

Интернет-журнал «Отходы и ресурсы» <https://resources.today>
Russian Journal of Resources, Conservation and Recycling

2023, Том 10, № s2 / 2023, Vol. 10, Iss. s2 <https://resources.today/issue-s2-2023.html>

URL статьи: <https://resources.today/PDF/12FAOR223.pdf>

DOI: 10.15862/12FAOR223 (<https://doi.org/10.15862/12FAOR223>)

Ссылка для цитирования этой статьи:

Суконнова, К. С. Профессиональное самоопределение в контексте непрерывного образования /
К. С. Суконнова // Отходы и ресурсы. — 2023. — Т. 10. — № s2. — URL:
<https://resources.today/PDF/12FAOR223.pdf> DOI: 10.15862/12FAOR223

For citation:

Sukonnova K.S. Professional self-determination in the context of continuing education. *Russian Journal of Resources, Conservation and Recycling*. 2023; 10(s2): 12FAOR223. Available at: <https://resources.today/PDF/12FAOR223.pdf>.
(In Russ., abstract in Eng.) DOI: 10.15862/12FAOR223

УДК 377

Суконнова Ксения Сергеевна

ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», Москва, Россия
Факультет «Социальных наук и массовых коммуникаций»
E-mail: kssukonnova@mail.ru

Научный руководитель: **Капустина Надежда Валерьевна**

ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», Москва, Россия
Профессор Департамента экономической безопасности и управления рисками
Доктор экономических наук, доцент
E-mail: NVKapustina@fa.ru

Профессиональное самоопределение в контексте непрерывного образования

Аннотация. В данной статье автором рассматриваются особенности и сложности принятия решения, связанного с профессиональной реализацией. Исследования показывают, что только 4 из 10 россиян выбирают свою профессию один раз и остаются с ней навсегда, остальные же по окончании получения образования не идут работать по выбранной ими специальности и вынуждены задумываться о смене сферы деятельности. Автор убежден в том, что для того, чтобы свести к минимуму подобные ошибки выбора, необходимо большое внимание уделять формированию профессионального самоопределения личности на каждом этапе ее развития, а также своевременному проведению профессиональной ориентации. В рамках исследования автором раскрывается сущность и особенности процесса самоопределения. Автор акцентирует внимание на том, что профессиональное самоопределение и развитие личности происходит непрерывно на протяжении всего жизненного и трудового пути человека и включает в себя несколько стадий. В рамках исследования также была проведена сравнительная характеристика подходов к периодизации профессионального самоопределения и развития человека. По мнению автора, наиболее остро вопрос о профессиональном самоопределении стоит перед школьниками, ведь именно в школьные годы учащиеся сталкиваются со внутренней потребностью осмысления своего предназначения в жизни. В связи с этим в статье также была проведена сравнительная характеристика отдельных методов профессиональной ориентации школьников. В статье подчеркивается, что диагностика профессионального потенциала начинается еще на этапе отбора персонала и принятия решения о приеме на работу того или иного кандидата. Автор также акцентирует внимание на том, что после принятия сотрудника в штат, оценка его

потенциала может проводиться с любой периодичностью, установленной руководством организации. В заключительной части статьи сформулирован вывод относительно особенностей диагностики профессионального потенциала сотрудника.

Ключевые слова: профессиональное самоопределение; непрерывное образование; профессиональная ориентация; рыночная экономика; рынок труда; карьерный рост; человеческий капитал

Введение

В современном мире каждый человек практически ежедневно сталкивается с проблемой выбора, причем любое неверно принятое решение может значительно сказаться на эффективности осуществляемой деятельности и даже на дальнейшей судьбе человека в целом. В существующих условиях рыночной экономики и динамичного рынка рабочей силы это в особой степени касается выбора сферы деятельности и конкретной профессии.

Исследования показывают, что только 4 из 10 россиян выбирают свою профессию один раз и остаются с ней навсегда, остальные же по окончании получения образования не идут работать по выбранной ими специальности и вынуждены задумываться о смене сферы деятельности.

Это может быть обусловлено разными причинами: потерей интереса к своей профессии еще в процессе обучения, несоответствием личных представлений о профессии и ее реального содержания или же несоответствием имеющихся способностей, потребностей человека и требований, предъявляемых полученной профессией. Тем не менее, вне зависимости от конкретной причины в каждом отдельном случае, основной проблемой является неверный выбор сферы деятельности, основанный, как правило, не на личной оценке себя, своих способностей, потребностей и интересов, а продиктованный внешними факторами, такими как советы родителей, тенденции на рынке рабочей силы, престиж профессии и так далее.

