

## ПРОТИВОРЕЧИЯ В ПРОЦЕССЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ: ОЦЕНКА И МЕТОДЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ

В.С. Половинко, А.В. Арбуз, И.В. Диннер

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

### Информация о статье

Дата поступления  
2 декабря 2020 г.

Дата принятия в печать  
25 марта 2021 г.

### Тип статьи

Исследовательская статья

### Ключевые слова

Профессиональное самоопределение, противоречия профессионального самоопределения, школьники, родители, занятое население, менеджеры по персоналу

**Аннотация.** Профессиональное самоопределение можно рассматривать как явление в контексте повышения его актуальности под воздействием тенденций цифровизации и трансформации и как процесс в контексте этапов, процедур, механизмов и инструментов. Тенденции изменений в социально-трудовых отношениях и занятости под воздействием технологических изменений влияют на профессиональное самоопределение и приводят к возникновению ряда противоречий. Наличие таких противоречий указывает на проблемы и барьеры, препятствующие повышению результативности профессионального самоопределения и требующие регулирования и устранения. Целью данной статьи является оценка противоречий процесса профессионального самоопределения с точки зрения различных его субъектов и объектов (родителей школьников, занятого населения, менеджеров по персоналу). В качестве основных проблем профессионального самоопределения родителями школьников были названы недостаточность информации о профессиях, отсутствие информации о новых профессиях, отсутствие возможности получить образование по желаемой профессии, малое количество бюджетных мест по некоторым направлениям, использование устаревших методов в профориентационной работе и др. В связи с этим возникает ряд противоречий, требующих их осмысления и устранения. Ограниченность финансирования мероприятий, направленных на управление персоналом: развитие корпоративной культуры, увеличение заработной платы, расширение социального пакета, обучение и развитие карьеры, – приводит к возникновению противоречий профессионального самоопределения. С точки зрения менеджеров по персоналу основными последствиями этих проблем являются высокая текучесть, низкий уровень вовлеченности, низкая результативность работников, нежелание развиваться и строить карьеру в организации. В рамках выявленных противоречий предложены методы их регулирования.

**Финансирование.** Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ № 19-010-885 А «Противоречия профессионального самоопределения на динамичном рынке труда в условиях цифровой инновационной экономики».

## CONTRADICTIONS IN THE PROCESS OF PROFESSIONAL SELF-DETERMINATION: ASSESSMENT AND METHODS OF REGULATION

V.S. Polovinko, A.V. Arbuz, I.V. Dinner

Dostoevsky Omsk State University (Omsk, Russia)

### Article info

Received  
December 2, 2020

Accepted  
March 25, 2021

### Type paper

Research paper

**Abstract.** Professional self-determination can be considered both as a phenomenon in the context of increasing its relevance due to digitalization and transformation and as a process in the context of stages, procedures, mechanisms, and tools. Trends of changes in social and labor relations and employment, based on technological changes, affect professional self-determination and lead to some contradictions. The presence of such contradictions indicates problems and barriers that hinder the improvement of professional self-determination effectiveness and require to be regulated and eliminated. The purpose of this article is to assess the contradictions of the professional self-determination process from the point of view of its various subjects and objects (parents of schoolchildren, employed population, personnel managers). The main problems of professional self-determination named by the parents of schoolchildren were the lack of information about existing and new professions, the lack of opportunities to get an education in the desired profession, a small number of budget places in some areas, the use of outdated methods in career guidance, etc. This leads to a number of contradictions that require reflection and elimination. The limited funding of measures aimed at per-

**Keywords**

Professional self-determination, contradictions of professional self-definition, schoolchildren, parents, the employed population, HR managers

sonnel management (development of corporate culture, salary increase, expansion of the social package, training and career development) leads to contradictions of professional self-determination. From the viewpoint of HR managers, the main consequences of these problems are high turnover, low level of involvement, low productivity of employees, unwillingness to develop and build a career in the organization. Within the framework of the revealed contradictions, there are proposed methods of their regulation.

**Acknowledgement.** The research is carried out with the financial support of Russian Foundation for Humanities No. 19-010-00885 "Contradictions of professional self-determination in a dynamic labor market in a digital innovation economy".

**1. Введение.** Феномен профессионального самоопределения можно рассмотреть с двух позиций – как явление и как процесс. Профессиональное самоопределение как явление рассматривается в контексте его актуализации под воздействием технологических, экономических, социальных и правовых факторов; при исследовании его сущности и содержания на современном этапе; при исследовании субъект-объектных отношений; при исследовании форм проявления и характера противоречий. Профессиональное самоопределение как процесс рассматривается в контексте этапов, процедур, механизмов и инструментов.

Этот результат получен как итог акцентирования на изучении теорий и концепций с позиции их влияния на рынок труда и социально-трудовые отношения, поскольку в рамках исследования авторы исходят из позиции, что профессиональное самоопределение является компромиссом в поле «индивидуальные особенности человека – рынок труда – формы и методы профессионального развития (образование) – занятость».

