

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Омский государственный технический университет»

На правах рукописи



Лямцева Ксения Константиновна

**ПРОФЕССИОНАЛЬНО ОРИЕНТИРОВАННЫЙ ПОДХОД
К ПОДГОТОВКЕ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ДЛЯ ЭКОНОМИКИ
РЕГИОНА**

Специальность 5.2.3. Региональная и отраслевая экономика
(8. Экономика народонаселения и экономика труда)

ДИССЕРТАЦИЯ

на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Научный руководитель:

доктор экономических наук, профессор
Ковалев Василий Александрович

Омск – 2025

Оглавление

Введение.....	3
Глава 1 Теоретические основы формирования профессионально ориентированного подхода к подготовке кадров.....	13
1.1 Теоретико-концептуальные подходы к формированию системы подготовки кадров.....	13
1.2 Содержание профессионально ориентированного подхода к подготовке молодых специалистов для экономики региона.....	28
1.3 Принципы профессиональной интеграции молодых специалистов в экономику региона.....	42
Глава 2 Оценка результатов профессиональной подготовки и трудоустройства молодежи в отраслях экономики региона (на материалах Омской области)	56
2.1 Анализ динамики профессиональной подготовки молодежи в регионе....	56
2.2 Определение взаимосвязи профессионального трудоустройства с имеющейся специализацией молодежи.....	73
2.3 Анализ и оценка выбора молодежью направлений профессиональной деятельности в регионе.....	88
Глава 3 Совершенствование методов профессиональной интеграции молодежи в экономику региона (на примере Омской области).....	102
3.1 Меры трудовой адаптации молодых специалистов для содействия успешной профессиональной деятельности	102
3.2 Механизм совершенствования профессиональной подготовки и интеграции молодых специалистов в экономику региона.....	118
3.3 Направления реализации профессионально ориентированного подхода к подготовке молодых специалистов для экономики региона.....	129
Заключение.....	142
Список литературы.....	147
Приложения.....	167

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Современное развитие науки и технологий обуславливает актуализацию трансформации подходов к подготовке кадров для экономики регионов. Потребность общества в образовании молодежи обусловлена особой значимостью участия молодежи в социально-экономических преобразованиях, что в значительной степени зависит от всестороннего обучения и уровня подготовки молодых специалистов. В России численность молодежи в возрасте 14-35 лет составляет 33 млн чел., или 22,4% населения страны¹.

Профессиональные знания и образование являются ключевыми факторами для эффективного участия представителей молодежи в процессах социально-экономического развития страны. Новый национальный проект «Молодёжь России»² призван объединить механизмы поддержки молодежи и нацелен на совершенствование условий для самореализации молодежи как востребованных профессионалов, предпринимателей и ученых. Профессиональное образование играет центральную роль в подготовке молодых специалистов для экономики страны и ее регионов, в «обеспечении возможности для самореализации»³ и улучшении качества жизни молодежи.

Перспективы профессионального трудоустройства подготовленных молодых специалистов различаются в регионах и зависят от приоритетной направленности и отраслевой специализации региональной экономики. В настоящее время достаточно остро стоят проблемы дефицита кадров в стратегически значимых отраслях промышленности России, формирования у молодых специалистов устойчивых представлений о жизни и профессиональной карьере в регионах. На фоне усиления

¹ Численность населения Российской Федерации по полу и возрасту. Росстат. – URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13284> (дата обращения: 17.11.2024 г.).

² Послание Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации от 29.02.2024 г. – URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/50431/> (дата обращения: 19.11.2024 г.).

³ Паспорт национального проекта «Образование». Утвержден президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 №16. – URL: <http://government.ru/info/35566/> (дата обращения: 25.11.2024 г.).

тенденции роста численности населения в городских агломерациях в стране наблюдается отток молодежи в крупные города в целях получения высшего образования в ведущих университетах, поиска более престижной и высокооплачиваемой работы после завершения высших учебных заведений в регионах, обеспечения доступа к объектам развитой социально-культурной инфраструктуры.

В таких условиях возникает необходимость совершенствования подготовки кадров на принципах профессионально ориентированного подхода, формирования социально-экономической среды для привлечения и дальнейшего трудоустройства молодых специалистов на предприятиях региона, что требует разработку эффективных механизмов совершенствования профессиональной подготовки молодых специалистов.

Степень научной разработанности проблемы. Существенный вклад в исследование проблем развития рынка труда, занятости и безработицы внесли такие ученые, как: В.Н. Бобков, Р. Буае, В.Е. Гимпельсон, Н.А. Горелов, Р.А. Долженко, С.Б. Долженко, О.В. Забелина, Р.И. Капелюшников, О.А. Колесникова, Р.П. Колосова, Ю.Г. Одегов, В.С. Половинко, Т.О. Разумова, Г.Г. Руденко, Т.Ю. Стукен, Г. Стэндинг, С.Ю. Цёхла, Л.В. Шершова и др. Анализ особенностей развития молодежной занятости посвящены работы А.М. Асалиева, Г. Бертола, Ф. Блау, Н.В. Бондаренко, Н.Г. Вишневской, Ю.Л. Войнилова, Г.С. Волковой, Н.С. Вязовой, В.А. Гневашевой, Е.С. Дашковой, Я.В. Дидковской, Н.В. Дороховой, Е.В. Дробот, А.В. Зинич, В.А. Ковалева, О.В. Кондратьевой, В.В. Кот, А.С. Лаврентьева, В.В. Леушкиной, Г. Мартина, Е.А. Полищук, Д.В. Трынова и др. В трудах О.В. Вередюк, А.А. Гулюгиной, А.В. Золотова, О.П. Недоспасовой, Е.В. Одинцовой представлены результаты авторских исследований относительно уровня и качества жизни различных возрастных категорий населения, в том числе молодежи.

Исследованию проблем подготовки кадров и направлений совершенствования систем подготовки посвящены труды Н.А. Волгина, М.Б. Генкина, В.А. Дятлова, А.Я. Кибанова, И.А. Кульковой, М.О. Латуха, Н.А. Лытневой, Н.В. Парушиной, О.С. Резниковой, Н.А. Симченко, В.В. Травина, С.Э. Умеровой и других.

Проблематика подготовки кадров для стратегически значимых отраслей экономики отражена в работах Н.В. Авдошиной, О.А. Александровой, М.А. Барзаевой, Е.А. Горина, Ю.С. Ненаховой, О.Е. Подвербных, А.В. Ярашевой и др. Ключевым особенностям развития сферы профессионального образования в развитии человеческого потенциала посвящены работы Е.Г. Бачериковой, Е.В. Гуровой, Т.Л. Клячко, Е.В. Луневой, Е.А. Макеевой, М.С. Мамиконян, В.В. Мамонтова, Е.Д. Стрельцовой, И.Г. Телешовой, Н.Г. Яковлевой и др. Вопросы развития профессиональных и карьерных ориентаций студентов высших учебных заведений освещены в работах В.Ю. Бочарова, Н.А. Буравлевой, А.С. Верхотуровой, Т.В. Гаврилюк, В.В. Гаврилюк, О.А. Золотиной, Ю.А. Зубок, Т.И. Касьяновой, Г.В. Леонидовой, А.В. Мальцева, Т.А. Пакиной, М.А. Серпуховой, Е.М. Тарасовой, К. С. Федоровой, А.В. Фетюкова, В.И. Чупрова и др.

Содержательные результаты фундаментальных исследований, посвященных проблемам трудовой миграции, в том числе миграции молодежи, отражены в трудах российских и зарубежных ученых – О.А. Акимовой, А.А. Бобриковой, Е.А. Варшавской, С.К. Волкова, О.Д. Воробьевой, Дж. Волперта, Т.И. Заславской, В.А. Ионцева, Е. Йомкондо, И.А. Калмыковой, П.В. Коноваловой, С.А. Кузнецовой, Е.С. Ли, Д. Массей, Е.Б. Олейника, В.И. Переведенцева, Л. Л. Рыбаковского, С.В. Рязанцева, М.Н. Храмовой, О.С. Чудиновских и др.

Анализ теоретических подходов к изучению проблем подготовки кадров показал особую актуальность исследования обозначенной проблемы диссертационного исследования. Невзирая на достаточно обширное обсуждение обозначенной проблематики в трудах известных ученых, малоизученными являются вопросы профессионально ориентированной подготовки молодых специалистов для экономики региона с учетом ценностей современного российского общества, что и обусловило выбор и утверждение темы диссертации.

Цель и задачи исследования. Цель диссертационной работы состоит в разработке базирующихся на профессионально ориентированном подходе теоретических положений и практических рекомендаций по подготовке молодых специалистов для экономики региона.

Поставленная цель обусловила необходимость решения следующих задач:

- раскрыть содержание профессионально ориентированного подхода к подготовке молодых специалистов в современных условиях;
- обосновать принципы профессиональной интеграции молодых специалистов в экономику региона;
- разработать методический подход к оценке результатов профессиональной подготовки и трудоустройства молодежи в отраслях экономики региона;
- разработать механизм совершенствования профессиональной подготовки молодых специалистов в обеспечении их интеграции в экономику региона.

Объектом исследования являются процессы формирования профессиональных компетенций, подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров.

Предметом исследования является совокупность организационно-экономических и социально-трудовых отношений, возникающих в процессе формирования и применения профессионально ориентированного подхода к подготовке молодых специалистов для экономики региона.

Соответствие диссертации паспорту научной специальности. Область исследования соответствует требованиям Паспорта специальности ВАК РФ 5.2.3. Региональная и отраслевая экономика (8. Экономика народонаселения и экономика труда): 8.12. Теоретико-методологические основы экономики труда; 8.16. Проблемы формирования профессиональных компетенций, подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров. Формирование конкурентоспособности работников. Профессиональная ориентация населения.

Научная новизна полученных результатов состоит в научном обосновании базирующихся на профессионально ориентированном подходе теоретических положений и практических рекомендаций по подготовке молодых специалистов для экономики региона.

Наиболее важными результатами исследования, обладающими научной новизной, являются:

1. Научно обоснован профессионально ориентированный подход к подготовке молодых специалистов в современных условиях. Новизна предлагаемого профессионально ориентированного подхода к подготовке кадров заключается в разработке положений профессиональной подготовки с последующей профессиональной интеграции молодежи в экономику региона на основе ценностных ориентиров в контексте системы традиционных российских духовно-нравственных ценностей. На основе анализа глобальных экономических, социокультурных, технологических трендов, оказывающих влияние на систему подготовки кадров в стране, обоснована важность использования бесшовной технологии подготовки кадров новым цифровым навыкам на постоянной основе.

2. Определены и обоснованы принципы профессиональной интеграции молодых специалистов в экономику региона, разделенные на пять основных типов: ценностные принципы; образовательные принципы; научно-технологические принципы; принципы стимулирования, а также принципы повышения производительности и эффективности труда. Научная новизна авторского подхода заключается в систематизации современных подходов к совершенствованию подготовки кадров с закреплением в основе профессионально ориентированного подхода совокупности базовых принципов, раскрывающих новое качество социально-экономического и технологического содержания профессиональной подготовки молодых специалистов в современных условиях.

3. Разработан методический подход к оценке результатов профессиональной подготовки и трудоустройства молодежи в отраслях экономики региона, который определяет порядок и состав оценочных показателей с использованием статистических и эмпирических данных и формирует аналитическую основу профессионального трудоустройства подготовленных молодых специалистов. Результаты позволяют вырабатывать и обосновывать направления совершенствования подготовки обучающихся в образовательных организациях, дополнительные меры повышения практических навыков и приобретения стажа

во время профессионального обучения для обеспечения трудовой занятости выпускников.

4. Предложен организационный механизм совершенствования профессиональной подготовки и интеграции молодых специалистов в экономику региона, нацеленный на обеспечение отраслей региональной экономики специалистами. Новизна предложенного механизма состоит в обосновании эффективных мер по реализации сотрудничества и взаимодействия образовательных организаций с действующими предприятиями и организациями регионального местонахождения для выработки и формирования профессиональных компетенций в ходе подготовки специалистов, трудовой адаптации и профессиональной интеграции молодых специалистов на региональном рынке труда. Разработанная система действий позволяет преодолеть разрозненность действий и фрагментарность сотрудничества и сформировать согласованные взаимоотношения всех участников на этапах подготовки, трудоустройства, интеграции молодых специалистов, их дальнейшего профессионального развития.

Теоретическая значимость результатов диссертационного исследования заключается в развитии теоретических положений профессионально ориентированного подхода к подготовке молодых специалистов в современных условиях. Обосновано, что профессионально ориентированный подход должен опираться на совокупность ценностных ориентиров в контексте системы традиционных российских духовно-нравственных ценностей. Определены принципы профессиональной интеграции молодых специалистов в экономику региона, разделенные на пять основных типов: ценностные принципы; образовательные принципы; научно-технологические принципы; принципы стимулирования, а также принципы повышения производительности и эффективности труда.

Практическая значимость результатов диссертационного исследования заключается в развитии научно-методических положений профессионально ориентированного подхода к подготовке молодых специалистов для экономики

региона на основе приоритетного использования разработанного методического подхода к оценке результатов профессиональной подготовки и трудоустройства молодежи в отраслях экономики региона. На основе проведения содержательного анкетного опроса выпускников образовательных организаций высшего образования выявлено, что отличительной особенностью современной молодежи является проявление самоактуализации молодых специалистов (актуализация собственных знаний и приобретение дополнительных навыков), которая позволяет трансформироваться под влиянием современных тенденций как в социально-нравственном, так и в экономическом направлениях.

Методология и методы исследования. В основу проведения исследований положены общенаучные методы анализа и синтеза, индукции и дедукции, а также графический метод, методы абстрагирования, сравнительного анализа, анкетирования, метод контент-анализа научных публикаций и результатов исследований отечественных ученых, статистические данные официальных источников, статистические сборники, нормативные акты и программные документы федеральных и региональных органов власти.

Информационная база исследования основывается на совокупности научных трудов отечественных и зарубежных ученых в области экономики труда, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, данных статистических сборников и различных статистических форм образовательных организаций высшего образования, аналитических материалов Минтруда России, Росстата, а также на основе положений нормативно-правовых документов Российской Федерации, официальных Интернет-ресурсов.

Основные положения диссертации, выносимые на защиту:

1. Профессионально ориентированный подход к подготовке молодых специалистов заключается в разработке положений профессиональной подготовки с последующей профессиональной интеграции молодежи в экономику региона на основе ценностных ориентиров в контексте системы традиционных российских духовно-нравственных ценностей. Профессионально ориентированный подход нацелен на повышение качества профессиональной подготовки кадров для

современной экономики. Важное значение в совершенствовании системы профессиональной подготовки кадров в регионе имеет комплексный подход, опирающийся на сбалансированность социокультурных, экономических и технологических составляющих.

2. В основу предложенного профессионально ориентированного подхода к подготовке молодых специалистов заложены принципы профессиональной интеграции, разделенные на пять основных типов: ценностные принципы; образовательные принципы; научно-технологические принципы; принципы стимулирования, а также принципы повышения производительности и эффективности труда. Совокупность предложенных базовых принципов раскрывает новое качество социально-экономического и технологического содержания профессиональной подготовки молодых специалистов в современных условиях, которое характеризуется, с одной стороны, высокой степенью адаптивности молодых специалистов к меняющейся среде, а, с другой, профессионально ценностным восприятием вклада своего труда в экономику региона присутствия.