Для того чтобы свести к минимуму подобные ошибки выбора, необходимо большое внимание уделять формированию профессионального самоопределения личности на каждом этапе ее развития, а также своевременному проведению профессиональной ориентации.

Цель данной статьи заключается в рассмотрении особенностей профессионального самоопределения в контексте непрерывного образования.

Объект — профессиональное самоопределение, предмет — профессиональное самоопределение в контексте непрерывного образования.

1. Методы и материалы

При написании научной статьи автором применялись методы сравнительного анализа, индуктивный метод, аналогия, систематизация.

Для достижения данной цели в работе были поставлены следующие задачи:

- рассмотреть основы формирования профессионального самоопределения личности;
- проанализировать характеристику стадий профессионального самоопределения и развития человека;
- провести сравнительный анализ методов профессиональной ориентации человека.

В основу исследования легли научные публикации отечественных авторов, посвященных вопросам самореализации. Так, например, вопросу формирования профессионально-ценностных ориентаций уделяли такие авторы, как Пашина Е.П. [1], Касаткина М.И. [2], Дочкин С.А. [3], Носакова Т.В. [4].

2. Результаты и обсуждения

Под профессиональным самоопределением подразумевается осознанный личный выбор индивидом своей роли в существующей системе социальных отношений, предполагающей их включенность в эту систему на основе сформированных интересов и потребностей.

В ходе продолжительного процесса самоопределения индивид делает выбор сферы деятельности, профессии и карьеры, согласовывая при этом имеющиеся у него внутренние потребности, возможности и способности с профессиональными запросами общества. Результатом этого процесса является определение человеком себя, своего социального, профессионального и личного статусов в обществе и в жизни в целом и соотнесение их с выработанными общественными и принятыми данным человеком критериями профессионализма. Профессиональное самоопределение позволяет человеку сформировать свое личное отношение к профессионально-трудовой среде и определить пути и способы его самореализации в процессе взаимодействия с этой средой.

Профессиональное самоопределение и развитие личности происходит непрерывно на протяжении всего жизненного и трудового пути человека и включает в себя несколько стадий. При этом основное различие этих стадий заключается в изменении перечня личных потребностей, которые необходимо удовлетворить. Данный факт можно подтвердить результатами исследований.

Так, например, социологическое исследование, проведенное ВЦИОМ¹, показывает, что 72 % россиян считают, что необходимо постоянно получать новые знания и навыки с разной периодичностью. При этом из них 34 % считают, что проходить обучение необходимо ежегодно. Кроме того, результаты исследования показали, что треть россиян за 2021 год прошла какое-либо обучение и планировала научиться чему-то новому и в следующем году.

Результаты представленного исследования свидетельствуют о том, что, действительно, профессиональное развитие индивида может происходить в течение всей жизни. При этом, стоит подчеркнуть, что подавляющее большинство россиян не только положительно относится к непрерывному образованию, но и активно участвует в процессе непрерывного получения новых знаний и навыков.

Существует несколько подходов к выделению этапов профессионального развития. Так, западная модель продвижения в профессиональной деятельности выделяет шесть стадий, которые различаются между собой потребностями, выходящими на первый план в тот или иной период жизни человека, а также степенью их влияния на трудовую деятельность.

Российские же авторы берут в основу периодизации уровень интеграции человека в трудовую сферу при достижении конкретного возраста, а также его психологическое состояние, связанное с определением себя как части этой сферы [5].

Сравнительная характеристика подходов к периодизации профессионального самоопределения и развития человека представлена в таблице 1.

¹ Непрерывное обучение — для всех! — ВЦИОМ (Всероссийский центр изучения общественного мнения) // [Электронный ресурс]: URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/nepreryvnoe-obuchenie-dlja-vsekh> (Дата обращения: 13.11.2023).