На основе этого анализа выделены основные тенденции изменений в социально-трудовых отношениях и занятости под воздействием технологических изменений, что должно отражаться в профессиональном самоопределении как явления. Эти тенденции позволили сформулировать гипотезы о наличии определенных противоречий, что стало предпосылкой для их формулирования и оценки.

Выявление общих и частных противоречий профессионального самоопределения позволяет обозначить проблемные моменты, которые следует разрешать в ходе профессионального самоопределения, для каждого противоречия могут быть подобраны специальные инструменты и технологии, создаваться информационные механизмы.

Методологической основой стали теоретические представления о профессиональном самоопределении как явлении и как процессе,

изложенные В.С. Половинко [1]. Далее конкретизация этих противоречий осуществлялась на основе анализа результатов опроса школьников, студентов, занятого населения, учителей, родителей, экспертного опроса, где в основе анализа брались вопросы методики, связанные с приоритетами профессионального самоопределения и с трудностями, которые видят респонденты в этом процессе.

Актуальность данной работы, таким образом, заключается в оценке противоречий в процессе профессионального самоопределения на основе анализа результата профессионального самоопределения школьников и занятого населения с точки зрения таких субъектов, как родители школьников и представители служб управления персоналом организаций г. Омска.

**2. Обзор литературы.** И в зарубежной, и отечественной науке наиболее представлен подход, рассматривающий организацию процесса профессионального самоопределения с точки зрения профессионального консультирования и работы со школьниками [2; 3], где отмечается, что консультирование в этой части сосредоточено в рамках консультационных услуг предпринимательских организаций. На уровне государства остаются функции информирования и анализа процессов.

Ряд публикаций посвящен анализу практики регулирования процесса профессионального самоопределения в разных странах [4; 5]. На отдельном предприятии рассматриваются вопросы вовлечения работников в процессы организации, развития и удержания работников [6; 7].

Вопросы влияния современных условий цифровизации на профессиональное самоопределение рассмотрены в работах Ю.Г. Одегова, В.С., Половинко, А.В. Арбуз, И.В. Диннера, U. Huws, А.В. Козлова, М.Н. Макаровой, O. Sudoh [8–14]. Анализ научной литературы показал, что при исследовании проблем профессионального самоопределения идет поиск

инновационных механизмов и методов, способствующих повышению результативности профессионального самоопределения человека на различных этапах карьеры в современных условиях.

### 3. Гипотезы и методы исследования.

Целью данного исследования является оценка противоречий процесса профессионального самоопределения и методов их регулирования на федеральном, региональном и организационном уровнях. В связи с этим актуальным является выявление барьеров, препятствующих повышению результативности процесса профессионального самоопределения с точки зрения различных его субъектов и объектов, а именно родителей школьников, занятого населения, специалистов.

В качестве эмпирической базы исследования использованы результаты, полученные в ходе реализации проекта РФФИ № 18-010-00944 «Концепция профориентации и профессионального самоопределения в цифровой инновационной экономике», представленные в ряде научных статей авторов [8–10].

Для получения экспертной точки зрения по проблемам профессионального самоопределения занятого населения был проведен экспертный опрос. В качестве экспертов выступили менеджеры по персоналу организаций Омской области. Выборка строилась целевым методом, при этом учитывалось территориальное расположение, сфера деятельности организации и ее численность. Выбор организации в отрасли осуществлялся на основе их активности на рынке труда (количество вакансий, заявленных в структуры службы занятости Омской области). Таким образом, было опрошено 132 менеджера по персоналу. В качестве основных критериев для отбора экспертов выступили стаж работы по специальности (не менее 1 года) и наличие профессионального образования.

В целях уточнения и актуализации полученной в ходе исследования информации были проведены фокус-группы с представителями различных объектов профессионального самоопределения – отдельно с работающими и совмещенная группа с учителями, школьниками и их родителями. Формирование выборки осуществлялось на основе отбора школьников г. Омска (9, 10, 11 классы в равных пропорциях) – участников проекта «Твой успех – профориентация», которые прошли первичное обучение по этапам выбора профессии, их родите-

лей и учителей. Для участия в других группах целевым образом приглашались представители той или иной группы – занятое население, представляющее различные сферы экономики.

**4. Результаты исследования.** В рамках исследования нами была проведена оценка противоречий процесса профессионального самоопределения с точки зрения различных его субъектов и объектов, а именно родителей школьников, учителей, занятого населения, специалистов по управлению персоналом с целью их анализа и выявления методов их разрешения.

Следует отметить, что мнение родителей традиционно важно для школьников при выборе профессии. По результатам исследований, около 60 % школьников и 25 % студентов учитывают их советы при выборе профессии, учебного заведения, места трудоустройства.

Но при этом можно говорить, что по некоторым направлениям наблюдаются определенные разногласия во мнениях.

Результаты исследования показывают достаточно высокую активность родителей в профориентационных мероприятиях, но при этом только 50 % из них удовлетворены такими, что говорит о наличии ряда противоречий процесса профессионального самоопределения.

Родители отмечают, что на профориентационных мероприятиях дают либо непонятную информацию о профессиях, либо, наоборот, слишком банальную и устаревшую (рис. 1).