3. Разработанный методический подход к оценке результатов профессиональной подготовки и трудоустройства молодежи в отраслях экономики региона включает определение состояния и динамики профессиональной подготовки молодежи в региональных образовательных организациях, профессиональной занятости молодых специалистов, определение уровня безработицы и миграционной активности подготовленных специалистов. В результате внедрения предложенного методического подхода выявлен ряд проблем при трудоустройстве молодых специалистов, что позволило сформулировать направления совершенствования подготовки кадров и меры по повышению практической ориентированности навыков обучающихся для обеспечения трудовой интеграции выпускников на региональном рынке труда.

4. Разработанный в диссертации механизм совершенствования профессиональной подготовки молодых специалистов в обеспечении их интеграции в экономику региона нацелен на обеспечение отраслей региональной

экономики специалистами, базируется на принципах профессионально ориентированного подхода к подготовке кадров, структурированно отражает направления последовательного решения основных задач, конкретизацию целевых индикаторов и ожидаемые результаты от реализации предложенных мер. Внедрение предложенного механизма имеет экономическую целесообразность, так как способствует улучшению социально-экономических показателей регионального уровня: увеличению численности занятых в отраслях региональной экономики и росту ВРП.

Степень достоверности и апробация результатов диссертационного исследования. Основные результаты диссертационного исследования представлены и прошли апробацию в ходе проведения научных мероприятий, в т.ч.: IV Международной научно-практической конференции «Управление, экономика и право: проблемы, исследования, результаты» (г. Пенза); V Международной научно-практической конференции «Образование будущего» (г. Грозный); XXXVII Международной научно-практической конференции «Проблемы экономики, организации и управления в России и мире» (г. Прага); Международной научно-практической конференции «Проектная и научно-исследовательская деятельность молодежи как инвестиции в будущее страны» (г. Санкт-Петербург); XIII Всероссийской научно-практической конференции «Молодежь, наука, инновации» (г. Грозный) и других научных мероприятиях.

Отдельные результаты диссертационного исследования приняты к рассмотрению и внедрены в деятельность «Центра занятости населения Омской области» («Кадровый центр города Омска») (справка от 17.12.2024 г. №ИСХ-24/ЦЗНОМСК-756-с); Главного управления молодежной политики Омской области (ГМП Омской области) (справка от 18.12.2024); ООО «Полиом» (справка от 17.01.2025 г. №38/22), а также используются в учебном процессе ФГАОУ ВО «Омский государственный технический университет» (справка от 10.02.2025 г. №ИСХ-2025-00357).

Личный вклад автора состоит в выполнении всех необходимых этапов проведения диссертационного исследования, получении и обосновании авторских

научных результатов, выносимых на защиту, а также личном участии в апробации основных результатов настоящего исследования.

Публикация результатов исследования. По теме диссертационной работы опубликовано 15 работ общим объемом 7,95 п.л. (в том числе авторских – 7,64 п.л.), из них 4 публикации (2,58 п.л.) – в рецензируемых научных журналах, рекомендованных ВАК РФ, и 2 публикации (1,31 п.л.) – главы в монографиях, 9 публикаций (4,06 п.л., в т.ч. авт. – 3,75 п.л.) – в других изданиях.

Объем и структура работы. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы, приложений. Диссертация изложена на 178 страницах, содержит 14 таблиц, 47 рисунков, 7 приложений. Список литературы включает 160 источников.

Глава 1 Теоретические основы формирования профессионально ориентированного подхода к подготовке кадров

1.1 Теоретико-концептуальные подходы к формированию системы подготовки кадров

Социальные и экономические трансформации развития общества оказывают весьма значительное влияние на формирование новых подходов к подготовке кадров. Подготовка кадров в России осуществляется образовательными организациями высшего образования, профессиональными образовательными организациями («образовательными организациями, осуществляющими образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования и (или) по программам профессионального обучения»); организациями дополнительного профессионального образования» [77]. Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» также дано определение практической подготовки кадров как «формы организации образовательной деятельности при освоении образовательной программы в условиях выполнения обучающимися определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью и направленных на формирование, закрепление, развитие практических навыков и компетенции по профилю соответствующей образовательной программы» [77].

Система подготовки кадров на разных уровнях экономической системы опирается на ряд принципиальных положений. Стратегией развития национальной системы квалификаций Российской Федерации на период до 2030 года определены основные направления и задачи развития национальной системы квалификаций страны [124]. Важнейшим направлением развития национальной системы квалификаций является «обеспечение своевременного реагирования системы подготовки кадров на изменения требований рынка труда» [124]. Указанное направление предусматривает реализацию следующих задач:

«вовлечение работодателей в управление качеством реализации основных и дополнительных профессиональных образовательных программ и основных программ профессионального обучения; внедрение процедуры ускоренной актуализации примерных и основных профессиональных образовательных программ, в том числе по направлениям, связанным с развитием цифровой экономики, с учетом требований, предъявляемых работодателями к квалификации выпускников; создание условий для подтверждения квалификаций, полученных по итогам реализации профессиональных образовательных программ (или их модулей) и основных программ профессионального обучения, в том числе с использованием инструментов независимой оценки квалификации» [124].

Следует подчеркнуть, что в ходе теоретического исследования составляющих системы подготовки кадров нами проанализированы результаты поиска в системе e-Library путем ввода в поисковой запрос словосочетания «система подготовки кадров». В результате обработки данного поискового запроса системой было представлено более 2500 публикаций, включая научные статьи, научные монографии и тезисы конференций. Проведя тематический обзор представленных публикаций за различные годы, начиная с 90-х гг. XX в., можно сделать вывод о наличии определенных закономерностей в трансформации научных взглядов на формирование и совершенствование системы подготовки кадров, в зависимости от геополитических, технико-технологических, социально-экономических, культурных императивов развития страны. Также следует отметить довольно значительное количество публикаций, посвященных особенностям системы подготовки кадров для различных отраслей экономики.

В ходе проведенного теоретико-концептуального анализа научных публикаций в области исследования проблем подготовки кадров [22, 23, 29, 34, 35, 58, 131, 133], а также соответствующих нормативно-правовых актов, регулирующих процессы подготовки кадров в России [77, 98, 124], позволяет выделить следующие этапы эволюции теоретико-концептуальных подходов к подготовке кадров (табл. 1.1). Отметим, что в табл. 1.1 отражены базовые, с нашей точки зрения, подходы к подготовке кадров, раскрывающие значимость профессионально ориентированной подготовки.

Таблица 1.1 – Теоретико-концептуальные подходы к подготовке кадров, раскрывающие значимость профессионально ориентированной подготовки

Теоретико-концептуальный подход	Характеристика теоретико-концептуального подхода
Подход с позиций научной организации труда, или научного управления (Ф. Тейлор, А. Фаойль, Ф. Гилберт, Г. Форд и др.).	Родоначальником научного подхода в управлении и организации труда является американский инженер Ф. Тейлор (1911 г.). Основы тейлоризма заложили основы рационализации производства, способствовали значительному росту производительности труда в промышленности. Этому во многом способствовали: четкая специализация, нормирование труда, сдельная и премиальная формы оплаты труда, жесткая дисциплина, что в последующем повлияло и на специализацию в подготовке кадров, а также профессиональный отбор кадров.
Концепция научной организации труда (СССР) (А.К. Гастев, О.А. Ерманский и др.).	Концептуальный подход, основанный на достижениях научно-технического прогресса (НТП) с целью планомерного внедрения в организацию процессов на производстве на системной основе в обеспечении рационализации и нормирования труда, роста производительности труда, здоровьесбережения, повышения экономической эффективности. Концепция НОТ играла очень значимую роль в СССР в процессе индустриализации после Революции 1917 года, Гражданской войны. Одним из базовых направлений научной организации труда является подготовка кадров, повышение профессиональной квалификации кадров.
Концепция наставничества (С.С. Уваров, К.Д. Ушинский, Д.К. Советкин, А.С. Макаренко, В.А. Сухомлинский и др.)	Концепция наставничества развивается на протяжении всей истории человечества. Однако научно обоснованной данная концепция для нашей страны становится в трудах выдающихся ученых-педагогов К.Д. Ушинского и других. Широкое развитие концепция наставничества получила в Советский период в процессе подготовки кадров для различных отраслей промышленности. В настоящее время в России принята Концепция развития наставничества в Российской Федерации, в которой изложены направления развития наставничества в стране в различных сферах российского общества: «на производстве, в образовании, в научных, военно-технических и др. областях» [73]. В настоящее время концепция наставничества имеет важнейшее значение в обеспечении технологического суверенитета России.
Компетентностный подход к подготовке кадров (Н. Хомский, Дж. Фланаган, Д. Макклелланда, Р. Бояцис и др.)	Компетентностный подход к подготовке кадров первоначально оформился как научная концепция в США в трудах ученых-бихевиористов, а позже – в работах ученых, исследующих поведенческие модели в экономике. Позже стремительное развитие компетентностного подхода получило в Европе – Великобритании, Франции, Германии. Положенный в основу современной Болонской системы образования, компетентностный подход основывается на формировании у работников необходимых компетенций, включающих знания, умения, навыки, мотивации и личностные качества, реализация которых позволит повысить эффективность профессиональной деятельности.

Источник: составлено автором

В ходе последовательного изучения теоретико-концептуальных подходов к формированию системы подготовки кадров нами выделены классификационные признаки подготовки кадров. Отметим, что нижеприведенные классификационные признаки сформулированы в целях настоящего диссертационного исследования, не претендуют на завершенность и включают следующие:

- 1) по уровню экономической системы:
 - подготовка кадров на микроуровне;
 - подготовка кадров на мезоуровне;
 - подготовка кадров на макроуровне;
- 2) по отраслевому признаку: подготовка кадров для различных отраслей экономики;
- 3) по уровню образования:
 - уровень подготовки кадров в образовательных организациях среднего профессионального образования;
 - уровень подготовки кадров в образовательных организациях высшего образования;
 - уровень подготовки кадров в организациях дополнительного профессионального образования и др.;
- 4) по типам освоения профессиональных компетенций:
 - подготовка рабочих кадров;
 - подготовка специалистов, служащих;
 - подготовка управленческих кадров;
 - подготовка кадров высшей квалификации и др.

В процессе исследования различных теоретических и концептуальных подходов к формированию и развитию системы подготовки кадров нами выделена совокупность определенных составляющих системы подготовки кадров, в частности: подсистема планирования профессиональной подготовки кадров; подсистема профессиональной подготовки кадров; подсистема профессиональной переподготовки кадров; подсистема

повышения квалификации кадров; подсистема обучения; подсистема управления кадровым резервом; подсистема поощрений и наказаний; подсистема социальной поддержки, включая различные виды социальных льгот, включая оплату проезда, обеспечение льготными путевками в здравницы, возможность получения высшего и среднего образования на определенных условиях, улучшение жилищных условий, и пр.); подсистема профессиональной карьеры и продвижения; подсистема организации воспитательной работы (рис. 1.1).

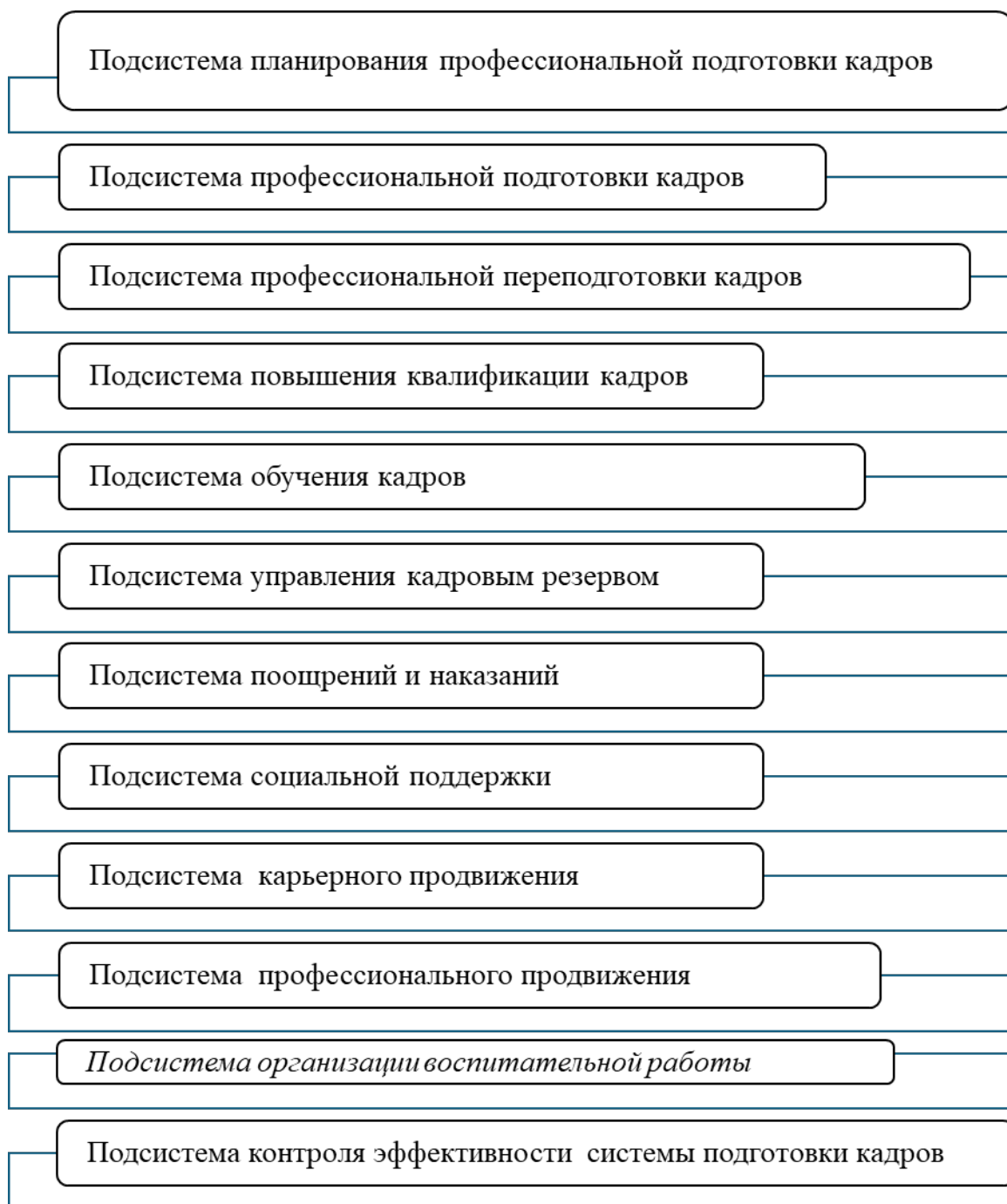


Рисунок 1.1. – Основные подсистемы системы подготовки кадров
 Источник: составлено автором [53]

Приведенные на рис. 1.1 составляющие системы подготовки кадров составлены нами на основе имеющихся теоретико-концептуальных подходов к подготовке кадров, а также исходя из практики хозяйствования. Обратим внимание на такую важнейшую составляющую в системе подготовки кадров, как «организация воспитательной работы» (выделено на рис. 1.1). Здесь отметим, что в настоящее время данная функция в системе управления подготовкой кадров в организациях весьма размыта. Если в советский период функция воспитания была четко возложена на соответствующие партийные органы, то сейчас данная функция преимущественно возлагается на наставников, менторов по отношению к молодым специалистам, принимаемым на работу и/или проходящим стажировку в организации. Хотя, как показывает практика, данная функция у наставника является, как правило, добровольной и не носит обязательный характер. Мы вернемся к вопросам организации воспитательной работы позже, при рассмотрении приоритетных подходов к подготовке кадров в цифровой экономике.