Таблица 1

Характеристика стадий профессионального самоопределения и развития человека

Западная модель		Российская модель	
Стадия	Характеристика	Стадия	Характеристика
Предварительный этап до 25 лет (учеба в школе, получение среднего/высшего образования)	Подготовка к выбору профессии. Попытка попробовать себя в различных видах деятельности, с целью поиска того, который будет максимально удовлетворять потребности и отвечать имеющимся возможностям. Потребности: самоутверждение, безопасность существования.	16–20 лет	Обучение профессии. Профессиональные планы не устойчивы, подвержены влиянию старшего поколения и общественных установок. Концепция сверхоптимистичного выбора профессии и развития карьеры. Высокий уровень притязаний без представления о средствах достижения профессионального роста.
		21–23 года	Включение в трудовую деятельность. Переход от профессиональных ожиданий к реальному положению дел (может вызвать неудовлетворенность выбранной профессией, недостаточную степень самореализации, проблемы с интеграцией в трудовой коллектив и т. д.).
Становление 25–30 лет	Осваивание выбранной профессии: развитие необходимых навыков и умений, формирование квалификации. Потребности: рост самоутверждения, независимость, безопасность и забота о здоровье.	24–30 лет	Достижение успеха, профессиональный рост, построение карьеры. Карьерные планы в достаточной мере реалистичны, определены и обоснованы средства их достижения.
Продвижение 30–45 лет	Продвижение по карьерной лестнице с повышением квалификации, приобретение практического опыта. Потребности: еще больший рост потребности в самоутверждении и независимости, достижение высокого статуса, увеличение з/п, забота о здоровье.	31–40 лет	Профессионализм (характеристики пересекаются с предыдущим этапом). Карьерные планы становятся одноцелевыми при наличии вариативных средств достижения поставленных профессиональных целей. Непрерывное образование сотрудников: профессиональная подготовка/переподготовка, повышение квалификации и т. д.
Сохранение 45–60 лет	Закрепление оптимальных успехов. Высшая точка совершенствования квалификации, независимости и самовыражения. Стремление передать профессиональные знания следующему поколению. Потребности: многие к этому периоду уже удовлетворены. Актуальным остается вопрос оплаты труда, растет интерес к дополнительным источникам дохода (участие в прибылях, покупка акций и т.д.).	41–50 лет	Переоценка ценностей. Состояние стресса, связанное с внутренним ощущением отсутствия четко выраженных перспектив карьерного роста, профессионального развития.
		51–60 лет	Мастерство. Карьерные планы одноцелевые и моновариантные. Акцент сдвигается с личного развития на развитие молодого поколения и достижение благополучия всей организации в целом.
Завершение 60–65 лет	Подготовка к выходу на пенсию. Кризис карьеры — снижение продуктивности и удовлетворения от работы, появлении состояния психологического и физиологического дискомфорта в процессе трудовой деятельности. Поиск и обучение кандидатов для замещения освобождающейся должности. Пика достигает самовыражение, уважение к себе и людям из личного окружения. Поиск источников дохода, способных заменить з/п после выхода на пенсию.	от 61 года	Пенсионный этап, выхода на пенсию. Наименее изучен в настоящее время.
Пенсионный этап от 66 лет	Завершение карьеры в организации. Достижение самовыражения в других видах деятельности (хобби). Потребности: забота о здоровье, безопасность, поиск дополнительных источников дохода к пенсионному пособию.		

Составлено автором [5]

Как мы видим, независимо от выбора модели периодизации, процесс профессионального развития и самоопределения действительно не прерывается ни на мгновение в течение всей профессиональной жизни человека, начиная с получения школьного образования и до выхода на пенсию. Однако западная модель при этом кажется более прогрессивной, так как она предполагает постоянное профессиональное совершенствование сотрудника вплоть до этапа «завершения» (60–65 лет), который характеризуется кризисом карьеры, при этом даже после выхода на пенсию открываются новые горизонты для саморазвития, не связанного с трудовой деятельностью. Российская же модель связывает «кризисное» состояние со значительно более низкой возрастной группой — 41–50 лет, а пенсионный этап не практически не изучает вообще.

Наиболее остро вопрос о профессиональном самоопределении стоит перед школьниками, ведь именно в школьные годы учащиеся сталкиваются со внутренней потребностью осмысления своего предназначения в жизни, выявления и развития собственных возможностей для определения своего будущего, в том числе и в профессиональном плане.

Профессиональное самоопределение учащихся — это сложный процесс, который проходит под воздействием большого количества внутренних и внешних факторов (как объективных, так и субъективных), и для того, чтобы школьник не «потерялся» и смог максимально объективно оценить себя, свои потребности, возможности и интересы и затем соотнести их с современными социально-экономическими условиями и профессиональными требованиями, сформированными в обществе, а также психологически подготовиться к выбору профессии, ему необходима помощь — профориентация, проводимая под руководством компетентных лиц (психологов, преподавателей, тьюторов, профконсультантов).