Обсуждение результатов исследования в рамках фокус-группы позволило выявить то, что специалисты, проводящие консультацию, зачастую недостаточно компетентны, а самое главное, не владеют информацией об изменениях на рынке труда в перспективе. Таким образом, школьники не могут получить компетентную развернутую информацию о том, какие профессии будут востребованы на рынке труда через 6–8 лет, когда они закончат школу и получат профессиональное образование. Это позволяет констатировать наличие противоречия между рыночной потребностью в труде и индивидуальными предпочтениями занятости, в частности между текущей и прогнозной потребностью в труде. Причем это противоречие актуально на всех уровнях регулирования процесса профессионального самоопределения – и на федеральном, и на региональном, и на организационном. Мы можем заметить, что в

настоящий момент кроме Атласа новых профессий (<https://atlas100.ru/>) практически отсутствуют доступные и понятные методики прогнозирования трансформации профессий. Кроме того, региональные и локальные методики определения прогнозной потребности в человеческих ресурсах тоже практически не отра-

жают развитие профессиональной структуры. Методом разрешения таких противоречий, таким образом, может являться разработка методики прогнозирования развития профессий с учетом современной трансформирующейся реальности с целью формирования перспектив обучения.

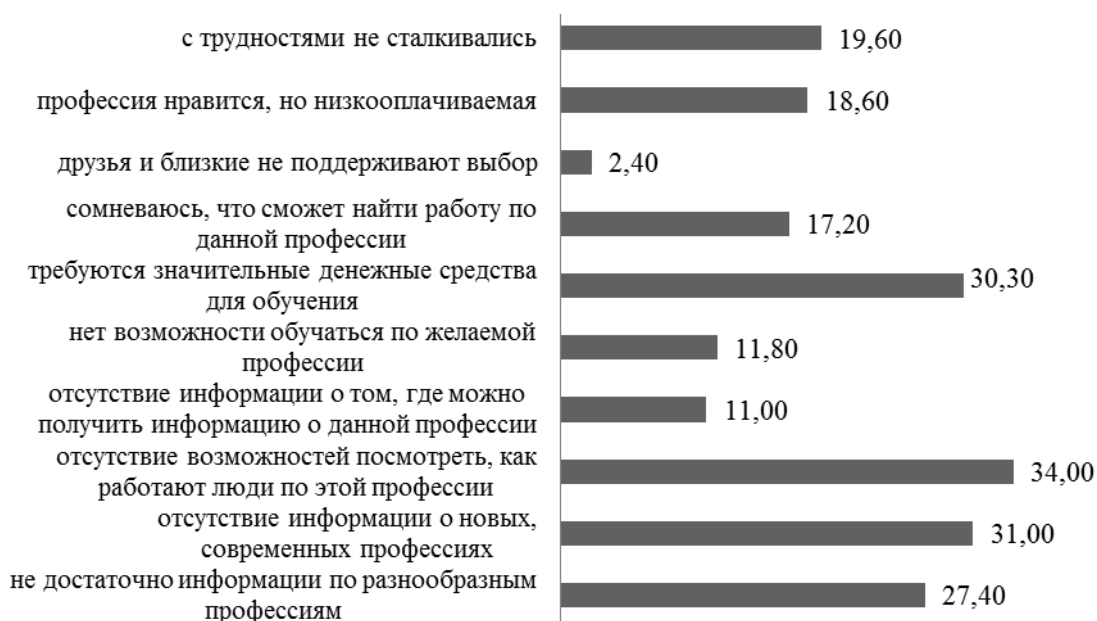


**Рис. 1.** Причины снижения эффективности профориентационных мероприятий, по мнению родителей школьников ( $N = 2\,700$ ), %

**Fig. 1.** Reasons for the decline in the effectiveness of career guidance measures, according to parents of schoolchildren ( $N = 2,700$ ), %

Анализируя ответы на вопрос: «С какими сложностями Вы сталкиваетесь при профориентации школьников?» – были определены следующие лидирующие трудности: отсутствие возможности посмотреть, как работают люди

по этой профессии, отсутствие информации о новых, современных профессиях, необходимость значительных денежных средств для обучения (рис. 2).



**Рис. 2.** Сложности, с которыми сталкиваются родители при профориентации школьников ( $N = 2\,700$ ), %

**Fig. 2.** Difficulties faced by parents in vocational guidance of schoolchildren ( $N = 2,700$ ), %

Как мы видим, одной из трудностей является отсутствие необходимых денежных средств для обучения на коммерческой основе. В данном случае проявляется еще одно противоречие процесса профессионального самоопределения – в денежной окупаемости желаемой профессии. Предпочтения личности часто противостоят рыночным параметрам деятельности по профессии. Отдача на человеческий капитал по желаемой профессии не всегда способствует финансовому обеспечению потребностей. В результате этого индивид выбирает траекторию профессионального развития, позволяющую заработать достойный доход. Механизмом разрешения такого противоречия является квалифицированная консультация субъекта профессионального самоопределения (карьерного консультанта или представителя профориентационно-образовательного центра на предмет обоснования эффективности вложения в человеческий капитал с учетом правильной траектории обучения (бакалавр – магистр), в том числе согласно теории человеческого капитала.