В настоящее время приоритетное внимание в подготовке кадров уделяется, прежде всего, инструментам профориентации, повышению уровня профессиональных квалификаций. Одним из современных инструментов профориентации, или, по мнению экспертов, «инструментом профориентации XXI века» является Атлас профессий [4]. В последнем издании Атласе профессий, подготовленном сотрудниками Агентства стратегических инициатив (АСИ), представлено более 350 новых профессий, актуальных в XXI веке. Разработчиками Атласа сделан акцент на таком направлении, как «от узкоспециальных навыков к надпрофессиональным». Под «надпрофессиональными навыками» разработчики Атласа подразумевают «специфические наборы навыков, которые позволят специалистам работать эффективнее, переходить между отраслями и сохранять при этом востребованность» [4].

Ученые Р.А. Долженко и С.Б. Долженко в своем исследовании отмечают существование определенной «избирательности в развитии профессий и перспектив появления новых согласно «Атласу новых профессий», который в

разных вариантах пытаются «вытянуть» рынок труда через представление вариантов профессий, которыми он должен быть насыщен исходя из прогнозируемого будущего. При этом институциональные ограничения и «воля рынка труда» к самосохранению не учитываются» [29, с. 43].

Исследователь А.В. Зинич, изучая подходы к оценке надпрофессиональных навыков среди молодежи, указывает на такие: «системное мышление, программирование, работа с искусственным интеллектом и пр.» [34].

Отметим, что существующая система подготовки кадров ориентируется на реализацию ключевого принципа непрерывного образования. «Непрерывное образование с позиций органов управления представляет собой некую постоянно действующую систему, точнее такую систему образования, которая обеспечивает возможность получения гражданином (жителем региона, налогоплательщиком) образования, профессиональных навыков, повышения квалификации многократно в течение всей жизни или в разные ее периоды» [60, с. 24]. Как отмечают Д.В. Круглов, Ч. Сюэ, «необходимость создания эффективной системы обучения на предприятии, обеспечивающей постоянное совершенствование своих навыков и знаний сотрудниками, является очевидно» [45, с. 2916].

Интересным подходом к определению непрерывного образования является подход Н.А. Лобановой, Л. Г. Титовой, В. В. Юдина, которые дают следующее толкование: «Непрерывное образование – не система подогнанных друг к другу образовательных программ, а процесс личностного и профессионального становления человека в течение всей жизни, обеспечивающий соответствие его опыта запросам меняющегося производства и социальных отношений» [70, с. 9]. Е.Ю. Мокеева в своем исследовании акцентирует внимание на формы непрерывного образования в обеспечении подготовки кадров для отраслей социальной сферы в рамках реализации национальных проектов «Образование», «Здравоохранение», «Культура» [66]. В указанных национальных проектах указана роль непрерывного образования непрерывной подготовки кадров сотрудников, работающих в социально значимых отраслях. С 01 января 2025 года вводится в действие новый национальный проект «Экономика данных». Данный

нацпроект является логическим продолжением завершающегося в 2024 года нацпроекта «Цифровая экономика». Новый нацпроект «Экономика данных» предусматривает включение федерального проекта «Кадры для цифровой экономики», которым предусмотрена особая роль подготовки кадров для IT-сектора.

Исследуя идеи концепции непрерывного образования, обратим внимание, что «идеи человеко-центрированного образования и воспитания, создания «истинного человека» активно развивались еще в XIX веке и отражены в трудах известных общественных деятелей – В.Г. Белинского, К.Д. Ушинского, Н.И. Пирогова, что во многом повлияло на российскую систему образования» [152, с. 30-31]. Как отмечают российские ученые В. Карпов, М. Дремина, Н. Давыдова, «первым российским педагогом, разработавшим теорию образования взрослых как составной части непрерывного образования, был П.В. Вахтеров (1896-1924 гг.) [152].

В своих трудах П.В. Вахтеров указывает на то, что «только при комплексном обучении в течение всей жизни взрослых на базе воскресных школ, публичных библиотек может быть обеспечен широкий спектр образовательной деятельности для всех людей» [13]. В книге «Сельские воскресные школы и повторительные классы» П.В. Вахтеров пишет: «одним из величайших благ, отличающих наше время от эпох, ему предшествовавших, служит изобилие и общедоступность хороших книг. То, что в давние времена едва было доступно только богатым монастырям и соборам, позднее дворянам, иерархам, немногим из бояр и вельмож и ученым учреждениям в роде академии наук, – в настоящее время может быть достоянием каждого грамотного и любознательного человека. Значение этого факта громадно» [14].

В настоящее время с развитием научно-технического прогресса коренным образом меняется ценность книг, степень их доступности. Если ранее, как указывал в своих трудах П.В. Вахтеров, наличие книг служило определенно значимым благом, поскольку далеко не каждый мог себе позволить обеспечить доступ к книгам и владеть соответствующим уровнем грамотности для их чтения,

а, главное, понимания, то в XXI веке мы наблюдаем огромное изобилие различных видов издательской продукции. Одной из наиболее характерных негативных тенденций современности является снижение интереса у различных категорий населения и, прежде всего, молодежи, к чтению.

Западноевропейская концепция «lifelong learning», или концепция обучения в течение всей жизни, также направлена на подготовку кадров в современных условиях. Ряд зарубежных ученых указывают на то, что концепция обучения в течение всей жизни опирается на непрерывное образование, начиная с раннего возраста и до окончания жизни [148]. Часто это рассматривается как непрерывный процесс, включающий получение образования, профессионального опыта и соответствующего уровня профессионального обучения. Ученые подчеркивают значимость непрерывного образования с целью повышения квалификации в связи с ростом влияния цифровых технологий на поиск достойной работы [148].

Анализ зарубежных подходов к обучению на основе концепции «lifelong learning» показал, что основными источниками информации являются отчеты международных корпораций McKinsey, Gartner, Microsoft, Google, Amazon и др. Статистическая информация о влиянии цифровых технологий на подготовку кадров представлена в отчетных материалах IEEE и ACM [149]. Такие платформы, как Coursera, сфокусированы на подготовке карьерного пути обучения, ориентированного на профессиональное образование, а платформа edX, созданная Массачусетским технологическим институтом, сосредоточилась на объединении курсов как направлений обучения по темам [142].

Платформы электронного обучения, такие как Pluralsight, содержат различные направления обучения в контексте систем управления обучением LMS, где моделирование учебного процесса, педагогический мониторинг и визуализация играют большую роль. В исследованиях П. Тойча, Дж.-Ф. Боурдые указывается, что LSM-системы фокусируются на аспектах идентификации и обучения контекста человека, профиля человека, включая существующие знания и навыки, и личного пути к устройству [156]. В последнее время развивается новый вид рекомендательных систем электронного обучения. Л. Жанг, Дж. Лю, Г. Жанг описывают действие данных

систем с применением контентных и гибридных методов, методов коллаборативной фильтрации, а также методов, основанных на знаниях и позволяющих обучающимся работать быстрее [159]. Также в работах [144], [154] отмечается важность междисциплинарной подготовки кадров, развития инженерных компетенций в условиях развития Индустрии 4.0.

На развитие системы подготовки кадров в России влияет совокупность различных факторов – как глобального уровня, так и всероссийского. Исходя из проведенного анализа, нами выделены группы факторов глобального влияния на систему подготовки кадров в стране (рис. 1.2).



Рисунок 1.2. – Факторы глобального характера, оказывающие влияние на систему подготовки кадров в стране

Источник: составлено автором

Указанные на рис. 1.2 факторы глобального влияния включают политические, экономические, социокультурные, технологические факторы.

Наиболее важными политическими факторами глобального уровня влияния на подготовку кадров, с нашей точки зрения, являются:

- обострение ценностных противоречий;
- рост геополитической напряженности;
- рост военной эскалации в мире и др.

Экономические факторы включают, прежде всего, глобализацию экономики через проявление таких характерных признаков глобализации, как:

- экономическая либерализация;
- активизация взаимодействия технологий;
- активизация взаимодействия культур;
- усиление академической и трудовой мобильности, что требует сопоставимости квалификаций работников на глобальном уровне;
- экономические выгоды миграции;
- рост социального неравенства как в странах, принимающих мигрантов, так и в тех, которые они покинули;
- формирование потребительского общества;
- расширение международного сотрудничества по вопросам изменения климата и смежным проблемам [139];
- интернациональная макротехнология человечества [12] и др.

Социокультурные факторы глобального влияния включают:

- рост социальной поляризации;
- интернационализация высшего образования;
- рост динамики миграционных потоков;
- угроза демографического перехода;
- устаревание профессий, возникновение новых профессий: развитие современных цифровых сквозных технологий закономерно вызывает исчезновение старых и невостребованных профессий, появление новых

профессий с ориентацией на возможность использования цифровых технологий в текущей профессиональной деятельности.

К важнейшим технологическим факторам, вызывающим изменения в структуре экономической занятости, отнесем такие, как:

– переход к шестому технологическому укладу: развитие Индустрии 4.0, формирование институционально-технологических рамок Индустрии 5.0 коренным образом меняют технологический ландшафт развития экономики, и экономики труда, в частности. Академик РАН С.Ю. Глазьев еще в 2010 году указал на такие ключевые факторы развития шестого технологического уклада, как: информационно-коммуникационные технологии, нано-, биотехнологии. Ядром VI технологического уклада являются: наноэлектроника, нанофотоника, наноматериалы, геновая инженерия, клеточные технологии, наносистемная техника, нанофабрика, нанометрология [18]. Также С.Ю. Глазьев указывает и на важные «несущие» отрасли: образование, здравоохранение, телекоммуникации, авиа-, судостроение, автомобилестроение, приборостроение, станкостроение, электроника, электротехника, атомная промышленность, солнечная энергетика, ядерная энергетика и др. [18];

– бесшовность внедрения сквозных цифровых технологий в жизнь человека тесно связана с результатами научно-технологических прорывов в различных областях человеческого знания и жизнедеятельности человека. Согласно представленной информации от Gartner, в 2025 году ключевыми технологическими трендами 2025 года станут: «1) агентный ИИ; 2) платформы управления ИИ; 3) дезинформационная безопасность; 4) окружающий невидимый интеллект; 5) постквантовая криптография; 6) энергоэффективные вычисления; 7) гибридные вычисления; 8) пространственные вычисления; 9) полифункциональные роботы; 10) неврологическое усовершенствование» [145].

Отметим, что Gartner уже на протяжении десятка лет публикует ведущие технологические тренды развития мирового сообщества на предстоящие периоды. В табл. 1.2 приведены заявленные Gartner технологические тренды 2025 года с указанием преимуществ и вызовов.

Таблица 1.2– Ведущие технологические тренды 2025 года

Технология	Преимущества	Вызовы
Агентный ИИ	Планирование действий для достижения целей, поставленных пользователем. Виртуальная рабочая сила позволяет высвобождать работников и/или разгружать традиционные приложения.	Требуются надежные системы для обеспечения соответствия намерений поставщиков и пользователей.
Платформы управления ИИ	Создание, управление и обеспечение соблюдения политик, гарантирующих ответственное использование ИИ, объяснение принципов работы систем ИИ, моделирование управления жизненным циклом и обеспечение прозрачности для укрепления доверия и подотчетности.	Рекомендации по ИИ в разных регионах и отраслях отличаются, что затрудняет выработку последовательной политики в области практической реализации.
Дезинформационная безопасность	Сокращение масштабов мошенничества за счет усиления контроля за подтверждением личности; предотвращение захвата аккаунта благодаря постоянной оценке рисков, контекстуальной осведомленности и непрерывной адаптивной модели доверия; защита репутации бренда за счет выявления вредных историй.	Требуется постоянно обновляемый, многоуровневый, адаптивный, командный подход к обеспечению действенности технологий дезинформационной безопасности.
Окружающий невидимый интеллект	Технологии, «мягко» интегрированные в окружающую среду для обеспечения более естественного, интуитивного опыта. Обеспечение более экономически выгодного варианта отслеживания и зондирования предметов в режиме реального времени, улучшая видимость и повышая эффективность.	Поставщикам придется решать проблемы конфиденциальности и получать согласие на использование некоторых типов данных. Пользователи могут отказаться от использования меток, чтобы сохранить конфиденциальность.
Постквантовая криптография (PQC)	Устойчивая к рискам дешифрования защита данных с использованием квантовых вычислений.	Алгоритмы PQC не заменяют существующие асимметричные алгоритмы, что может вызвать проблемы с производительностью, проведения дополнительных тестирований и изменений.
Энергоэффективные вычисления	Повышение устойчивости за счет снижения углеродного следа с использованием более эффективной архитектуры, кода и алгоритмов; аппаратного обеспечения, оптимизированного для эффективности; использования возобновляемой энергии для работы систем.	Необходимость в новом оборудовании, облачных сервисах, навыках, алгоритмах и приложениях. Переход на новые вычислительные платформы будет сложным и дорогостоящим в связи с ростом цен на энергию в краткосрочной перспективе.

Гибридные вычисления	Высокоэффективные, высокоскоростные, преобразующие инновационные среды; искусственный интеллект, выходящий за пределы существующих технологических ограничений; автономные предприятия с более высоким уровнем автоматизации; расширенные человеческие возможности, позволяющие персонализировать в реальном времени в масштабе.	Зарождающиеся, очень сложные технологии требуют специальных навыков. Система автономных модулей создает риски безопасности; предполагает использование экспериментальных технологий и высокие затраты, необходима интеграция.
Пространственные вычисления	Цифровое расширение физического мира с помощью таких технологий, как дополненная и виртуальная реальность, для создания впечатлений. Удовлетворение потребительского спроса на иммерсивный и интерактивный опыт в играх, образовании и электронной коммерции; визуализация для принятия решений и повышения эффективности в здравоохранении, розничной торговле и производстве.	Дороговизна, сложность и громоздкость накладных дисплеев, необходимость их частой подзарядки, изолирование пользователей, рост вероятности несчастных случаев. Конфиденциальность и безопасность данных вызывают серьезные опасения.
Полифункциональные роботы	Способность роботов выполнять несколько задач и плавно переключаться между ними по мере необходимости. Повышение эффективности; быстрая окупаемость инвестиций; отсутствие необходимости в архитектурных изменениях способствует быстрому развертыванию, низкий риск и масштабируемость; могут заменять человека или работать вместе с ним.	Сложности в стандартизированном подходе к установлению цен и обеспечению минимально необходимой функциональности.
Неврологическое усовершенствование	Улучшение когнитивных способностей с помощью технологий, считывающих и декодирующих активность мозга. Повышение квалификации персонала, улучшение безопасности, персонализированное образование, возможность дольше работать пожилым людям, маркетинг нового поколения...	Дороговизна технологии, ограниченный запас батарей и возможностей для мобильности и беспроводного подключения; инвазивность и риск. UBMI и VBMI взаимодействуют непосредственно с мозгом человека, что создает проблемы с безопасностью; этические проблемы.

Источник: составлено на основе данных Gartner [145]

Если кратко проанализировать ведущие технологические тренды, то главными вызовами становится вызовы овладения навыками управления указанных технологий и вызовы безопасности. Так, технологии дезинформационной безопасности направлены на систематическое определение уровня доверия. Окружающий невидимый интеллект представляет собой совокупность новых способов передачи информации о личности, истории и свойствах предметов. Гибридные вычисления предполагают сочетание различных механизмов вычислений, хранения данных и сетей для решения вычислительных задач, что требует специальных навыков.

Основная часть технологических трендов 2025 года связана с агентным искусственным интеллектом, платформами управления искусственным интеллектом, развития технологий окружающего невидимого интеллекта, различных методов неврологических совершенствований. Как видно из приведенных описательных характеристик технологий в табл. 1.1, каждая из указанных технологий требует новых навыков сотрудников и решения очень важных вызовов, связанных с этическими аспектами применения той или иной технологии. Например, технологии неврологического усовершенствования характеризуются дороговизной, ограниченностью возможностей для мобильности и беспроводного подключения; инвазивностью и рискованностью применения, а также возникновением этических проблем (например, изменение восприятия реальности пользователями).