Под профориентацией подразумевается некий комплекс действий, направленных на выявление у человека внутренних склонностей и интересов к тем или иным профессиям и сферам деятельности, с целью дальнейшего предоставления помощи в выборе пути профессионального развития и построения карьеры [6].

Целями профориентации школьников могут являться:

1. Формирование у обучающихся общественно значимых мотивов выбора профессии.
2. Выявление внутриличностных потребностей, заинтересованности, склонностей и способностей и сопоставление их с теми или иными профессиональными требованиями, что позволяет гарантировать достижение баланса между личностными характеристиками учащегося и условиями рынка труда.
3. Обеспечение достаточной информированности школьников о содержании профессии, условиях труда (как в теоретическом, так и в практическом плане).
4. Прогнозирование вероятной степени успешности в том или ином виде профессиональной деятельности и другие.

Безусловно, в зависимости от возраста учащегося профессиональная ориентация будет иметь свою специфику, и ее цели и методы будут варьироваться. Однако на всех этапах неизменно важным критерием остается поддержка подростков со стороны родителей, специалистов по проведению профессиональной ориентации и педагогов в процессе сознательного выявления и закрепления собственных позиций школьника при построении его индивидуальной образовательной траектории, способствующей дальнейшей самореализации в осуществлении трудовой деятельности.

При этом очевидно, что проблема профессионального самоопределения существенно повышает свое значение по мере взросления обучающегося.

Так, основной профориентационной задачей в младших классах будет являться формирование у обучающихся позитивного отношения к труду, информирование их о месте труда в системе общественных отношений, а также в развитии заинтересованности к труду посредством вовлечения детей в игровые процессы, связанные с профессиональной деятельностью.

Учащиеся среднего звена, как правило, стремятся показать свою самостоятельность и независимость от взрослых, поэтому в этот период важно сформировать у них внутреннюю тягу к знаниям, личному развитию и самоанализу — выявлению собственных интересов, способностей, жизненных целей, которые впоследствии помогут им в достижении успеха.

В 8–9-х классах школьники находятся на ступени формирования личностного самосознания. Они имеют собственные представления, замыслы о том, как может сложиться их будущее, в той или иной мере могут оценить свои знания и личностные характеристики. Цель профориентационной работы на этом этапе должна сводиться к развитию у детей практических навыков самоопределения и умения анализировать, сопоставлять свои идеи и намерения с имеющимися у них практическими способностями, а также с потребностями современного рынка труда. Помочь в достижении поставленных целей могут многочисленные профориентационные курсы (анализ рынка услуг в данной сфере представлен во второй главе курсовой работы), школьные факультативы по конкретным дисциплинам, прохождение школьной практики и так далее.

В 10–11-х классах подростки в большинстве случаев уже определяют с конкретным путем получения своего дальнейшего образования, необходимого им для освоения конкретной профессии. В научной литературе этот этап условно именуется «периодом конкретизации социально-профессионального статуса». То есть учащиеся изучают конкретные дисциплины, необходимые им для сдачи итоговых экзаменов, и уже не нуждаются в выявлении склонностей к познанию, однако в этот период важность приобретает исследование и выявление профессионального интереса, выявление будущей профессиональной отрасли подростка на основании изучения его способностей, создание и редактирование его профессиональных планов, определение методов анализа достигнутых результатов в выбранной деятельности и подготовки к ней [7].

При этом, по мнению автора, на каждом из перечисленных этапов взросления и становления личности в равной степени необходима профориентация, проводимая под руководством компетентных лиц, поскольку в противном случае, одним из последствий может стать увеличение доли поколения «ни-ни» в российском обществе [8] — «молодых людей 15–24 лет, которые не учатся и не проходят профессиональную подготовку или переподготовку». ² В России численность молодежи в возрасте 14–24 лет составляет 18 млн человек, из них в 2017 году на долю поколения ни-ни приходилось 2 млн человек, а в 2021 году 2,3 млн, что составляет 13 % от общего числа молодых людей. ³ Эксперты в области экономической безопасности не раз подчёркивали, что данная социальная группа могут представлять угрозу для общества и экономического развития государства, поэтому важно предпринимать меры по уменьшению численности поколения ни-ни в российском обществе [9]. Данный факт также подчеркивает необходимость в проведении диагностики профессионального самоопределения.