Еще одной проблемой, которую выделяют родители школьников, является ограниченное количество бюджетных мест, особенно по экономическим и юридическим направлениям, на которые еще сохраняется достаточно высокий спрос. В связи с этим некоторые абитуриенты поступают на бюджетные места, не отвечающие их интересам и способностям. Такая ситуация в системе образования приводит к появлению противоречий в структуре подготовки. Структура бюджетных учебных мест отражает прежде всего образовательную политику государства, а рыночные механизмы в системе образования позволяют развивать направления подготовки, соответствующие потребностям абитуриентов. Таким образом, достаточно часто индивид, получив одно образование, вынужден искать другую траекторию профессионального развития. Для регулирования этого противоречия важно в условиях консультационной деятельности объяснять последствия неточного выбора.

Следующим проявлением противоречия процесса профессионального разделения труда является оценка перспектив развития рынка труда и форм занятости. Анализ соответствующих тенденций показал, что родители чаще всего направляют детей на работу по найму, в отличие от выбора школьников. Школьники,

в свою очередь, ориентированы на самозанятость, предпринимательскую деятельность, фриланс. В данном случае также проявляется ряд противоречий: между текущей и прогнозной потребностью в труде, в траекториях профессионального развития и др. Сокращение напряженности между школьниками и родителями по этому вопросу может стать одним из направлений развития родителей как субъектов профориентации.

Анализируя взаимодействие родителей и школьников в процессе профессионального самоопределения, можно отметить усложнение и конкретизацию вопросов, связанных с профориентацией. Например, для выбора вуза на первом этапе актуален обзор, перечень вузов в регионе, стране, мире и их особенностей. Далее формируется интерес к конкретной группе вузов с точки зрения качества, подготовки по профессии. На следующем этапе конкретизируются условия получения образования в конкретном вузе по конкретному направлению. И только в конце данного подпроцесса принимается решение об обучении в данном вузе на данном факультете, по данному направлению подготовки. В связи с этим важно предусмотреть этап принятия промежуточных решений, актуализирующий новую потребность, говоря о развитии родителей как субъектов профориентации.

Учитывая циклический характер и постоянное взаимодействие родителей и школьников, необходимо информационное сопровождение, т. е. формирование информационного пространства, к которому сможет обращаться субъект для уточнения своей позиции – это могут быть информационные сайты, буклеты, базы данных, форумы и социальные сети, брошюры и пр. Таким образом, компетентное и развернутое консультирование является важнейшим инструментом регулирования противоречий процесса профессионального самоопределения. Таким образом, актуализируются предложения в рамках данного научного проекта, связанные с разработкой компетентностной модели профориентатора и организацией профориентационно-образовательных центров.

В рамках анализа результата профессионального самоопределения занятого населения были получены следующие результаты. Наиболее уверены в своей профессии ИТ-специалисты, более 80 % которых уверены или абсолютно уверены в своем выборе. Среди экономистов этот показатель равен 67 %. Более по-

ловины экономистов допускают смену профессии. В этой тенденции активно проявляются противоречия в траекториях профессионального развития уже занятого населения. В современных условиях возникают многовариантные комбинации профессиональных траекторий: остаться в рамках этой профессии или сменить ее, остаться / сменить предприятие, изменять ли форму занятости, остаться или сменить регион. Важно, что проблема выбора при этом имеет комплексный характер, т. е. важно учитывать социальные, экономические,

образовательные, психологические и другие аспекты.

Результаты исследования показали, что существующие в конкретных организациях системы профессиональной ориентации и профессионального самоопределения с одинаковой результативностью воздействуют на профессиональное самоопределение различных групп работников этой организации. Данные рис. 3 свидетельствуют, что уровень потенциальной текучести практически одинаков (экономисты – 46,97 %; IT-специалисты – 50 %).

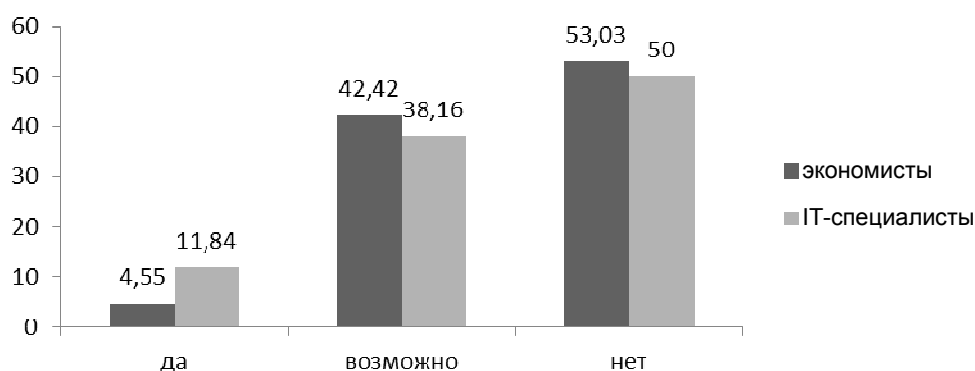


Рис. 3. Потенциальная текучесть специалистов (экономисты, IT-специалисты;  $N = 422$ ), %

Fig. 3. Potential turnover of specialists (economists, IT specialists;  $N = 422$ ), %

Коэффициент корреляции Гамма (0,12 при доверительном интервале  $p = 0,05$ ) свидетельствует о том, что особенности профессиональной деятельности на конкретном предприятии мало влияют на устойчивость выбора профессии. При условии проявления негативных моментов в процессе профессиональной деятельности на конкретном предприятии работники чаще решают сменить организацию, а не профессию.

