanyatosti naseleniya "Moya rabota", in: Danilina E.I. (ed.) *Sovremennye issledovaniya problem upravleniya kadrovymi resursami*, collection of scientific articles of 5th International scientific and practical conference, Moscow, Edel'weis publ., 2020, pp. 203-209. (in Russian).
2. Gurtov V.A., Kolesnikov V.N., Pitukhina M.A. Ot traditsionnoi modeli proforientatsii k sisteme soprovozhdeniya i konsul'tirovaniya na protyazhenii vsei zhizni: opyt Finlyandii. *Nepreryvnoe obrazovanie: XXI vek*, 2019, no. 2 (26), pp. 65-77. (in Russian).
3. Dikova V.V. Kar'ernoe konsul'tirovanie – instrument prognozirovaniya professional'nogo budushchego. *Professionalnoe obrazovanie i rynek truda*, 2016, no. 2, pp. 24-27. (in Russian).
4. 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).
5. Ivanova N.I. Tekhnologicheskii ryvok v sovremennoi ekonomike. *Nauchnye trudy Vol'nogo ekonomicheskogo obshchestva Rossii*, 2019, Vol. 218, no. 4, pp. 329-338. (in Russian).
6. Kapelyushnikov R.I. Tekhnologicheskii progress – pozhiratel' rabochikh mest? *Voprosy ekonomiki*, 2017, no. 11, pp. 70-101. (in Russian).
7. Katunina I.V. Formirovanie i razvitie kompetentsii rabotnikov: proektno-orientirovannyi podkhod. *Herald of Omsk University. Series "Economics"*, 2013, no. 3, pp. 148-152. (in Russian).
8. Dinner I.V. *Proforientatsiya i professionalnoe samoopredelenie v kontekste nepreryvnogo professional'nogo razvitiya*, PhD Thesis. Omsk, 2018. 233 p. (in Russian).
9. Polovinko V., Arbut A. Migration processes as a factor of labor market regulation, in: *FEBM 2017, Second International Conference on Economic and Business Management, Advances in Economics, Business and Management Research*, Vol. 33, Atlantis Press, 2017, pp. 671-676. DOI: 10.2991/feb-17.2017.90.
10. Yakimova N. Professional self-determination and professional orientation of the youth: The present trends and problems. *Demography and Social Economy*, 2011, Vol. 1, pp. 142-149. DOI: 10.15407/dse2011.01.142.

Сведения об авторе

Диннер Игорь Владимирович – канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры региональной экономики и управления человеческими ресурсами
Адрес для корреспонденции: 644077, Россия, Омск, пр. Мира, 55а
E-mail: igor-dinner@yandex.ru
РИНЦ AuthorID: 971476; SPIN-код: 4692-3211

About the author

Igor V. Dinner – PhD in Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Regional Economics and Human Resources Management
Postal address: 55a, Mira pr., Omsk, 644077, Russia
E-mail: igor-dinner@yandex.ru
RSCI AuthorID: 971476; SPIN-code: 4692-3211

Для цитирования

Диннер И. В. Компетентностная модель профориентатора как субъекта профессионального самоопределения // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2021. – Т. 19, № 1. – С. 50–57. – DOI: 10.24147/1812-3988.2021.19(1).50-57.

For citations

Dinner I.V. Competence model of a career counselor as a subject of professional self-determination. *Herald of Omsk University. Series "Economics"*, 2021, Vol. 19, no. 1, pp. 50-57. DOI: 10.24147/1812-3988.2021.19(1).50-57. (in Russian).