² New opportunities for 16–18 year olds not in education, employment or training. Report by the Social Exclusion Unit. July 1999. URL: <http://dera.ioe.ac.Uk/15119/2/bridging-the-gap.pdf> (Дата обращения: 13.11.2023).

³ Выросло целое поколение НЕЕТ-детей, которые не хотят учиться, а тем более работать [Электронный ресурс]. URL: <https://dzen.ru/media/synergyuniversity/vyroslo-celoe-pokolenie-neetdetei-kotorye-ne-hotiat-uchitsia-a-tem-bolee-rabotat-61540e2140a2b7483431ff56> (дата обращения: 13.11.2023).

Методы диагностики профессионального самоопределения, согласно Н.С. Пряжникову, можно подразделить на две широкие группы: информационно-справочные и просветительские методы и методы профессиональной психодиагностики.

Целью информационно-справочных и просветительских методов, как следует из названия, является формирование у учеников высокой степени осведомленности о содержании конкретного вида профессиональной деятельности, о его специфике, условиях труда и ее актуальности — месте данной профессии на современном рынке труда. К данной группе методов относят составление профессиограмм, проведение ярмарок вакансий, встреч с представителями профессий и организациями — работодателями и другие.

Методы же профессиональной психодиагностики направлены на определение профессиональных интересов людей, а также диагностику их личностных характеристик, способностей и мотивов. Такими методами являются различного рода тестирования, решение кейсов и прохождение профессиональных проб [10].

Сравнительная характеристика отдельных методов профессиональной ориентации школьников приведена в таблице 2.

Таблица 2

**Сравнительная характеристика отдельных
методов профессиональной ориентации школьников**

Метод	Содержание	Оценка
Информационно-справочные и просветительские методы		
Профессиограммы	Краткое описание профессии: характеристика производственных процессов, профессиональных задач, условий труда и требования к профессиональным и личностным качествам кандидатов.	Дает полную и достоверную информацию о профессии, однако сложные профессиональные тексты тяжело воспринимаются школьниками и не производят должного впечатления.
Справочная литература	Специальные издания, в которых в более краткой и понятной форме даются характеристики профессий.	Проста для восприятия, однако необходима предварительная проверка достоверности предоставляемой информации.
Профессиональная реклама и агитация	Распространение информации с целью привлечения будущих специалистов в ту или иную сферу деятельности/учебное заведение; идейное психолого-педагогическое воздействие на сознание молодежи с целью формирования определенных общественных ценностей, побуждающих к обоснованному выбору профессии и подготовки к ней.	Предоставляемая информация может быть недостоверной, т.к. освещаются только положительные аспекты рекламируемого объекта. Метод достаточно эффективен лишь в отношении тех, кто в той или иной степени заинтересован этой конкретной профессиональной областью.
Экскурсии на предприятия и в учебные учреждения	Организованное посещение группами школьников отдельных организаций и учебных учреждений с целью изучения сущности и специфики их деятельности непосредственно на территории объекта.	Значительными плюсами являются получение информации из первоисточника, возможность пообщаться с людьми, которые работают/учатся в этом месте. Однако эффективность во многом зависит от уровня организации мероприятия, программы экскурсии и профессионализма экскурсовода.
Встречи с представителями различных профессий	Беседы, интервью со специалистами, работающими в той или иной профессиональной сфере.	Получение информации непосредственно от специалистов, знающих профессиональные аспекты на практическом уровне. Требуется серьезная предварительная подготовка по поиску представителей.
Профориентационные уроки	Введение профориентации в школе как отдельной учебной дисциплины, а не разового мероприятия.	Данный метод позволит планомерно и непрерывно заниматься развитием навыков учеников к профессиональному самоопределению. Основные сложности — разработка программы, корректировка учебного расписания, поиск профконсультантов.