В этом отчетливо проявляются противоречия, связанные с экономическими потребностями организации и социальными потребностями человека, реализуемыми в труде и/или посредством труда, и противоречия между потребностью организации в высоко мотивированных работниках, способных развиваться в соответствии с потребностью организации, и статичностью системы жизненных ценностей человека. В качестве основных инструментов управления персоналом в целях разрешения этих противоречий целесообразно использовать привлечение работников к управлению организацией, вовлечение в различные процессы организации, развитие корпоративной культуры, формирование широкого социаль-

ного пакета, возможность обучения персонала, повышение квалификации, карьерное развитие, совершенствование материального стимулирования (достойная заработная плата, разнообразные премии и другие поощрительные выплаты).

Эти тенденции подтверждают результаты экспертного опроса менеджеров по персоналу, проведенного в рамках данного исследования. Большинство менеджеров по персоналу (74,5 %) отметили наличие проблем в области профессионального самоопределения работников их организаций. Было отмечено, что это проявляется в низком уровне вовлеченности в процессы организации (48,2 %), в нежелании обучаться и строить карьеру (36,1 %), в высокой текучести персонала (32,3 %).

Кроме этого, менеджеры по персоналу в рамках противоречия между экономическими потребностями организации и социальными потребностями человека отметили ограниченность бюджета на мероприятия по вовлечению, удержанию и развитию работников и тенденцию к его снижению, особенно на фоне пандемии 2020 г. Так, только 12,3 % менеджеров по персоналу ответили, что бюджет достаточный,

63,5 % указали на ограниченность бюджета и экономии на мероприятиях, 24,2 % отметили, что бюджет недостаточный, его хватает только на очень ограниченный набор мероприятий.

При этом более половины экспертов (54,8 %) ответили, что уровень развития компетенций у их работников достаточный, но не мешало бы подучиться, 38,2 % отметили уровень как недостаточный, 7,7 % респондентов устроил уровень развития компетенций их работников, 1,2 % затруднились с ответом. Таким образом, наблюдается достаточно высо-

кая потребность в развитии компетенций работников омских организаций.

Результаты анализа технологий и инструментов, используемых для вовлечения работников и их удержания в организации в целях регулирования противоречия между экономическими потребностями организации и социальными потребностями человека, реализуемыми в труде и/или посредством труда, которые выделили эксперты, по шкале: «0» – редко, «1» – время от времени, «2» – часто, – отражены на рис. 4.

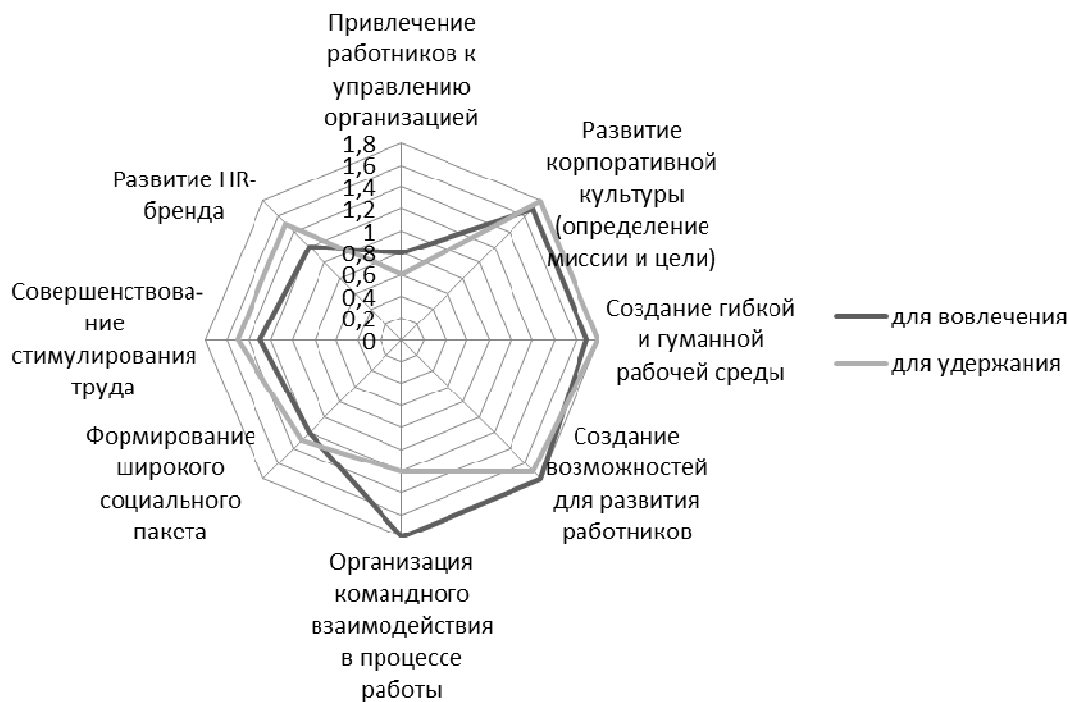


Рис. 4. Технологии и инструменты, применяемые для вовлечения и удержания работников в организации (N = 132), коэф.