Рассматривая факторы глобального характера, оказывающие влияние на систему подготовки кадров в стране, важно отметить и ряд внутрироссийских факторов, влияющих на систему подготовки кадров: реализация национальных проектов; доступность высшего образования по определенной совокупности специальностей обуславливает острый дефицит кадров со средним профессиональным образованием; экономическая ситуация; старение кадров профессорско-преподавательского состава в университетах и др. Все вышеизложенное определяет актуальность и важность исследования содержания профессионально ориентированного подхода к подготовке молодых специалистов для экономики региона.

1.2 Содержательные характеристики профессионально ориентированного подхода к подготовке молодых специалистов для экономики региона

В условиях цифровизации социально-трудовых отношений и необходимости обеспечения кадрового и технологического суверенитета России особую значимость приобретают вопросы профессиональной подготовки кадров для стратегически значимых отраслей экономики с учетом приоритетов научно-технологического развития России [76].

В настоящее время Правительством Российской Федерации утверждена определенная совокупность стратегических документов относительно подготовки и переподготовки кадров для цифровой экономики [75, 96, 97, 98], которые в целом отражают Национальные цели развития России до 2036 года:

«1) сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи;

2) реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности;

3) комфортная и безопасная среда для жизни;

4) экологическое благополучие;

5) устойчивая и динамичная экономика;

6) технологическое лидерство;

7) цифровая трансформация государственного и муниципального управления, экономики и социальной сферы» [75].

Одной из национальных целей развития России является «реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности» [75]. Данная цель тесно взаимосвязана с профессионально ориентированным подходом к подготовке молодых специалистов в условиях необходимости обеспечения кадрового суверенитета страны.

Исследования проблем занятости и профессиональной подготовки кадров обширно отражены в трудах отечественных ученых [22, 23, 43, 100, 117, 135, 136,

143]. В трудах Н.В. Парушиной, Н.А. Лытневой системно исследованы проблемы соблюдения трудового законодательства, анализа трудовых показателей нарушений в сфере труда и проведения контрольных мероприятий, особенно в период новых техногенных вызовов, требований к квалификации и навыкам, соблюдения безопасности [94, 95]. Проблематика подготовки кадров для цифровой экономики отражена в работах Н.А. Симченко [119], Н.Ю. Анисимовой [119], А.А. Яновской [120], М.А. Барзаевой [5]. В трудах В.Н. Бобкова [9], О.В. Вередюк [8], А.В. Золотова [37], Т.О. Разумовой [104] представлены результаты авторских исследований относительно уровня и качества жизни различных возрастных категорий населения.

В работах Е.В. Дробот [31], А.С. Лаврентьева [48], В.В. Леушкиной [50] исследуются вопросы занятости молодежи. Российскими исследователями, такими как: А.В. Зинич, О.В. Кондратьевой [35] также поднимаются вопросы относительно профессионального самоопределения городской и сельской молодежи. Проблемам развития сферы образования посвящены работы М.С. Мамиконян [61], Е.А. Макеевой [58], Е.В. Луневой [52], Е.Г. Бачериковой [7], Е.В. Гуровой [21], Е.Д. Стрельцовой [126], В.В. Мамонтова [62].

В основу исследования предпосылок формирования содержания профессионально ориентированного подхода к подготовке молодых специалистов в современных условиях положены теоретические и методологические основы экономики труда, теории и концепции развития социально-трудовых отношений, а также тенденции изменения общей численности населения России за период 1990-2023 гг. (табл. 1.3). Согласно Федеральному закону от 30 декабря 2020 г. № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации» под молодежью, молодыми гражданами понимается «социально-демографическая группа лиц в возрасте от 14 до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 настоящего Федерального закона), имеющих гражданство Российской Федерации» [74]. В соответствии с изменениями, внесенными в Федеральный закон «О молодежной политике в Российской Федерации» от 22 апреля 2024 года [72], уточнено понятие «молодой специалист».

Так, к молодым специалистам теперь относятся также граждане РФ в возрасте до 35 лет (включительно), которые имеют трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам или по программам профессионального обучения [72].

Таблица 1.3 – Динамика общей численности населения России за период 1990-2023 гг.

Год	Численность населения, тыс. чел.	в т.ч. городское, тыс. чел.	в т.ч. сельское, тыс. чел.	Доля городского населения, %	Доля сельского населения, %
1990	147 665,1	108 736,2	38 928,9	73,6	26,4
1995	148 459,9	108 321,7	40 138,2	73,0	27,0
1996	148 291,6	108 310,6	39 981,0	73,0	27,0
1997	148 028,6	108 187,8	39 840,8	73,1	26,9
1998	147 802,1	108 110,8	39 691,3	73,1	26,9
1999	147 539,4	108 053,2	39 486,2	73,2	26,8
2000	146 890,1	107 419,5	39 470,6	73,1	26,9
2001	146 303,6	107 071,7	39 231,9	73,2	26,8
2002	145 649,3	106 725,3	38 924,0	73,3	26,7
2003	144 963,6	106 321,2	38 642,4	73,3	26,7
2004	144 333,6	106 039,5	38 294,1	73,5	26,5
2005	143 801,0	105 182,1	38 618,9	73,1	26,9
2006	143 236,6	104 818,6	38 418,0	73,2	26,8
2007	142 862,7	104 731,7	38 131,0	73,3	26,7
2008	142 747,5	104 865,1	37 882,4	73,5	26,5
2009	142 737,2	104 915,5	37 821,7	73,5	26,5
2010	142 833,5	105 061,4	37 772,1	73,6	26,4
2011	142 865,4	105 421,2	37 444,2	73,8	26,2
2012	143 171,0	105 860,7	37 310,3	73,9	26,1
2013	143 585,9	106 356,1	37 229,8	74,1	25,9
2014	144 025,3	106 949,8	37 075,5	74,3	25,7
2015	146 744,0	108 820,7	37 923,3	74,2	25,8
2016	147 182,3	109 315,0	37 867,3	74,3	25,7
2017	147 580,0	109 776,3	37 803,7	74,4	25,6
2018	147 797,1	110 096,4	37 700,7	74,5	25,5
2019	147 840,7	110 295,4	37 545,3	74,6	25,4
2020	147 959,3	110 541,8	37 417,5	74,7	25,3
2021	147 455,7	110 220,8	37 234,9	74,8	25,2
2022	146 980,1	109 982,4	36 997,7	74,8	25,2
2023	146 447,4	109 655,5	36 791,9	74,9	25,1

Источник: составлено автором на основе данных Росстата [25]

Приведенные статистические данные в табл. 1.2 за период 1990-2023 гг. свидетельствуют о доминировании тенденции сокращения численности населения России с 1998 года. Также обратим внимание и на сокращение в динамике численности сельского населения, которое по состоянию на конец 2023 года составляет лишь четверть населения страны.

В таблице 1.4 приведены данные, характеризующие динамику численности молодежи в общей численности населения России за период 2017-2023 гг.

Таблица 1.4 – Динамика численности молодежи в общей численности населения России за период 2017-2023 гг.

Возраст (лет)	Всё население	Городское население	Сельское население
2017 г.			
14	1486798	1051829	434969
15 – 19	6815936	4938136	1877800
20 – 24	7335814	5362501	1973313
25 – 29	11119860	8738826	2381034
30 – 34	12765648	9942476	2823172
35	2373870	1849153	524717
<i>Итого молодежь</i>	41.897926 (28,5)	31882921	10015005
Всё население	146880432	109326899	37553533
2018 г.			
14	1503921	1068226	435695
15 – 19	6947343	5056228	1891115
20 – 24	7114068	5139994	1974074
25 – 29	10222039	8034970	2187069
30 – 34	12717613	9925955	2791658
35	2525152	1975798	549354
<i>Итого молодежь</i>	41.030136 (27,9%)	31201171	9828965
Всё население	146780720	109453533	37327187
2019 г.			
14	1498329	1074544	423785
15 – 19	7161329	5220936	1940393
20 – 24	6888826	4942245	1946581
25 – 29	9427262	7357234	2070028
30 – 34	12633143	9893091	2740052
35	2479058	1940859	538199
<i>Итого молодежь</i>	40.087947 (27,3%)	30428909	9659038
Всё население	146748590	109562470	37186120

2020 г.			
14	1495951	1069096	426855
15 – 19	7271999	5299509	1972490
20 – 24	6776000	4861531	1914469
25 – 29	8582256	6588270	1993986
30 – 34	12423461	9773191	2650270
35	2543752	1998486	545266
<i>Итого молодежь</i>	39.093419 (26,7%)	29590083	9503336
Всё население	146171015	109251646	36919369
2021 г.			
14	1624507	1150375	474132
15 – 19	7433312	5429908	2003404
20 – 24	6773407	4879920	1893487
25 – 29	7984791	5993455	1991336
30 – 34	11920365	9445093	2475272
35	2584771	2022747	562024
<i>Итого молодежь</i>	38.321153 (26,3%)	28921498	9399655
Всё население	145557576	108896373	36661203
2022 г.			
14	1720513	1221443	499070
15 – 19	7662690	5639580	2023110
20 – 24	7291816	5472138	1819678
25 – 29	7547556	5675655	1871901
30 – 34	11034920	8578406	2456514
35	2607416	2021762	585654
<i>Итого молодежь</i>	37.864911 (25,9%)	28608984	9255927
Всё население	146447424	109655563	36791861
2023 г.			
14	1729252	1240170	489082
15 – 19	7843096	5745295	2097801
20 – 24	7439208	5585613	1853595
25 – 29	7382923	5533960	1848963
30 – 34	10112624	7847331	2265293
35	2480297	1926024	554273
<i>Итого молодежь</i>	36.987400 (25,3%)	27878393	9109007
Всё население	146150789	109526940	36623849

Источник: составлено автором на основе данных Росстата [108-113]

Отметим, что ранее молодыми специалистами считались граждане РФ в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона), завершившие обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам

профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией» [74]. Также Федеральным законом № 95-ФЗ введено понятие «молодой работник», который является гражданином Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 настоящего Федерального закона), имеющий трудовой стаж не более трех лет и не относящийся к категории «молодой специалист» [72]. На рис. 1.3 представлена графическая интерпретация динамики численности молодежи в общей численности населения России за период 2017-2023 гг.

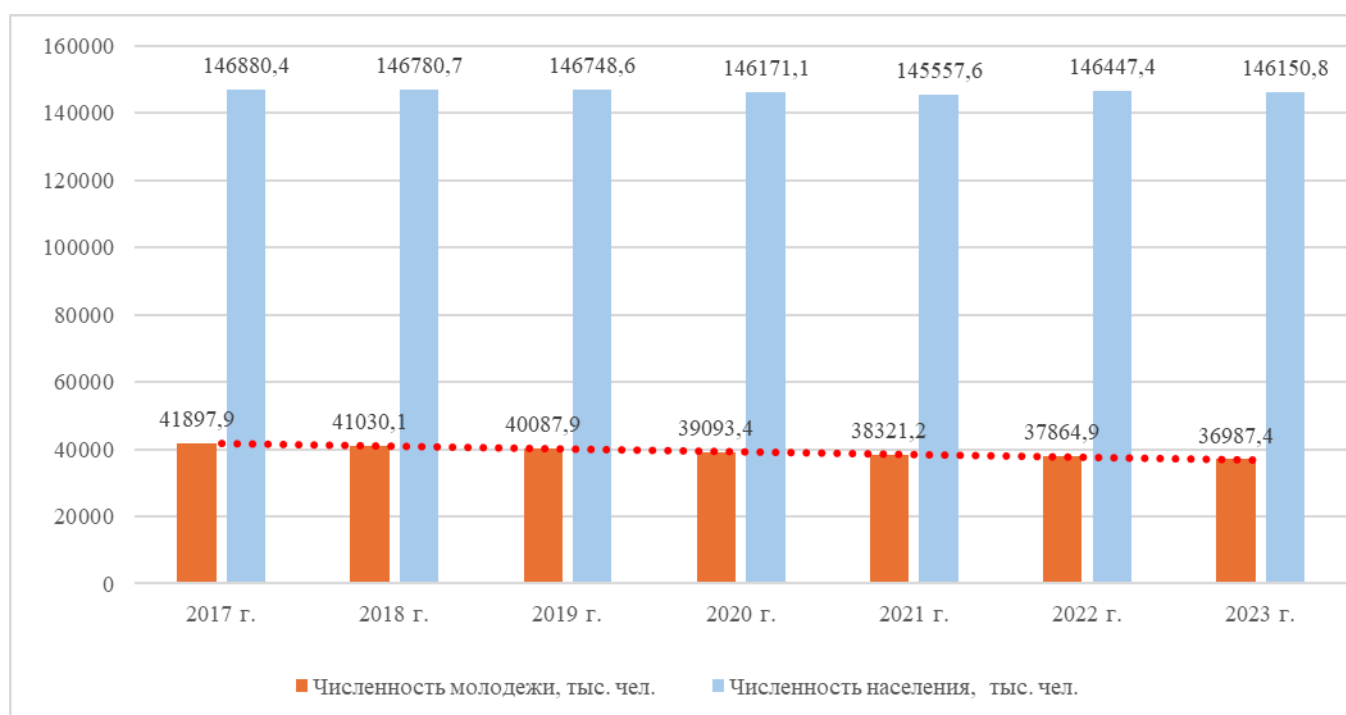


Рисунок 1.3. – Динамика численности молодежи в общей численности населения России за период 2017-2023 гг.

Источник: составлено автором на основе данных Росстата [108-113]

Согласно данным, приведенным в Стратегии реализации молодежной политики в Российской Федерации на период до 2030 года, «по состоянию на 1 января 2023 года 28,6 млн (75,6%) молодых граждан проживали в городах, 9,26 млн (24,4%) молодых граждан проживали в сельской местности, что является

стабильным процентным распределением на протяжении последних десятилетий [81]. Вместе с тем миграция молодых граждан в города продолжается и увеличивает дефицит квалифицированных кадров в сельской экономике. Ожидается, что к 2030 году численность молодежи в возрасте от 14 до 24 лет увеличится примерно на 2,7 млн человек, а численность молодежи в возрасте от 25 до 35 лет снизится примерно на 3,7 млн человек» [81].

Как свидетельствуют данные, приведенные в табл. 1.1, по состоянию на 01 января 2024 года молодежь в возрасте от 14 до 35 лет составляла 36,9 млн человек, или 25,3% от всего населения России. Более 75% молодежи указанной возрастной категории проживает в городах, четверть - в сельской местности. Доминирование тенденций урбанизации обуславливает определенные особенности профессиональной интеграции молодых специалистов в экономику региона.

На рис. 1.4 представлена графическая интерпретация динамики численности молодежи, проживающей в городской и сельской местности.