Метод	Содержание	Оценка
Средства массовой информации	Передача информации с помощью периодических печатных изданий (газеты, журналы), теле-, радиопрограмм и др.	Следует учитывать специфику канала информации: специфическая манера общения с аудиторией, связанная с попыткой заинтересовать максимально широкую аудиторию; сокращение объема и полноты информации; редакторские правки; цензура.
Ярмарки вакансий и их модификации	Мероприятия, выставки в сфере карьеры и трудоустройства, в рамках которых работодатели «выставляют» имеющиеся вакансии, продвигают свой HR-бренд, демонстрируя ценностные предложения для выпускников и специалистов.	Являются эффективным способом взаимодействия кандидата/учащегося напрямую с работодателем.
Методы профессиональной психодиагностики		
Интервью	Беседа по строго обозначенным вопросам (закрытое) или с возможностью отвлечения от заранее подготовленной структуры (открытое).	Позволяет выявить широкий спектр личностных и профессиональных характеристик кандидата. Однако результаты могут отличаться субъективностью.
Тесты и опросники	Определение профессиональных знаний и умений, способностей, мотивов, психологических и социальных качеств кандидатов с помощью стандартизированных опросов, имеющих определенную шкалу значений, с последующей их расшифровкой с помощью «ключей».	Средняя или высокая степень достоверности информации благодаря проведению ряда тестирований, оценивающих одни и те же факторы, а также единообразному подходу к критериям оценки и интерпретации результатов. Требуется подготовка профконсультанта для интерпретации результатов.
Наблюдение	Направленное восприятие действительности с целью изучения явлений, объектов.	Объективность полученных данных, при сложной методологии проведения: четкое выделение объекта, обозначение параметров, способов наблюдения, фиксации и интерпретации результатов.
Профессиональные пробы, кейсы, тренинговые и игровые ситуации	Специально организованный учебный процесс, профессиональное испытание, моделирующее элементы конкретного вида профессиональной деятельности, имеющее завершённый вид, способствующее сознательному, обоснованному выбору профессии.	Комплексная информация позволяет спрогнозировать вероятное профессиональное поведение участников в схожих ситуациях в будущем, а также выявить основные модели поведения и способы взаимодействия с другими людьми. Могут потребоваться большие материальные затраты на организацию.
Психофизиологические обследования	Комплекс мероприятий, направленный на изучение физиологических механизмов, обеспечивающих реализацию психических процессов и явлений.	Необходимо для профессий с особыми условиями труда, в других же случаях может не иметь важности.

Источник: [10]

Не стоит отрицать, что профессиональное самоопределение и сопутствующая ему профессиональная ориентация школьников — одни из самых важных процессов в профессиональной жизни каждого человека. Они напрямую связаны с самоопределением подростков и направлены на выявление своего места в профессиональной среде и дальнейшего построение личного пути развития карьеры.

Спектр методов, с помощью которых осуществляется профориентация, достаточно обширен, каждый из них имеет свои характерные только для него особенности, а также сильные и слабые стороны. Поэтому для достижения наибольшей эффективности профориентационной деятельности следует принимать во внимание личностные характеристики, внутренние потребности и интересы участников исследования, их возраст и ступень обучения. При этом нужно понимать, что максимально объективную информацию о профессиональных склонностях обучающегося можно получить, лишь используя все перечисленные методы в комплексе.

Конкретизацию и совершенствование самоопределения во всех областях трудовой деятельности возможно проводить на всех возрастных ступенях, в том числе непосредственно в процессе работы в конкретной организации, при этом здесь речь будет идти уже не о профориентации, а о диагностике внутреннего потенциала работников.

Внутренний потенциал сотрудника — это профессиональные и личностные характеристики сотрудника, полезные для бизнеса компании качества, которые в перспективе могут положительно сказаться на эффективности деятельности организации, в которой он работает. При этом диагностика профессионального потенциала работников предприятия одинаково важна как для организации-работодателя, так и для самого сотрудника.

Диагностика профессионального потенциала начинается еще на этапе отбора персонала и принятия решения о приеме на работу того или иного кандидата.

При этом могут использоваться такие технологии отбора персонала как ассесмент центр, case-интервью или технология «STAR».

В ходе Case-интервью кандидату для решения и обсуждения предлагается определенная ситуация, связанная с его профессиональной деятельностью и текущей обстановкой в компании. Технология «STAR» подразумевает ситуационные вопросы, в качестве обговариваемых проблем используются реальные или гипотетические ситуации, тем или иным образом затрагивающие профессиональную сферу работника. Данные методы позволяют работодателю проанализировать умение кандидата мыслить аналитически, оценить его поведение в сложной ситуации и выявить характеристики, важные для данной конкретной организации в данный конкретный период ее развития [10].