Fig. 4. Technologies and tools used to engage and retain employees in the organization (N = 132), coef.

И в целях вовлечения, и в целях удержания чаще всего используется развитие корпоративной культуры, создание гибкой и гуманной рабочей среды и создание условий для развития. Для вовлечения также активно подключают командное взаимодействие в процессе работы. Помимо этого на практике всё более актуальными становятся командные игровые и интерактивные форматы адаптации, обучения и т. д. В целях привлечения, закрепления и удержания работников используется технология развития HR-бренда. Реже используют совершенствование стимулирования трудовой деятельности в виде высоких зарплат, премий и других выплат и формирование ши-

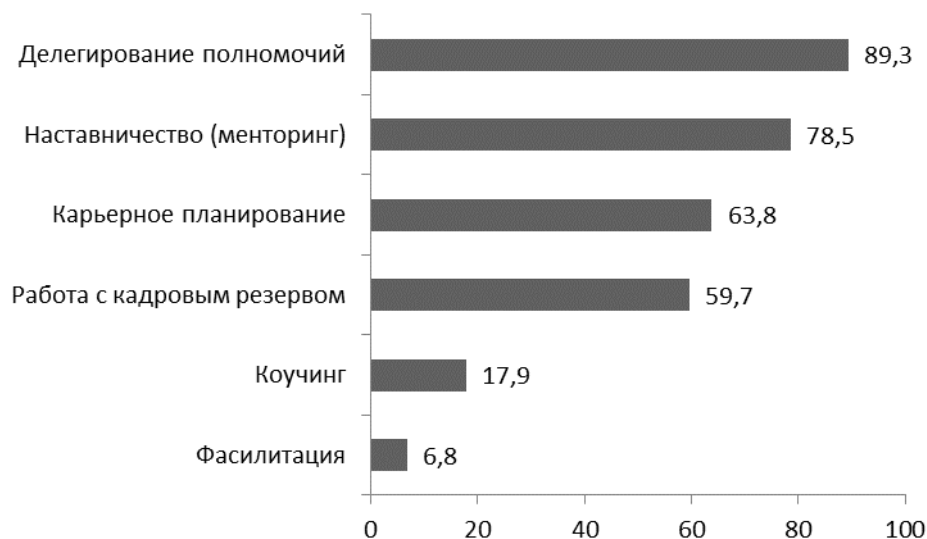
рокого социального пакета в виде многообразных льгот, что также указывает на ограниченность бюджета.

Для регулирования противоречий, связанных с механизмами вовлечения и удержания персонала, в организациях используются различные технологии развития, такие как делегирование полномочий, наставничество, карьерное планирование и работа с кадровым резервом (рис. 5).

В качестве основных рекомендаций по регулированию профессионального самоопределения было отмечено, что основным инструментом снятия противоречий профессионального самоопределения на уровне организации

является карьерное планирование на основе принципов прозрачности и справедливости. Большинство экспертов отметили ограниченность бюджета, выделяемого на мероприятия по регулированию профессионального самоопределения, в связи с чем основной рекомендацией здесь было его увеличение, особенно в

целях работы с «талантами». Кроме этого, в качестве полезных и желательных технологий были названы менторинг и коучинг, позволяющие повысить уровень вовлеченности в процессы организации, развить управленческие и лидерские компетенции.



**Рис. 5.** Использование технологий развития персонала в организациях респондентов ( $N = 132$ ), %

**Fig. 5.** The use of personnel development technologies in the respondents' organizations ( $N = 132$ ), %

Таким образом, проведенная оценка противоречий процесса профессионального самоопределения позволила проанализировать этот процесс с точки зрения различных субъектов и объектов профессионального самоопределения, а именно родителей школьников, учителей, занятого населения, специалистов по управлению персоналом. Такой всесторонний анализ позволил выявить ряд барьеров, препятствующих повышению результативности процесса профессионального самоопределения. Устаревшие методы профориентации, формальный подход к проведению профориентационных мероприятий, их разрозненность снижают эффективность профессионального самоопределения школьников. Проблемы ограниченности бюджета на мероприятия по повышению вовлеченности работников в процессы организации, их удержанию и развитию приводят к увеличению текучести, низкой результативности работников, к нежеланию учиться и строить карьеру. Предложенные методы регулирования проанализированных противоречий будут способствовать их устранению.