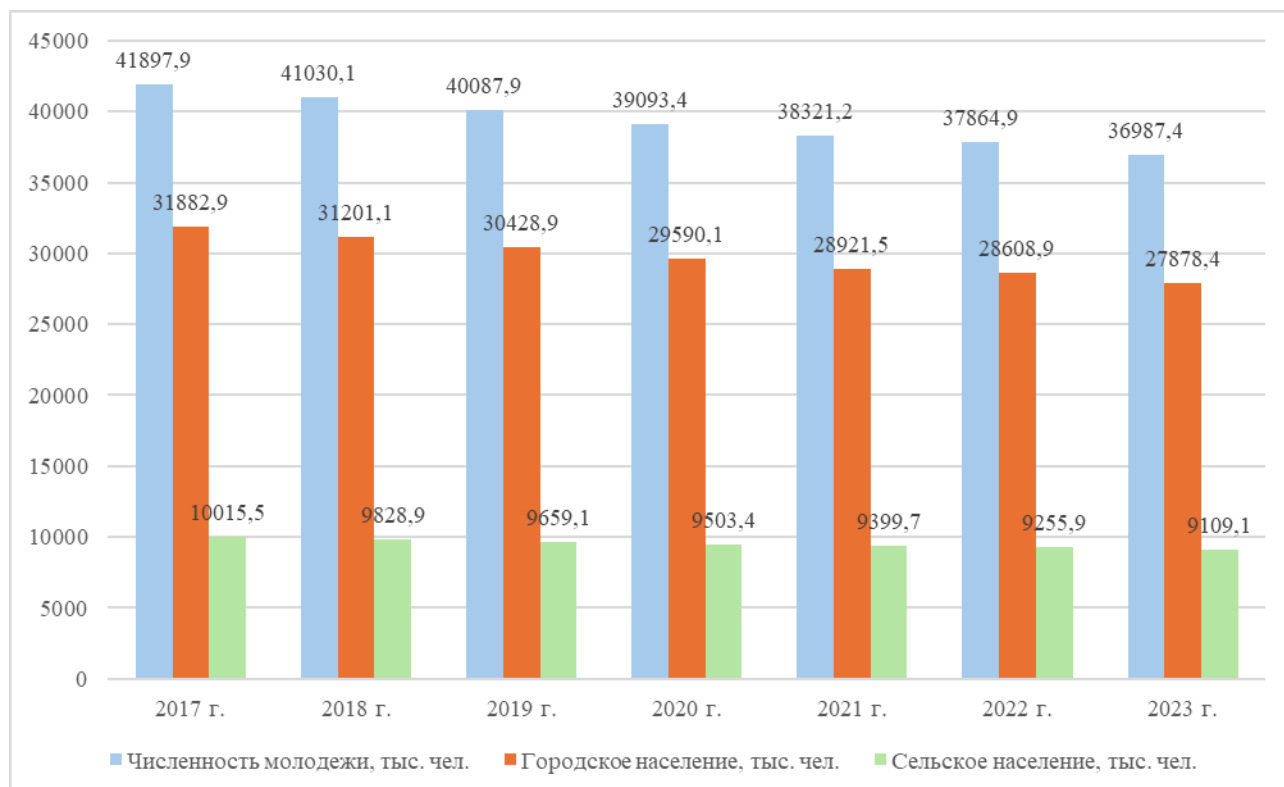


Рисунок 1.4. – Динамика численности молодежи, проживающей в городской и сельской местности за период 2017-2023 гг.

Источник: составлено автором на основе данных Росстата [108-113]

Как свидетельствуют статистические данные, приведенные на рис. 1.2, имеется тенденция значительного сокращения численности молодых людей, проживающих в сельской местности. Численность молодого населения, проживающего в городской местности, составила 76% в 2017 году, 75% - в 2023 году. Также отметим, что, если в 2017 году численность молодежи, проживающей в сельской местности, составляла 10015,5 тыс. чел., то уже к 2024 году численность составила 9109,1 тыс. чел.

По данным Сбер, доля городского населения в России вырастет с 74% в 2023 году до 81% в 2035 году [115]. Аналитики Сбер называют предстоящее десятилетие «апогеем урбанизации и бумом агломераций». К 2035 году «более 80 млн человек будут жить в агломерациях, которые становятся ключевой экономической единицей» [115].

Указанная тенденция активизации внутрироссийской миграции молодежи из сельской местности в агломерации обусловлена многими причинами, основные из которых следующие:

- стремление выпускников школ получить образование в более престижных университетах;
- неразвитость социально-досуговой инфраструктуры в сельской местности обуславливает переезд молодежи в более крупные города;
- стремление найти более престижную и высокооплачиваемую работу в целях карьерного и профессионального роста и др.

Согласно методологическим пояснениям Росстата, «в России по состоянию на 01 января 2024 года проживало 146,15 млн человек. В соответствии с международными критериями, население считается старым, если доля людей в возрастах 65 лет и более во всем населении превышает 7%. В настоящее время каждый шестой россиянин, т.е. 17,1% жителей страны, находится в возрасте 65 лет и более» [113].

При этом «каждый четвёртый житель России (34,6 млн человек на 1 января 2024 г.) – лицо пенсионного возраста. Численность детей и подростков до 16 лет - на 7,7 млн человек, или на 5,2% меньше, чем лиц старше трудоспособного

возраста. Численность населения в возрасте 0 – 15 лет за 2023 год сократилась на 314 тыс. человек (1,2%) и составила к началу 2024 года 26,8 млн. человек или 18,4% от общей численности населения. Численность населения трудоспособного возраста на начало 2024 года составила 84,7 млн. человек» [113].

Стратегией реализации молодежной политики в Российской Федерации на период до 2030 года определены основные положения современного состояния молодежной политики, проблемы в сфере молодежной политики ценностно-идеологического, демографического, социального, экономического характера. Наряду с этим, указаны проблемные вопросы, связанные с государственной и общественной безопасностью, с молодежным участием и молодежным самоуправлением, а также с вопросами управленческого характера.

В таблице 1.5 представлена краткая характеристика периодов трудовой активности для различных возрастных категорий молодежи.

Подчеркнем, что важнейшей экономической проблемой для занятости молодежи и рынка труда в регионах является сформировавшаяся определенная тенденция отказа молодых людей от получения определенного профессионального образования. В этой связи особенно актуальным является исследование содержания профессионально ориентированного подхода к подготовке молодых специалистов в современных условиях.

Профессионально ориентированный подход нацелен на повышение качества профессиональной подготовки кадров для современной экономики. Важное значение в исследовании предпосылок совершенствования системы профессиональной подготовки кадров имеет профориентация. Здесь следует вспомнить труды и опыт замечательного педагога-новатора А.С. Макаренко. В своей знаменитой «Педагогической поэме» А.С. Макаренко неоднократно подчеркивал о важности духовности в формировании представления о труде среди молодежи, о создании «духовной потребности» трудиться [57]. В работе А.С. Верхотуровой, К. С. Федоровой указывается, что «профессиональная ориентация является сложной многогранной проблемой, являющейся государственной по масштабам, экономической по результатам, социальной по содержанию» [15, с.

71].

Таблица 1.5 – Характеристики периодов трудовой активности для различных возрастных категорий молодежи

Возрастная категория	Характеристика периода трудовой активности
14-17 лет	Молодежь выбирает будущую профессию, осуществляет определение образовательной стратегии, формирование ценностей личности и гражданина, а также в этом возрастном диапазоне формируются привычки к ведению активного образа жизни. На данном этапе важным моментом в воспитании молодого человека является формирование устойчивой и непреложной системы убеждений, которая «закладывается в более раннем возрасте и которая определяет его нравственное и социальное поведение» [81].
18-24 года	Данный возрастной период рассматривается как один из определяющих в «социализации молодого гражданина. Основное содержание такого этапа заключается в готовности к активной социальной деятельности, получению профессионального образования и подготовке к началу трудовой деятельности. На этом этапе закрепляются навыки просоциального поведения, гражданского участия, саморазвития, ведения активного образа жизни, которые сохраняются на протяжении всей жизни человека и которые определяют его жизненный уровень, адаптивность к изменениям, продуктивность как члена общества» [81].
25-35 лет	Данный период характеризуется активной «трудовой деятельностью, профессиональной самореализацией, углублением профессиональных знаний и навыков. Завершается отделение молодого гражданина от родителей, создается собственная семья, рождаются дети. У молодого гражданина наступает период, когда он становится главным двигателем повышения социально-экономической конкурентоспособности страны» [81]

Источник: составлено автором на основе [81]

Мероприятия по профессиональной ориентации следует подразделять на уровне программ основного общего и среднего общего образования [80], а также на уровне постдипломного образования для трудоустройства молодых специалистов. Согласно Порядку осуществления мероприятий по профессиональной ориентации обучающихся по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, мероприятия по профориентации осуществляются «в целях содействия обучающимся... в

профессиональном самоопределении с учетом потребностей и возможностей обучающихся и социально-экономической ситуации на рынке труда» [80].

На рис. 1.5 приведены содержательные характеристики профессионально ориентированного подхода к подготовке молодых специалистов для экономики региона.



Рисунок 1.5 – Содержательные характеристики профессионально ориентированного подхода региона

Источник: разработано автором

Согласно основным положениям доклада В.В. Путина: «Число молодых людей в России будет расти. К 2030 году, например, в стране, по предварительным подсчетам, будет 8,3 млн граждан в возрасте 20-24 лет, а в 2035 году - уже 9,7 млн, это на 2,4 млн больше, чем сейчас» [107]. В контексте имеющегося прогноза численности молодежи на период до 2035 года важным является активизация вовлеченности молодежи в экономику региона и страны в целом.

Приведенные содержательные характеристики профессионально ориентированного подхода к подготовке молодых специалистов для экономики региона базируются на национальной цели развития России до 2036 года «Реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности», опираются на совокупность традиционных российских духовно-нравственных ценностей и включают: приоритеты формирования профессиональных компетенций выпускников; механизмы трудоустройства и профессиональной адаптации молодых специалистов; механизмы целевой профессиональной подготовки молодых специалистов; инструментарию наставничества, менторства и передачи опыта; этапы профессионального становления и др.

Под профессионально ориентированным подходом к подготовке молодых специалистов для экономики региона будем понимать совокупность положений по формированию профессиональных компетенций, подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров для потребностей экономики региона. В основу положений заложены принципы, о которых речь пойдет в следующем параграфе.

В целях диссертационного исследования отметим, что профессионально ориентированный подход направлен на реализацию потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности. Одной из стратегических задач развития России является обеспечение кадрового и технологического суверенитета. В этой связи очень важно обеспечить страну «квалифицированными кадрами и собственными передовыми технологиями».

Исходя из содержания профессионально ориентированного подхода к

подготовке молодых специалистов для экономики региона, основные положения которого приведены на рис. 1.6, подчеркнем, что совокупность традиционных духовно-нравственных ценностей мы рассматриваем как важнейшую предпосылку для последующего формирования профессиональных компетенций выпускников, трудоустройства и профессиональной адаптации, целевой профессиональной подготовки специалистов, наставничества и передачи опыта, профессионального становления, сопровождения и менторства.

Реализация основных положений профессионально ориентированного подхода к подготовке молодых специалистов направлена на достижение целевых индикаторов и результатов, в том числе:

- темпы роста трудоустройства выпускников образовательных организаций;
- совершенствование профессионального развития трудовых ресурсов;
- увеличение числа занятых в отраслях экономики региона;
- рост ВРП.

Обратим внимание на такую важную российскую ценность как созидательный труд. Исследователи Е.О. Кузьминых, А.И. Романовская в своем докладе «Созидательный труд как духовная ценность в восприятии современной молодежи» справедливо указывают на то, что «наличие государственного запроса на продвижение важности созидательного труда в обществе делает необходимым изучение особенностей восприятия и принятия транслируемой ценности среди трудоспособной части населения» [46, с. 84]. В указанном исследовании авторы на основе проведенных опросов среди молодежи делают вывод о том, что большая часть опрошенных лиц среди молодежи не владеет пониманием и информацией относительно восприятия созидательного труда и ассоциируют данное понятие с «частью советского дискурса» [46, с. 84].

Исследователь О.Г. Грохольская, анализируя ценностную направленность личности как условие взаимодействия поколений сегодня, делает акцент на содержании созидательного труда в контексте «уважения памяти и истории страны, почитания подвигов и патриотизма своего народа, культуры и традиций»

[19, с. 30]. Созидательный труд рассматривается автором как вклад в развитие своей страны, своего Отечества. Также автор подчеркивает важность укрепления такой российской ценности как преемственность поколений через преодоление «разрыва жизненного механизма передачи опыта от старшего поколения к младшему, а этот механизм формируется только через воспитание уважения к старшим, к своим предкам, своим традициям, своей вере» [20, с. 322].

Таким образом, в работе исследованы предпосылки трансформации содержания профессионально ориентированного подхода к подготовке молодых специалистов в современных условиях. Освещена проблема снижения уровня заинтересованности молодежи в получении профессионального образования. С другой стороны, молодые граждане, получившие высшее образование, не намерены работать в своем регионе присутствия и/или трудоустраиваться на работу по специальности, полученной в высшем учебном заведении. В этой связи подчеркнута актуальность исследования содержания профессионально ориентированного подхода к подготовке молодых специалистов в современных условиях.

Обоснована важность и значимость интеграции человеческого капитала молодого специалиста в экономику региона на основе совокупности базовых ориентиров, таких как:

- укрепление и развитие традиционных российских духовно-нравственных ценностей;
- профессиональное развитие молодежи, содействие ее занятости, трудоустройству,
- привлечение талантливой молодежи в сферу НИОКР, в решение стратегически значимых задач развития России.

Профессионально ориентированный подход к подготовке молодых специалистов характеризуется социально-экономическими составляющими, которые тесно связаны между собой и направлены на интеграцию молодежи в экономику региона.

1.3 Принципы профессиональной интеграции молодых специалистов в экономику региона

Формирование профессионально ориентированного подхода к подготовке молодых специалистов для экономики региона опирается на совокупность представлений и положений экономической науки и, безусловно, в области экономической науки – экономики труда. Подход, как категория, представляет собой «совокупность приёмов, способов (в воздействии на кого-что-н., в изучении чего-н., в ведении дела)» [82]. Понимая под профессионально ориентированным подходом к подготовке молодых специалистов совокупность положений по формированию профессиональных компетенций, подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров для потребностей экономики региона, рассмотрим различные направления формирования принципов, на которые опирается разрабатываемый нами подход.

Исходя из содержательных характеристик профессионально ориентированного подхода к подготовке молодых специалистов для экономики региона, приведенных на рис. 1.6, а также принимая во внимание значимость ценностного подхода, базирующегося на совокупности традиционных духовно-нравственных ценностей согласно Указу Президента «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей» от 9 ноября 2022 г. №809 [79], первую группу принципов составят ценностные принципы.

Одним из значимых подходов к обеспечению занятости молодежи в экономике региона является ценностный подход, базирующийся на совокупности традиционных духовно-нравственных ценностей. Указом Президента от 9 ноября 2022 г. №809 [79] закреплены традиционные духовно-нравственные ценности: «жизнь; достоинство, права и свободы человека; патриотизм; служение Отечеству; крепкая семья; созидательный труд; приоритет духовного над материальным;

гуманизм, милосердие, справедливость; коллективизм, взаимопомощь и взаимоуважение; историческая память и преемственность поколений; единство народов России» [79].

В продолжение обоснования значимости традиционных духовно-нравственных ценностей также возьмем цитату из вышеупомянутого Указа Президента: «государственная политика по сохранению и укреплению традиционных ценностей реализуется в области образования и воспитания, работы с молодежью...». Как отмечает С.В. Тихонова, «традиционные ценности играют значимую роль в плане формирования цивилизационной идентичности нации» [127, с. 37].

На рис. 1.6 представлены принципы профессиональной интеграции молодых специалистов в экономику региона.

В состав ценностных принципов целесообразно, на наш взгляд, включить:

- принцип созидательного труда;
- принцип укрепления семейственности;
- принцип преемственности поколений;
- принцип служения Отечеству;
- принцип коллективизма, взаимопомощи и взаимоуважения.

В настоящее время по всех высших учебных заведениях России читается дисциплина «Основы российской государственности». Это нововведение реализовано с 01 сентября 2023 года во исполнение поручения Президента РФ (п. 11) по итогам заседания Госсовета, состоявшегося 22 декабря 2022 года [99]. Данная дисциплина ведется преподавателями, которые прошли специальные курсы повышения квалификации, для всех студентов первого курса, независимо от направления подготовки.