Под ассесмент центром принято рассматривать сочетание разноплановых заданий и методов оценки кандидатов, также позволяющих увидеть и проанализировать их модель поведения и способы взаимодействия с другими людьми в условиях, максимально приближенных к реальным условиям работы.

Результаты, полученные в ходе такого отбора, характеризуются высокой объективностью и, помимо всего прочего, определяют мотивационные факторы, ценности и взгляды кандидатов [11].

Далее, после принятия сотрудника в штат, оценка его потенциала может проводиться с любой периодичностью, установленной руководством организации.

Наиболее распространенными методами диагностики и развития профессионального и личностного потенциала сотрудников штаба, используемыми работодателями на регулярной основе, являются оценка (аттестация) персонала, его обучение и мотивация.

Аттестация проводится для выявления текущего уровня профессионально значимых навыков и качеств сотрудника, а также определения степени их соответствия требованиям и целям организации. Кроме того, оценка позволяет составить план дальнейшего обучения и развития работника, спланировать его продвижение по карьерной лестнице.

Обучение в компании поднимает уровень теоретических и практических навыков персонала в тех сферах, которые на данном конкретном этапе необходимы для осуществления более эффективной деятельности отдельного сотрудника и организации в целом. Коучинг как метод обучения подразумевает планомерное развитие молодого специалиста и его профессионального уровня под четким руководством опытного работника [12].

В зависимости от финансовых ресурсов компании обучение и аттестация персонала могут осуществляться как внутри организации, с привлечением сил отдела по управлению персоналом и корпоративного университета (если он имеется), так и с помощью организаций, предоставляющих данные услуги на основе аутсорсинга.

Материальная и нематериальная мотивация, стимулирование персонала, а также высокая конкуренция на рабочем месте способствуют повышению личной заинтересованности работника в самостоятельном развитии требуемых компетенций. Данный метод диагностики профессионального потенциала считается одним из самых значимых.

Таким образом, цель диагностики профессионального потенциала сотрудников в организации сводится к выявлению ценных для предприятия профессиональных способностей, навыков, умений и личностных качеств работника, мотивированию сотрудника на «демонстрацию» этих качеств в трудовой деятельности и постоянному развитию и продвижению сотрудника внутри организации для достижения еще более высоких показателей эффективности в будущем.

Выводы

Из всего вышеизложенного можно сделать вывод о том, что процесс самоопределения личности, и, в частности, профессионального самоопределения, являются неотъемлемыми составляющими развития успешной личности.

Благодаря профессиональному самоопределению человек определяет не только свое место в трудовой сфере, но и свой социальный, профессиональный и личный статус в обществе в целом. Самоопределение позволяет соотнести имеющиеся личностные качества, склонности и способности индивида с требованиями профессии и современного рынка труда, а также с нормами, сложившимися в обществе.

Профессиональное самоопределение и развитие личности происходит непрерывно на протяжении всего жизненного и трудового пути человека, вне зависимости от того, на каком этапе он находится в данный момент: получает образование в старших классах школы или уже является специалистом с богатым опытом работы.

Однако стоит отметить, что с учетом возраста человека и его профессионального уровня будут варьироваться цели и методы профессионального самоопределения.

Так, цель профориентации школьников заключается в осмыслении своего предназначения в жизни, выявлении и развитии собственных возможностей для определения своего будущего: формирования пути дальнейшего обучения, выбора профессии.

Целью же диагностики профессионального потенциала сотрудника является оценка имеющихся профессиональных компетенций и личностных характеристик, их постоянное совершенствование для личного развития работника и его продвижения по карьерной лестнице, а также для повышения эффективности деятельности предприятия.

Кроме того, в рамках исследования автором было выявлено, что западная модель периодизации является более прогрессивной в отличие от российской в связи с охватом более продолжительного периода жизни индивида. В связи с этим, автор считает целесообразным расширить границы российской модели периодизации самоопределения.

ЛИТЕРАТУРА

1. Пашина, Е.П. Тенденции развития системы профессиональной ориентации и профессионального самоопределения в образовательной организации / Е.П. Пашина // Студенческий вестник. — 2021. — № 33-1(178). — С. 14–15. — EDN GFVXYD.