**5. Заключение.** Проведенная оценка противоречий процесса профессионального само-

определения позволила проанализировать этот процесс с точки зрения различных субъектов и объектов профессионального самоопределения, а именно родителей школьников, занятого населения, менеджеров по управлению персоналом. Такой всесторонний анализ позволил выявить ряд барьеров, препятствующих повышению результативности процесса профессионального самоопределения.

Так, по мнению, родителей школьников, проблемы, связанные с отсутствием информации о новых, современных профессиях, являются следствием формальности проведения профориентационных мероприятий, их разрозненности, низкой ориентированности на потребности и специфику объекта. Это, в свою очередь, приводит к снижению эффективности профессионального самоопределения и появлению ряда противоречий – в финансовой отдаче деятельности по желаемой профессии, в структуре подготовки в рамках системы образования, между рыночной потребностью в труде и индивидуальными предпочтениями занятости, в частности между текущей и прогнозной потребностью в труде, в траекториях профессионального развития и др. В качестве ос-



нового механизма здесь предложено оказание квалифицированной консультации карьерного специалиста или представителя профориентационно-образовательного центра.

Анализ результата профессионального самоопределения занятого населения и результаты экспертного опроса также позволили выявить ряд противоречий профессионального самоопределения на уровне организации. Основными из них являются противоречия, связанные с экономическими потребностями организации и социальными потребностями человека, реализуемыми в труде и/или посредством труда, противоречия между потребностью организации в высоко мотивированных

работниках, способных развиваться в соответствии с потребностью организации, и статичностью системы жизненных ценностей человека и противоречия профессионального развития. Основной проблемой здесь является ограниченность бюджета организации на мероприятия по повышению вовлеченности, развитию корпоративной культуры, развитию и обучению. Всё это приводит к повышению текучести, снижению эффективности деятельности работников организации. В качестве регулирования противоречия здесь выступает развитие карьерного планирования на основе принципов прозрачности и справедливости.

### Литература

1. 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.
2. Толстогузов С. Н. Опыт профориентационной работы за рубежом // Образование и наука. – 2015. – № 1 (120). – С. 151–164.
3. Гриншпун С. С. Профессиональная ориентация школьников в США // Педагогика. – 2005. – № 9. – С. 65–72.
4. Алишев Т. Б., Гильмутдинов А. Х. Опыт Сингапура: создание образовательной системы мирового уровня // Вопросы образования. – 2010. – № 4. – С. 227–246.
5. Шамсутдинова И. Г., Павлова О. И. Профессиональная ориентация учащихся во Франции // Педагогика. – 2007. – № 4. – С. 101–111.
6. Зобкова Л. Д. Управление обучением и развитием персонала: опыт зарубежных и российских компаний // Современные исследования социальных проблем. – 2017. – Т. 8, № 9. – С. 39–50. – URL: <http://journal-s.org/index.php/sisp/article/view/10282>.
7. Грачева С. Корпоративные университеты за рубежом (история создания, опыт, современность) // Управление персоналом. – 2008. – № 5 (183). – С. 90–95.
8. Polovinko V., Dinner I. Institutional and technological contradictions of professional self-determination of schoolchildren (on the example of the Omsk region) // The 14th International Days of Statistics and Economics : Conference Proceedings (September 10–12, 2020, Prague, Czech Republic) / Ed. by: T. Löster, T. Pavelka. – Prague : Libuše Macáková : Melandrium, 2020. – P. 855–863.
9. Arbus A., Polovinko V. Contradictions in the strategies of labor behavior of persons of pre-retirement age in the field of education (on the example of the Omsk region) // The 14th International Days of Statistics and Economics : Conference Proceedings (September 10–12, 2020, Prague, Czech Republic) / Ed. by: T. Löster, T. Pavelka. – Prague : Libuše Macáková : Melandrium, 2020. – P. 50–58.
10. Dinner I., Arbus A. Employment of people of retirement and pre-retirement age in healthcare as a factor in the development of the industry (on the example of the Omsk region) // The 14th International Days of Statistics and Economics : Conference Proceedings (September 10–12, 2020, Prague, Czech Republic) / Ed. by: T. Löster, T. Pavelka. – Prague : Libuše Macáková : Melandrium, 2020. – P. 226–235.
11. Одегов Ю. Г., Никулин Л. Ф., Половинко В. С. Сетевой HR-менеджмент 3.0 : моногр. – Омск : Изд-во Ом. гос. у-та, 2013. – 239 с.
12. Huws U. ICapitalism and the Cybertariat: Contradictions of the Digital Economy // Monthly Review. – 2015. – Vol. 66, no. 8. – P. 42–57. – DOI: 10.14452/mr-066-08-2015-01\_7.
13. Козлов А. В., Макарова М. Н. Трансформация условий занятости в информационно-сетевой экономике // Экономика региона. – 2011. – № 1. – С. 237–241. – DOI: 10.17059/2011-1-32.

14. Sudoh O. The Knowledge Network in the Digital Economy and Sustainable Development // Sudoh O. *Digital Economy and Social Design*. – Tokyo : Springer, 2005. – P. 3–38. – DOI: 10.1007/4-431-26318-7\_1.