Значимый блок в структуре дисциплины «Основы российской государственности» занимает «Российское мировоззрение и ценности российской цивилизации».

Ценностные принципы:

- принцип созидательного труда;
- принцип укрепления семейственности;
- принцип преемственности поколений;
- принцип служения Отечеству;
- принцип коллективизма, взаимопомощи и взаимоуважения.

Образовательные принципы:

- принцип профессионального обучения;
- принцип патриотического воспитания молодежи, повышения ответственности за достижение результатов, значимых для экономики региона;
- принцип непрерывного образования
- принцип наставничества в развитии талантов молодежи;
- принцип менторства в раскрытии и реализации потенциала социально ответственной личности.

Научно-технологические принципы:

- принцип создания высокотехнологических производств в регионах;
- принцип взаимодействия науки, технологий и производства в обеспечении развития наукоемкого предпринимательства;
- принцип развития инфраструктуры и условий для проведения научных исследований и разработок, внедрения наукоемких технологий на основе лучших российских и мировых практик;
- принцип вовлечения молодежи в проекты построения успешной карьеры в области науки, технологий и технологического предпринимательства, обеспечив сохранение и развитие интеллектуального потенциала науки региона.

Принципы стимулирования:

- принцип совершенствования модели оплаты труда молодых специалистов в регионах;
- принцип обеспечения комфортной и безопасной среды для жизни;
- принцип формирования современной инфраструктуры сферы здравоохранения, дошкольного, школьного образования, спорта, культуры, активного отдыха;
- принцип развития молодежного предпринимательства, поддержки молодых предпринимателей и инноваторов;
- принцип активизации участия молодежи в общественной и политической жизни региона;
- принцип участия предприятий и организаций региона в поддержке образовательной и грантовой деятельности образовательных организаций региона.

Принципы повышения производительности и эффективности труда:

- принцип формирования новой культуры производительности труда и постоянного совершенствования системы производства;
- принцип экспертной поддержки повышения производительности квалифицированными специалистами индивидуально на рабочих площадках;
- принцип профессионального обучения молодых специалистов основам повышения производительности труда;
- принцип участия в городских и региональных мероприятиях по обмену

Рисунок 1.6. – Принципы профессиональной интеграции молодых специалистов в экономику региона (разработано автором)

Как указано в Блокноте гражданского просвещения, издаваемого при содействии Российского общества «Знание», «традиционные российские духовно-нравственные ценности, как и общественные идеалы и убеждения, обозначают смысл существования нашей страны и определяют отношение людей к окружающей их социально-политической реальности» [87, с. 8].

Важным ценностным принципом в формировании профессионально ориентированного подхода к подготовке молодых специалистов является принцип созидательного труда. В перечне поручений Президента РФ 22 декабря 2022 года, в том числе, указано, что важно обеспечить «содействие получению молодежью в возрасте от 14 до 18 лет трудового опыта в целях выбора дальнейшего профессионального пути. Предусмотреть меры по созданию условий для получения молодежью первоначальных общих профессиональных навыков и умений, оказанию содействия в выборе профессии в соответствии с профессиональными и личностными качествами, потребностями рынка труда...» [99, п.2 б)-1].

Также обратим внимание на важность принципа служения Отечеству. Здесь поднимается проблема патриотизма, которая влияет и на отношение молодых людей к ведению профессиональной деятельности на территории нашей страны. «У нас нет никакой и не может быть никакой другой объединяющей идеи, кроме патриотизма. И чиновники, и бизнес, да и вообще все граждане работают для того, чтобы страна была сильнее. Потому что если так будет, каждый из нас, каждый гражданин будет жить лучше... Это и есть национальная идея. И другой идеи мы не придумаем, и придумывать не надо, она есть», – подчеркнул В. Путин на встрече с активом Клуба лидеров в 2016 году.

Среди ценностных принципов также значимое место отводится принципу укрепления семейственности. Здесь важно отметить фактор демографической ситуации. На фоне обострения демографической ситуации в стране (табл. 1.3) растет и количество разводов (рис. 1.7).

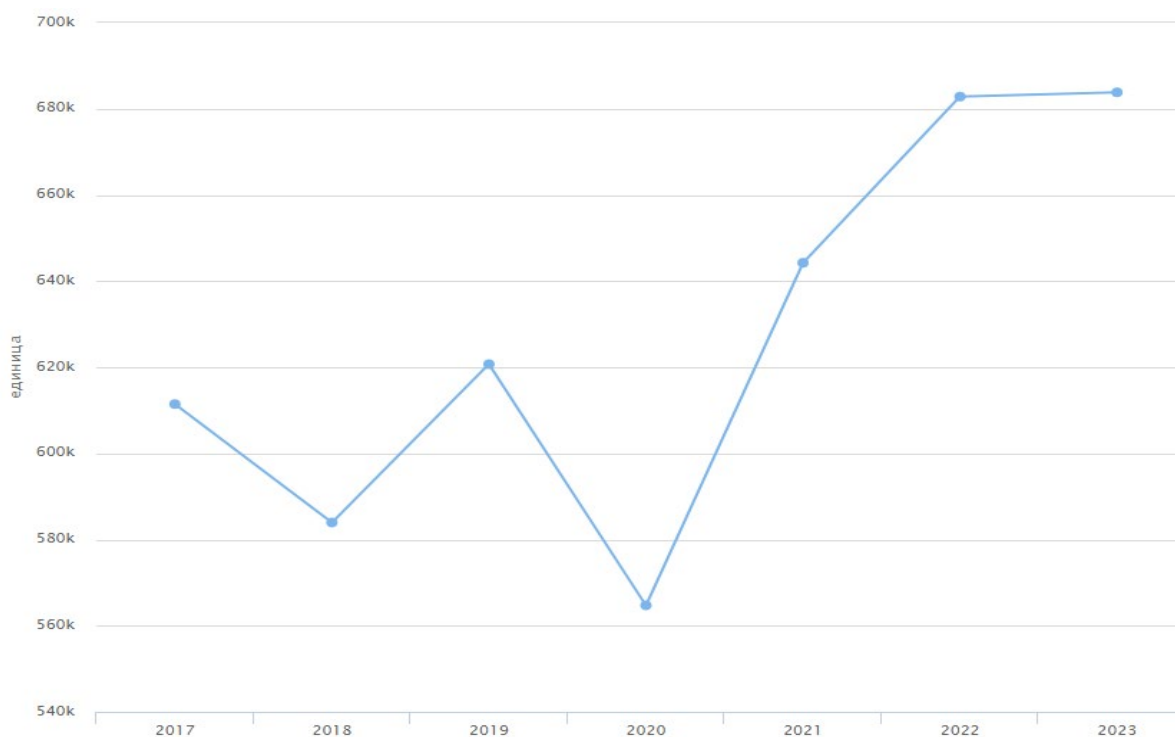


Рисунок 1.7. – Динамика числа разводов за год, ед.

Источник: [32]

Если указанные на рис. 1.6 данные представить в виде числа браков в расчете на 1000 населения за год в промилле (0,1 процента), то в 2017 году данный показатель составил 4,2 промилле, а в 2023 году – 4,7 промилле.

На рис. 1.8 представлена статистика динамики числа браков за период 2017-2023 гг. Как видим, за период 2022-2023 гг. наблюдается значительное сокращение числа браков. Если в 2017 году число браков составляло 1050,0 тыс. (или 7,1 промилле), то уже к 2023 году число браков сократилось до 950,0 тыс. (или 6,5 промилле).

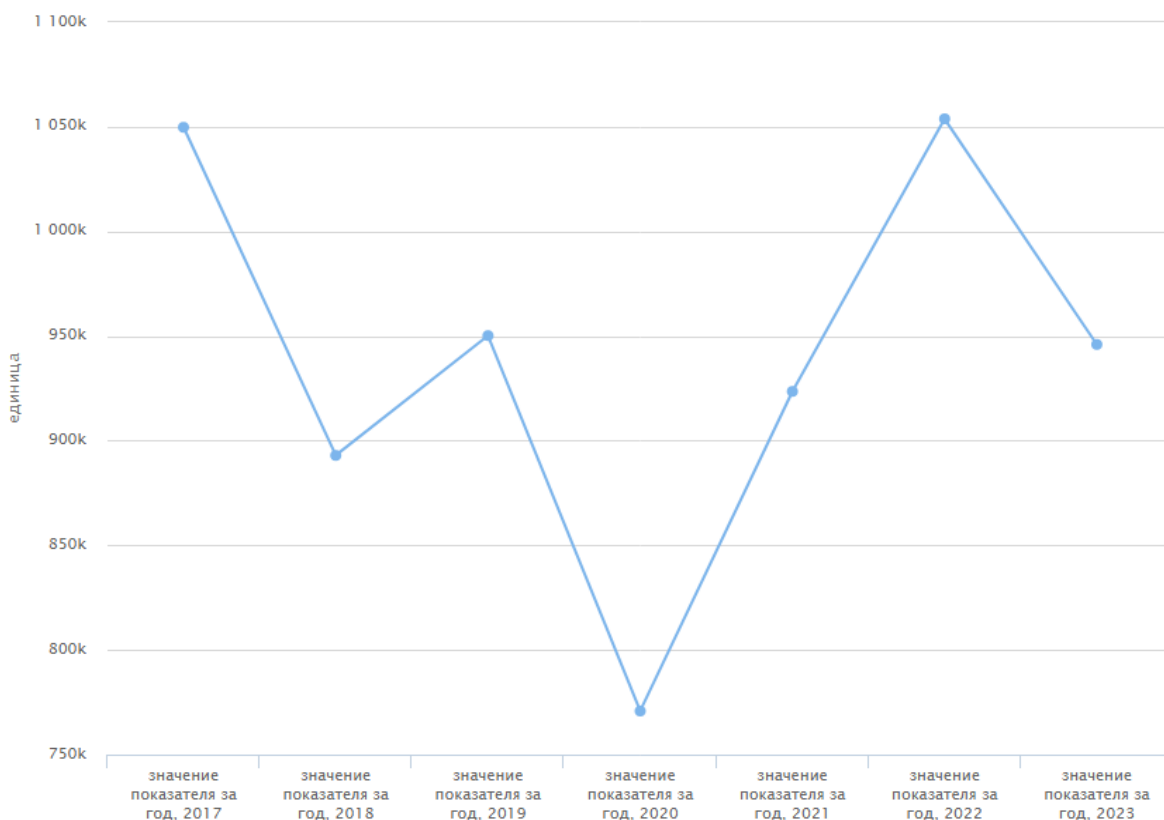


Рисунок 1.8 – Динамика числа браков за год, ед.

Источник: [32]

По мнению экспертов, главными причинами ухудшения ситуации по росту числа разводов являются не только материальные причины, но и активно проявляющаяся в российском обществе среди молодежи западная модель потребления, или потребительского общества.

В работе известного французского социолога и философа Ж. Бодрийера «Общество потребления. Его мифы и структуры» подчеркивается, что «люди в обществе изобилия окружены не столько, как это было во все времена, другими людьми, сколько объектами потребления. Их повседневное общение состоит не в общении с себе подобными, а в получении, в соответствии с растущей статистической кривой, благ и посланий и в манипуляции с ними...» [10, с. 5.] В послесловии к данной книге, подготовленной Е.А. Самарской, подчеркивается, что «обществами потребления не обязательно являются богатые общества, хотя определенный уровень излишества при этом необходим. Потребительским

общество делает изменение отношения к ценностям, распространяющееся отношение к ним как к пустым знакам, чему особенно способствуют радио, телевидение, разные формы рекламы. Общество потребления культивирует у людей особую ментальность с опорой на знаки, с верой, что знаки (вещи-знаки, отношения-знаки, ценности-знаки) помогают обрести счастье, овладеть окружающим миром, тогда как на деле происходит погружение человека в ирреальный мир знаков» [10, с. 260].

Как верно отмечает А.А. Курган, «человек в обстоятельствах постоянного потребления не может остановиться и подумать о себе, о том: зачем ему все эти вещи и жизнь. Поскольку производители, чтобы стимулировать потребление упирают на чувственный и эмоциональный состав личности, как бы говоря человеку: не думай, просто реагируй на рекламу и покупай» [47, с. 2].

Итак, общество потребления меняет отношение к ценностям. Именно поэтому, по нашему мнению, очень важно рассматривать ценностные принципы как определяющие в формировании и развитии профессионально ориентированного подхода к подготовке молодых специалистов для экономики региона.

Следующий блок принципов, которые, на наш взгляд, имеют важное значение для профессиональной подготовки и профессиональной интеграции молодежи, назовем «образовательные принципы».

Образовательные принципы включают:

- принцип профессионального обучения;
- принцип патриотического воспитания молодежи, повышения ответственности за достижение результатов, значимых для экономики региона;
- принцип непрерывного образования;
- принцип наставничества в развитии талантов молодежи;
- принцип менторства в раскрытии и реализации потенциала социально ответственной личности.

Проводя анализ действующих нормативно-правовых документов в области образования, следует обратить внимание и на обеспечение развития среднего

профессионального образования в регионах. Профессионалитет представляет собой «образовательную программу в колледжах, которая позволит стать высококвалифицированным специалистом на предприятиях региона» [90]. Одной из важных задач федерального проекта «Профессионалитет» является «создание образовательно-производственных центров (кластеров) и образовательных кластеров среднего профессионального образования. Они представляют собой интеграцию колледжей и организаций реального сектора экономики и организаций, действующих в отраслях, характерных для субъектов малого и среднего предпринимательства и социальной сферы» [78].

По данным Минпросвещения, в 2024-2025 учебном году на обучение по программам СПО выделено более 740 тысяч бюджетных мест, из них 56% – на технические специальности. В 2024 году в колледжи и техникумы поступило более 60% выпускников 9 классов. Данные приемной кампании 2024 года показали, что всего 6,8% выпускников колледжей продолжают обучение в высших учебных заведениях [93].

Согласно данным, представленным на портале Правительства Омской области, «в 2023 году в Омской области в рамках приемной кампании в техникумы и колледжи подано более 30 тыс. заявлений, из них на программы федерального проекта «Профессионалитет» в образовательно-производственные центры (кластеры) по отрасли «Сельское хозяйство», «Машиностроение», а также в образовательный кластер СПО по отрасли «Туризм и сфера услуг» подано более 4,7 тыс. заявлений. С 1 сентября 2023 года начали обучение 445 человек в образовательно-производственном центре (кластере) по отрасли «Сельское хозяйство», созданного на базе аграрного университета, по специальностям «Техническое обслуживание и ремонт двигателей, систем и агрегатов автомобилей», «Эксплуатация и ремонт сельскохозяйственной техники и оборудования», «Технология продуктов питания из растительного сырья», «Ветеринария» [102].

Следует обратить внимание и на такое важное направление в развитии профессиональной подготовки молодежи, как международная программа по

профессиональному мастерству (WorldSkills). В табл. 1.6 приведены фрагмент данных, характеризующих эффективность работы российской сборной по профессиональному мастерству в 2019 году.

Таблица 1.6 – Результаты проведения Международного чемпионата по профессиональному мастерству

Место	Страна	Общее количество медальных очков	Количество членов в команде	Золото	Серебро	Бронза
1	Китай	133.00	56	16	14	5
2	Россия	101.00	56	14	4	4
3	Корея	76.00	47	7	6	2
4	Китайский Тайбэй	68.00	45	5	5	5
5	Бразилия	62.00	56	2	5	6
6	Швейцария	60.00	39	5	5	6
7	Австрия	54.00	40	5	5	1
8	Япония	46.00	42	2	3	6
9	Франция	41.00	36	1	4	3
10	Сингапур	32.00	29	2	1	2

Источник: составлено на основе [157]

Отметим, что Россия начала принимать участие в чемпионате WorldSkills, начиная с 2013 года, и уже в 2019 году Национальная сборная России по профессиональному мастерству заняла второе место в Казани. В настоящее время в связи с глобально-политическими трансформациями приоритетом для дальнейшего развития профессионального мастерства является национальная система профессиональных квалификаций [68].