2. Касаткина, М.И. Формирование профессионально-ценностных ориентаций будущих социальных работников как условие развития их готовности к профессиональной деятельности / М.И. Касаткина, И.Л. Федотенко // Человеческий капитал. — 2023. — № 1(169). — С. 220–228. — DOI 10.25629/HC.2023.01.25. — EDN YGTXCXV.
3. Дочкин, С.А. Цифровая трансформация профессиональной ориентации и профессионального самоопределения молодежи / С.А. Дочкин, И.Ю. Кузнецова // Профессиональное образование в России и за рубежом. — 2020. — № 3(39). — С. 27–35. — EDN JLVPGW.
4. Носакова, Т.В. Экономические аспекты профессиональной идентичности, смысло-жизненных и ценностных ориентаций студентов вуза / Т.В. Носакова, С.Г. Мельников // Естественно-гуманитарные исследования. — 2023. — № 3(47). — С. 180–185. — EDN FBVNFC.
5. Евецкая, С.Н. Особенности трудовых ценностных ориентаций современных старшеклассников на этапе профессионального самоопределения / С.Н. Евецкая, Н.С. Палагина, А.А. Морозова // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. — 2020. — Т. 9, № 6-1. — С. 64–72. — DOI 10.34670/AR.2020.62.35.009. — EDN UBIAZ.
6. Кравченко, О.Ю. Введение мероприятий по профессиональной ориентации для укрепления национальной безопасности / О.Ю. Кравченко, М.А. Махотенко // Интеллектуальные ресурсы — региональному развитию. — 2019. — Т. 5, № 2. — С. 236–242. — EDN DJBSHQ.
7. Гончарова, О.Л. Профессиональная ориентация старшеклассников: из опыта работы / О.Л. Гончарова // Вестник научных конференций. — 2020. — № 9-1(61). — С. 40–42. — EDN JKTJSD.
8. Буланова М. NEET-молодежь: опыт международной диагностики // Вестник РГГУ. Серия «Философия. Социология. Искусствоведение». — 2018. — № 3(13). — С. 54–62.
9. Буланова М.Б., Артамонова Е.А. NEET-молодежь: европейский контекст и российские реалии // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. — 2020. — Т. 20. — № 1. — С. 64–72.
10. Мищенко, В.А. Структурные компоненты профессиональных ценностных ориентаций студентов вуза / В.А. Мищенко, Е.В. Фролова // Глобальный научный потенциал. — 2019. — № 12(105). — С. 139–142. — EDN QZFTDE.
11. Ильина, А.В. Нормативное обеспечение организации профессиональной ориентации школьников / А.В. Ильина, А.В. Коптелов, С.А. Ларюшкин // Методист. — 2020. — № 4. — С. 38–51. — EDN PWZCOF.
12. Землянухина, Н.С. Профессиональная ориентация в условиях цифровизации: проблемы и возможности / Н.С. Землянухина // Профессиональная ориентация. — 2021. — № 4. — С. 10–13. — EDN PXLZD.

Sukonnova Ksenia Sergeevna

Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia
E-mail: kssukonnova@mail.ru

Academic adviser: **Kapustina Nadezhda Valer'evna**

Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia
E-mail: NVKapustina@fa.ru

Professional self-determination in the context of continuing education

Abstract. In this article, the author examines the features and difficulties of decision-making related to professional implementation. Research shows that only 4 out of 10 Russians choose their profession once and stay with it forever, while the rest, after completing their education, do not go to work in their chosen specialty and are forced to think about changing their field of activity. The author is convinced that in order to minimize such selection errors, it is necessary to pay great attention to the formation of a person's professional self-determination at each stage of its development, as well as timely professional guidance. As part of the study, the author reveals the essence and features of the process of self-determination. The author focuses on the fact that professional self-determination and personal development occurs continuously throughout a person's life and work path and includes several stages. The study also included a comparative description of approaches to the periodization of professional self-determination and human development. According to the author, the most pressing issue of professional self-determination faces schoolchildren, because it is during their school years that students are faced with the internal need to understand their purpose in life. In this regard, the article also provided a comparative description of individual methods of vocational guidance for schoolchildren. The article emphasizes that the diagnosis of professional potential begins at the stage of personnel selection and decision-making on hiring a particular candidate. The author also focuses on the fact that after accepting an employee to the headquarters, an assessment of his potential can be carried out at any frequency established by the organization's management. The final part of the article formulates a conclusion regarding the features of diagnosing the professional potential of an employee.

Keywords: professional self-determination; continuing education; vocational guidance; market economy; labor market; career growth; human capital