### References

1. Polovinko V.S. Contradictions of professional selfdetermination: 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).
2. Tolstoguzov S.N. Career Guidance Experience Abroad. *The Education and Science Journal*, 2015, no. 1 (120), pp. 151-164. (in Russian).
3. Grinshpun S.S. Career education of school students in the USA. *Pedagogika*, 2005, no. 9, pp. 65-72. (in Russian).
4. Alishev T., Gilmutdinov A. Singapore experience: Creation of a world level education system. *Educational Studies Moscow*, 2010, no. 4, pp. 227-246. (in Russian).
5. Shamsutdinova I.G., Pavlova O.I. Professional'naya orientatsiya uchashchikhsya vo Frantsii [Professional orientation of students in France]. *Pedagogika*, 2007, no. 4, pp. 101-111. (in Russian).
6. Zobkova L.D. Management of training and development of personnel: the experience of foreign and Russian companies. *Russian Journal of Education and Psychology*, 2017, Vol. 8, no. 9, pp. 39-50, available at: <http://journal-s.org/index.php/sisp/article/view/10282>. (in Russian).
7. Gracheva S. Korporativnye universitety za rubezhom (istoriya sozdaniya, opyt, sovremennost') [Corporate universities abroad (history of creation, experience, modernity)]. *Upravlenie personalom*, 2008, no. 5 (183), pp. 90-95. (in Russian).
8. Polovinko V., Dinner I. Institutional and technological contradictions of professional self-determination of schoolchildren (on the example of the Omsk region), in: Löster T., Pavelka T. (eds.) *The 14th International Days of Statistics and Economics*, Conference Proceedings (September 10-12, 2020, Prague, Czech Republic), Prague, Libuše Macáková publ., Melandrium publ., 2020, pp. 855-863.
9. Arbuz A., Polovinko V. Contradictions in the strategies of labor behavior of persons of pre-retirement age in the field of education (on the example of the Omsk region), in: Löster T., Pavelka T. (eds.) *The 14th International Days of Statistics and Economics*, Conference Proceedings (September 10-12, 2020, Prague, Czech Republic), Prague, Libuše Macáková publ., Melandrium publ., 2020, pp. 50-58.
10. Dinner I., Arbuz A. Employment of people of retirement and pre-retirement age in healthcare as a factor in the development of the industry (on the example of the Omsk region), in: Löster T., Pavelka T. (eds.) *The 14th International Days of Statistics and Economics*, Conference Proceedings (September 10-12, 2020, Prague, Czech Republic), Prague, Libuše Macáková publ., Melandrium publ., 2020, pp. 226-235.
11. Odegov Yu.G., Nikulin L.F., Polovinko V.S. *Setevoi HR-menedzhment 3.0 [Network HR-management 3.0]*, Monograph. Omsk, Omsk State University publ., 2013. 239 p. (in Russian).
12. Huws U. ICapitalism and the Cybertariat: Contradictions of the Digital Economy. *Monthly Review*, Vol. 66, no. 8, pp. 42-57. DOI: 10.14452/mr-066-08-2015-01\_7.
13. Kozlov A.V., Makarova M.N. Transformation of employment conditions in information-network economy. *Economy of region*, 2011, no. 1, pp. 237-241. DOI: 10.17059/2011-1-32.
14. Sudoh O. The Knowledge Network in the Digital Economy and Sustainable Development, in: Sudoh O. *Digital Economy and Social Design*, Tokyo, Springer publ., 2005, pp. 3-38. DOI: 10.1007/4-431-26318-7\_1.

### Сведения об авторах

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

### About the authors

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

**Арбуз Анна Владимировна** – канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры региональной экономики и управления человеческими ресурсами  
*Адрес для корреспонденции:* 644077, Россия, Омск, пр. Мира, 55а  
*E-mail:* denezhkina1@mail.ru  
*РИНЦ AuthorID:* 310088

**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

**Вклад авторов**

**Половинко В.С.** – планирование исследования, руководство проведением исследования  
**Арбуз А.В.** – определение методов исследования, визуализация и представление данных  
**Диннер И.В.** – постановка целей и задач, разработка и проведение исследования

**Для цитирования**

Половинко В. С., Арбуз А. В., Диннер И. В. Противоречия в процессе профессионального самоопределения: оценка и методы регулирования // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2021. – Т. 19, № 2. – С. 69–79. – DOI: 10.24147/1812-3988.2021.19(2).69-79.

**Anna V. Arbuz** – 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:* denezhkina1@mail.ru  
*RSCI AuthorID:* 310088

**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

**Authors' contributions**

**Polovinko V.S.** – research planning, research management  
**Arbuz A.V.** – definition of research methods, visualization and presentation of data  
**Dinner I.V.** – setting goals and objectives, developing and conducting research

**For citations**

Polovinko V.S., Arbuz A.V., Dinner I.V. Contradictions in the process of professional self-determination: assessment and methods of regulation. *Herald of Omsk University. Series "Economics"*, 2021, Vol. 19, no. 2, pp. 69-79. DOI: 10.24147/1812-3988.2021.19(2).69-79. (in Russian).