Подготовка молодых специалистов по программам среднего профессионального образования, высшего профессионального образования требует эффективного развития научно-технологической базы. Поэтому третий блок принципов в формировании профессионально ориентированного подхода к подготовке молодых специалистов для экономики региона мы назвали «научно-технологические принципы».

Научно-технологические принципы включают:

- принцип создания высокотехнологических производств в регионах;
- принцип взаимодействия науки, технологий и производства в обеспечении развития наукоемкого предпринимательства;
- принцип развития инфраструктуры и условий для проведения научных исследований и разработок, внедрения наукоемких технологий на основе лучших российских и мировых практик;
- принцип вовлечения молодежи в проекты построения успешной карьеры в области науки, технологий и технологического предпринимательства, обеспечив сохранение и развитие интеллектуального потенциала науки региона.

Приведенные принципы тесно связаны с реализацией Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации [76], которая направлена, прежде всего, на обеспечение технологического суверенитета России.

Следующим важным блоком принципов являются принципы стимулирования, которые, по нашему мнению, должны включать:

- принцип совершенствования модели оплаты труда молодых специалистов в регионах;
- принцип обеспечения комфортной и безопасной среды для жизни;
- принцип формирования современной инфраструктуры сферы здравоохранения, дошкольного, школьного образования, спорта, культуры, активного отдыха;
- принцип развития молодежного предпринимательства, поддержки молодых предпринимателей и инноваторов;
- принцип активизации участия молодежи в общественной и политической жизни региона;
- принцип участия предприятий и организаций региона в поддержке образовательной и грантовой деятельности образовательных организаций региона.

Данный блок принципов имеет очень важное значение для стимулирования молодых специалистов к ведению профессиональной деятельности в регионе и

дальнейшему профессиональному развитию. Как подчеркивают ученые М.В. Леденёва, Л.В. Шамрай-Курбатова, А.Н. Столярова в своей научной публикации «Проблема оттока молодежи из регионов России в крупнейшие центры притяжения и пути ее решения» [49], «депрессивные регионы являются донорами абитуриентов, молодых и состоявшихся специалистов, в пользу экономически более развитых субъектов РФ – Москву и Санкт-Петербург. В результате регионы-доноры теряют не только молодежь, но и опытных специалистов (родителей абитуриентов); кроме того, такая миграция является, как правило, безвозвратной, в отличие от случаев, когда абитуриент выезжает на учебу в другой регион без родителей и есть определенная вероятность его возвращения на малую родину» [49, с. 3615].

Мы разделяем опасения авторов указанной статьи. Описанные нами принципы следует положить в основу разработки направлений реализации профессионально ориентированного подхода к подготовке молодых специалистов для экономики региона, о чем пойдет речь в третьей главе диссертационного исследования.

Профессиональная интеграция молодых специалистов в экономику региона направлена на обеспечение повышения производительности и эффективности труда, повышение уровня занятости в регионе. Пятый блок принципов, который нами предлагается, называется «принципы повышения производительности и эффективности труда» и включает:

- принцип формирования новой культуры производительности труда и постоянного совершенствования системы производства;
- принцип экспертной поддержки повышения производительности квалифицированными специалистами индивидуально на рабочих площадках;
- принцип профессионального обучения молодых специалистов основам повышения производительности труда;
- принцип участия в городских и региональных мероприятиях по обмену опытом.

Одной из определяющих целей национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости» является «обеспечение к 2024 году темпов роста производительности труда на средних и крупных предприятиях базовых несырьевых отраслей экономики не ниже 5% в год» [96]. В табл. 1.5 представлены данные, характеризующие динамику индекса производительности труда в экономике Российской Федерации в 2017-2023 гг.

Таблица 1.7 – Индекс производительности труда в экономике России за период 2017-2023 гг., (в % к предыдущему году)

Виды деятельности	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
В целом по экономике	102,1	103,1	102,4	99,6	103,9	97,2	101,9
Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	105,4	102,0	106,0	99,9	101,9	108,3	102,6
<i>в том числе:</i>							
Сельское, лесное хозяйство, охота	105,8	101,6	106,0	100,2	101,2	110,1	101,6
Рыболовство, рыбоводство	89,2	108,3	102,0	95,0	103,7	87,1	113,2
Добыча полезных ископаемых	100,9	101,4	101,6	95,2	100,4	97,4	95,6
Обрабатывающие производства	104,3	105,1	103,6	104,2	102,5	97,6	103,4
Обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха	99,9	103,0	100,2	99,2	105,6	101,5	100,9
Водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизации отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	98,8	102,6	105,8	103,4	106,3	95,3	98,3

Строительство	97,2	100,8	96,8	100,3	100,0	103,8	103,6
Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	100,4	101,8	101,6	104,0	103,4	87,0	105,8
Транспортировка и хранение	100,1	101,5	101,0	89,8	103,1	97,9	101,0
Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	103,0	104,4	100,6	78,7	119,8	102,5	102,9
Деятельность в области информации и связи	101,2	103,7	106,1	101,8	107,8	97,3	101,4
Деятельность по операциям с недвижимым имуществом	103,7	105,7	102,6	95,7	102,8	102,7	99,9
Деятельность профессиональная, научная и техническая	105,1	106,4	107,9	104,7	107,2	98,9	102,3
Деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги	103,5	96,8	96,3	94,3	103,8	96,8	100,3

Источник: составлено по данным Росстата [114]

Представленные данные свидетельствуют о расхождении темпов роста производительности труда с заявленными в нацпроекте. Н.З. Зотиков также указывает и на «наличие значительной межотраслевой, внутриотраслевой дифференциации российских компаний по уровню производительности труда, различных методик расчета производительности труда, чем затрудняется выбор наиболее эффективных хозяйствующих субъектов. Одной из причин отставания от других стран по уровню производительности труда является технологическое отставание отечественных компаний» [38, с. 31].

Правительством России, государственными органами власти предпринимается конкретный ряд мер для роста производительности и эффективности труда в экономике. Успешному воплощению инициатив также в значительной мере будет способствовать предлагаемые нами принципы и дальнейшие меры по формированию и реализации профессионально

ориентированного подхода к подготовке молодых специалистов для экономики региона

Принимая во внимание все вышеизложенное, подчеркнем, что сформированные нами принципы профессиональной интеграции молодых специалистов в экономику региона предложены и обоснованы с учетом основных положений Указов Президента России «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года» [75], «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей» [79]. Профессиональная интеграция молодых специалистов в экономику региона должна опираться на совокупность базовых принципов, которые направлены на рост показателей трудоустройства выпускников образовательных организаций в регионе, совершенствование профессионального развития трудовых ресурсов, увеличение численности занятых в отраслях экономики региона, рост ВРП.

Глава 2 Оценка результатов профессиональной подготовки и трудоустройства молодежи в отраслях экономики региона (на материалах Омской области)

2.1 Анализ динамики профессиональной подготовки молодежи в регионе

Современные условия трансформации социально-экономических отношений и процессов связаны с выбором инновационного способа развития экономики и во многом зависят от отраслевой специфики деятельности организаций и предприятий. Именно в таких условиях актуальным выступает вопрос подготовки высококвалифицированных специалистов, которые смогут применять полученные профессиональные знания, участвовать в выполнении и совершенствовании хозяйственной деятельности, применять способы и технологии успешного перспективного развития.

Рынок труда также подвергается трансформационным изменениям, которые меняют условия занятости населения, обуславливают появление новых профессий, а значит, и новых рабочих мест, новых условий труда. Е.В. Медведев, исследуя проблемы трудоустройства молодежи в Омской области, отмечает, что с появлением новых профессий и созданием современных рабочих мест «изменились требования к профессиональному уровню работников, что заставило по-новому взглянуть на процесс повышения их навыков и умений» [63, с. 135]. Основываясь на вышеуказанном, следует заметить, что именно трудоустройство молодежи и подготовленных молодых специалистов выступает значимым и актуальным вопросом регулирования рынка труда на всех уровнях власти [128].

В решении поставленной цели настоящего диссертационного исследования по усовершенствованию профессионально ориентированного подхода в подготовке молодых специалистов для экономики региона будет выполнен анализ профессиональной подготовки молодых специалистов и зависимости

профессионального трудоустройства выпускников образовательных организаций от полученного образования и специализации в Омской области. Выполнение такого анализа предполагает выявление существующих проблем и способов их устранения, формирование авторских рекомендаций по реализации предложенных мер с последующей разработкой механизма совершенствования профессиональной интеграции молодежи в экономику региона.

При решении задачи по разработке и апробации методического подхода к оценке результатов профессиональной подготовки и трудоустройства молодежи в отраслях экономики региона проведена оценка современного состояния профессиональной подготовки молодых специалистов и динамических изменений в регионе, определен уровень занятости молодежи и выпускников образовательных организаций в Омской области, сформулированы предложения по совершенствованию их профессиональной подготовки.

Предложенный методический подход к оценке результатов профессиональной подготовки и трудоустройства молодежи в отраслях экономики включает вычисление соответствующих оценочных показателей с использованием статистических и эмпирических данных по организованным опросам, представлен на рис. 2.1.

Методический подход к оценке результатов профессиональной подготовки и трудоустройства молодежи в отраслях экономики формирует методику анализа профессионального обучения и последующего трудоустройства выпускников образовательных организаций в соответствии с полученной специализацией. Применение официальных статистических и отчетных данных для анализа позволит определить зависимость профессиональной деятельности молодых специалистов с полученным образованием при выполнении трудовых функций и участия в экономическом развитии отраслей региона. Методический подход будет апробирован на региональном уровне с применением материалов Омской области.

Согласно статистическим данным Омской области, доля молодежи в общей численности населения составила 20,9% на начало 2024 года [106]. Удельный вес

молодежи сократился на 5,5% по сравнению с 26,4% в 2020 году, что не рассматривается как положительное изменение в структуре населения области.

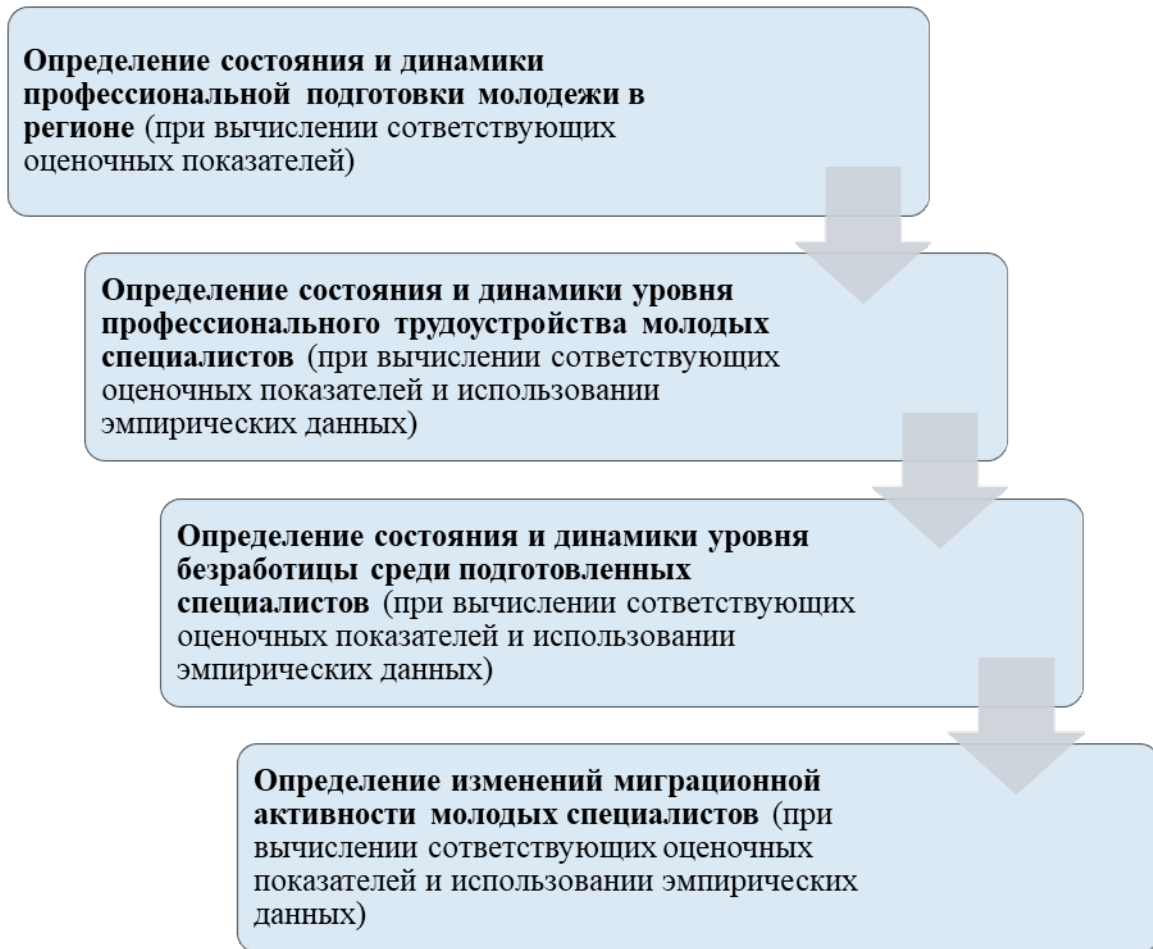


Рисунок 2.1. – Схема последовательности элементов методического подхода к оценке результатов профессиональной подготовки и трудоустройства молодежи в отраслях экономики

Источник: разработано автором

Анализ современной ситуации по подготовке молодых специалистов в образовательных организациях Омской области выполнен с исследованием изменения численности молодежи по основным возрастным группам (Приложение А). Изменение количественных данных за последние 5 лет характеризует сокращении численности представителей молодежного возраста на 87,8 тыс. чел. или 18,8% (табл. 2.1).

Таблица 2.1. – Изменения численности представителей молодежи Омской области по группам, тыс. чел.

Группы	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.	Изменения 2023-2019 гг.
15–19 лет	92,5	94,7	96,9	98,5	100,7	+8,2
20–24 лет	91,3	86,9	83,9	81,5	85,1	-6,2
25–29 лет	124,7	114,6	105,9	84,8	82,1	-42,6
30–34 лет	158,9	153,6	146,7	123,2	111,7	-47,2
Всего	467,4	449,8	433,4	388,0	379,6	-87,8

Источник: составлено и рассчитано автором по данным [106]

Наблюдаемое общее снижение численности молодежи вызвано уменьшением в группе возраста 20-24 лет с 91,3 тыс. чел. до 85,1 тыс. чел., возраста 25-29 лет с 124,7 тыс. чел. до 82,1 тыс. чел. и возраста 30-34 лет с 158,9 тыс. чел. до 111,7 тыс. чел., что в сумме составляет уменьшение на 96,0 тыс. чел. Только численность молодежи в возрасте 15-19 лет имеет тенденцию к росту, но увеличение наблюдается небольшое – 8,2 тыс. чел. или 8,9%. Такая ситуация, по мнению специалистов, обусловлена последствиями «демографической ямы», которую спровоцировали демографические кризисы XX века, а также «межрегиональной миграцией населения в пределах Российской Федерации» [26, с. 6; 28, с. 6]. Она крайне негативна и требует пристального внимания не только в стимулировании демографического прироста, но и в работе с молодежью, в реализации молодежной политики в регионе.

Изменение гендерной структуры молодежи Омской области за последние годы представлена на рис. 2.2.

Среди жителей Омской области молодежного возраста прослеживается увеличение доли представительство молодых мужчин: на 1,8% больше молодых женщин в 2023 году.

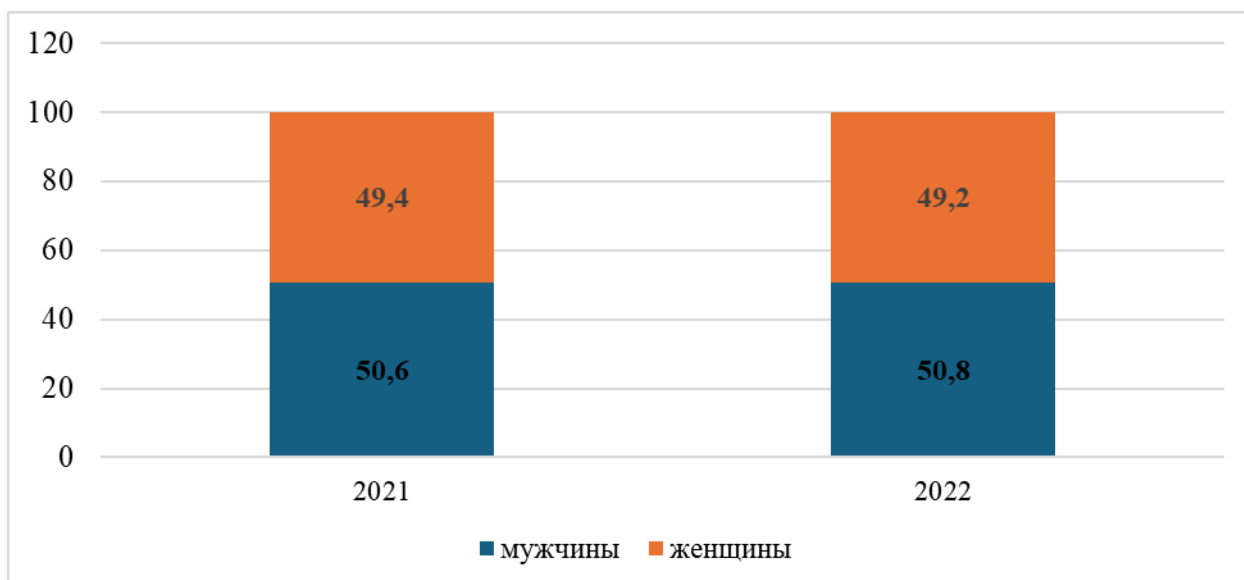


Рисунок 2.2 – Изменения в гендерной структуре молодежи Омской области (сравнение 2021г. и 2023г.), %

Источник: составлено автором по данным [85, с. 16]

Не наблюдается преобладание молодежи в структуре населения трудоспособного возраста в 2023 году (рис 2.3).

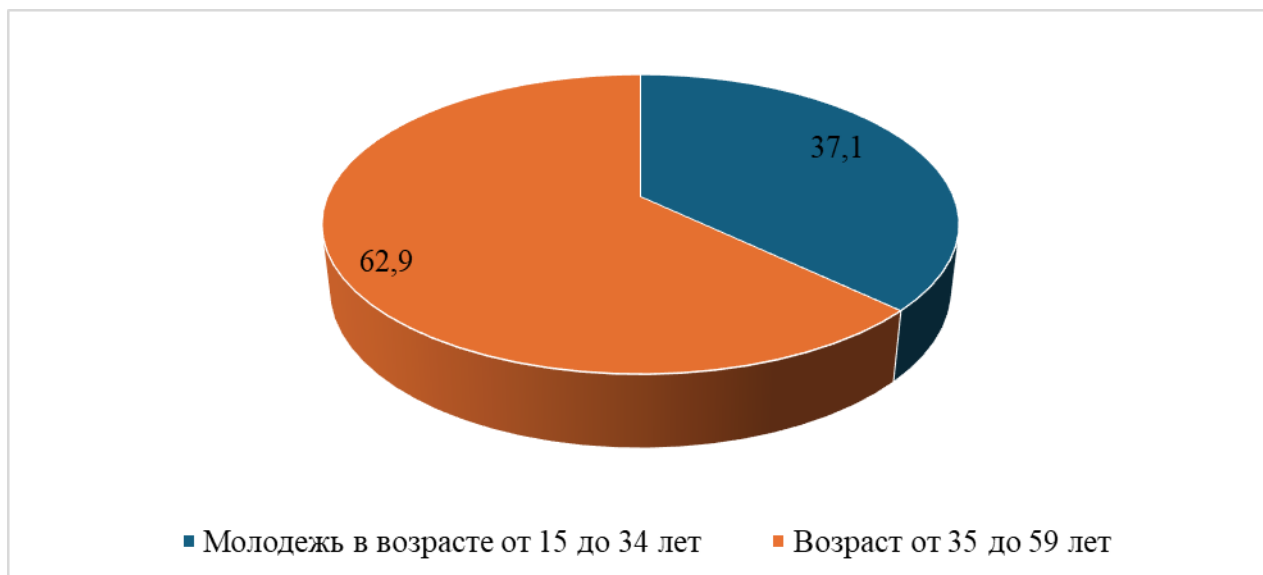


Рисунок 2.3. – Доля молодежи в структуре населения трудоспособного возраста Омской области в 2023 году, %

Источник: сформировано автором по данным [83, с. 10]

Состав населения в трудоспособном возрасте по Омской области по основным возрастным группам (Приложение Б), подтверждает, что большую часть (62,9%) занимает населения в возрасте от 35 до 59 лет.

По материалам всероссийской переписи населения, проведенной в 2021 году и размещенной на сайте Росстата Омской области в 2023 году, среди молодежи Омской области разных возрастов 82,7% указали, что имеют образование [67].

В группе возрастом 15-19 лет 5417 чел. или 5,5% отметили, что имеют среднее профессиональное образование, в том числе 3696 чел. – специалист среднего звена, 1721 чел. – квалифицированный рабочий, служащий.

В группе возрастом 20-24 лет 45,9% имеют профессиональное образование, 35,7% имеют общее образование, 317 чел. – не имеют образования, остальные не указали своего образования.

В группе возрастом 25-29 лет 62,2% имеют профессиональное образование, 18,5% имеют общее образование, 478 чел. – не имеют образования, остальные не указали своего образования.

В группе возрастом 30-34 лет 62,0% имеют профессиональное образование, 17,6% имеют общее образование, 647 чел. – не имеют образования, остальные не указали своего образования.

Вышеприведенные данные свидетельствуют о том, что в Омской области в старших возрастных группах молодежи более 60% имеют профессиональное образование.

За последние годы в Омской области наблюдается снижение числа действующих образовательных организаций и филиалов. В частности, образовательных организаций, осуществляющих деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования с 60 до 57 единиц в период 2020-2024 годы. При этом число образовательных организаций высшего образования (осуществляющих образовательную деятельность по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры) за этот период не изменилось и составило 12 единиц, в том числе 8 – государственных и 4 – частных, а также работают 7 филиалов [83, с. 14; 8].

По набору на обучение контингент увеличился только по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих, за анализируемые период контингент по программам подготовки специалистов среднего звена и по высшему образованию постоянно менялся: увеличивался и снижался (табл. 2.2).

Таблица 2.2 – Изменение численности контингента по набору на обучение по уровням образовательных программ, тыс. чел.

Набор на обучение	2020	2021	2022	2023	Изменение 2023-2022
Принято на обучение в образовательные организации по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих	3,3	3,5	3,6	3,6	0
Принято на обучение в образовательные организации по программам подготовки специалистов среднего звена	15,6	14,5	14,8	15,3	+0,5
Прием на обучение по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры	21,8	24,0	23,2	22,5	-0,7
Итого	40,7	42,0	41,6	41,4	-0,2

Источник: составлено автором по данным [85, с. 29-30]

Контингент по набору на обучение по программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих ежегодно увеличивается на 0,2 тыс. чел. в 2021 году (с 3,3 до 3,5 тыс. чел.), на 0,1 тыс. чел. в 2022 году (с 3,5 тыс. чел. до 3,6 тыс. чел.), а в 2023 году остался на прежнем уровне. Контингент по набору на обучение в образовательные организации по программам подготовки специалистов среднего звена снизился на 1,1 тыс. чел. в 2021 году (с 15,6 тыс. чел. до 14,5 тыс. чел.), увеличился на 0,3 тыс. чел. до 14,8 тыс. чел. в 2022 году и еще увеличился на 0,5 тыс. чел. в 2023 году, составив 15,3 тыс. чел. Контингент по набору на обучение по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры тоже менялся: увеличился на 1,2 тыс. в 2021 году (с 21,8 тыс. чел. до 24,0 тыс.

чел.), уменьшился на 0,8 тыс. чел. в 2022 году (с 24,0 тыс. чел. до 23,2 тыс. чел.) и еще сократился на 0,7 тыс. чел. в 2023 году (с 23,2 тыс. чел. до 22,5 тыс. чел.).

Среди поступающих в образовательные организации Омской области популярными являются специальности в области информационных технологий, инженерного дела, технологий и технологических наук, образования и педагогических наук [28, с. 45].

Согласно статистическим данным в Омской области осуществляется подготовка кадров по 195 профессиям и специальностям в рамках 36 укрупненных групп. Наблюдается увеличение численность обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования возросла с 56,9 тыс. чел. до 59,3 тыс. чел., что обусловлено положительной динамикой численности обучения квалифицированных рабочих, служащих, а также специалистов среднего звена (рис. 2.4).



Рисунок 2.4. – Изменение численности обучающихся в Омской области по образовательным программам среднего профессионального образования, тыс. чел.

Источник: составлено автором по данным [83, с. 14]

Наблюдается снижение численности студентов, получающих высшее образование в государственных образовательных организациях на 1,5 тыс. чел. (с 58,9 тыс. чел. в 2020 году до 57,4 тыс. чел. в 2023 году) из-за уменьшения контрольных цифр приема (КЦП), что обусловило увеличение контингента обучающихся в негосударственных образовательных организациях на 1,7 тыс. чел. (с 14,5 тыс. чел. до 16,2 тыс. чел.) (рис. 2.5). Все это подтверждает имеющийся спрос на высшее образование среди молодежи Омской области.



Рисунок 2.5. – Изменение численности обучающихся в государственных и негосударственных образовательных организациях высшего образования, тыс. чел.

Источник: составлено автором по данным [85, с. 30; 83, с. 14]

В структуре реализуемых образовательных программ наибольшую долю (58,7%) занимают программы бакалавриата, на которых обучаются 63,2% студентов государственных образовательных организаций высшего образования и соответственно 60,7% и 90,5% – в негосударственных образовательных организациях Омской области (рис. 2.6 и рис. 2.7).

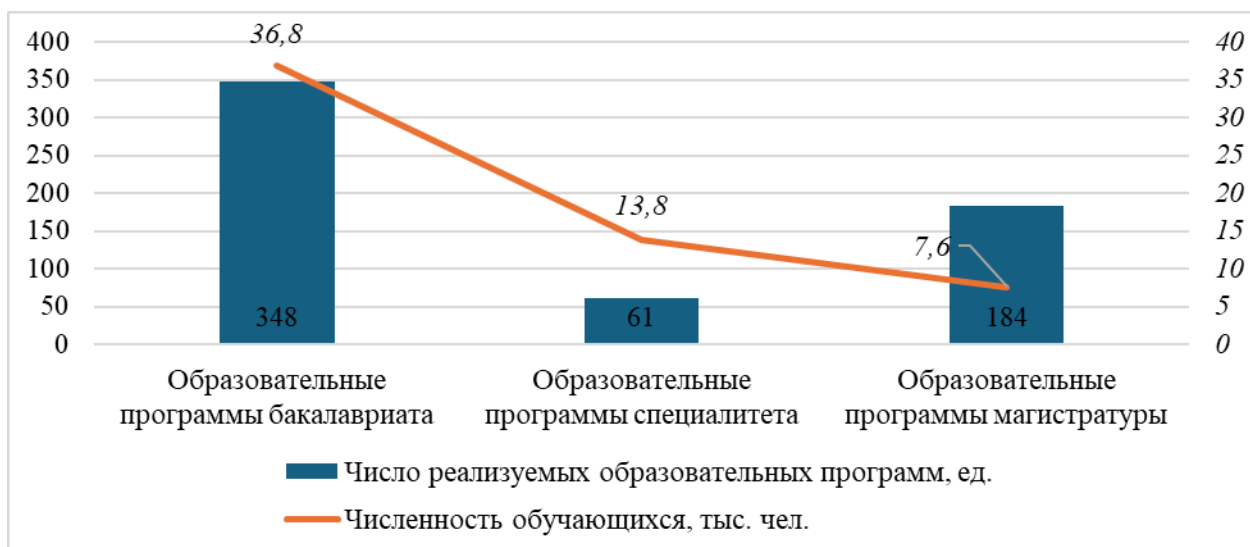


Рисунок 2.6. – Количество образовательных программ, реализуемых в государственных образовательных организациях высшего образования Омской области по уровням образования, ед.

Источник: составлено автором по данным [116]

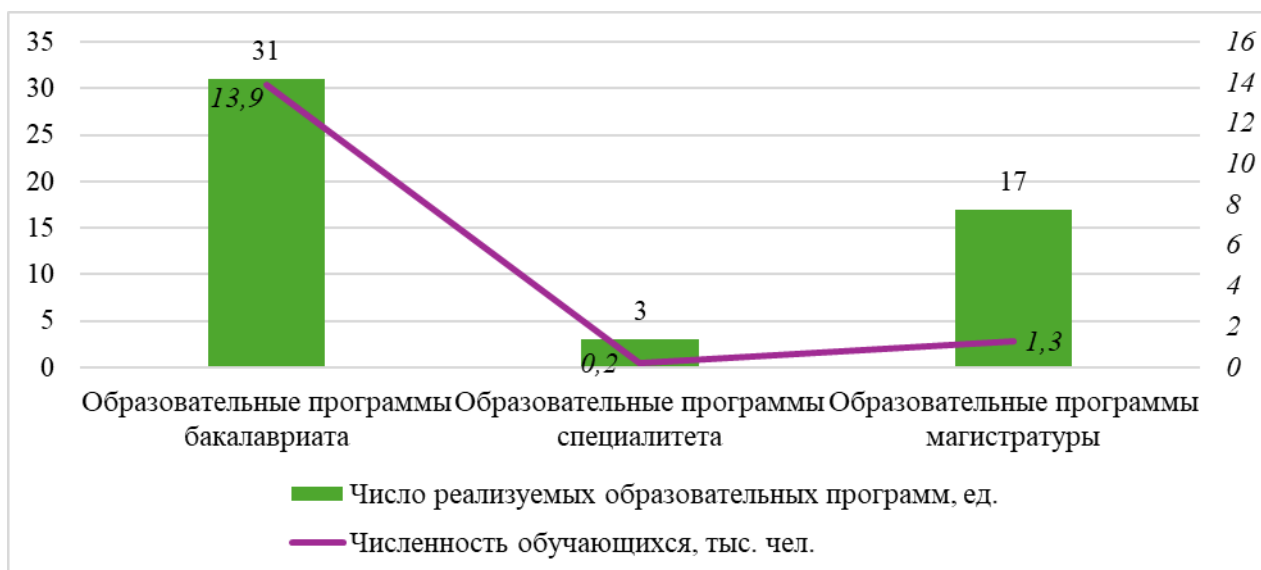


Рисунок 2.7. – Количество образовательных программ, реализуемых в негосударственных образовательных организациях высшего образования Омской области по уровням образования, ед.

Источник: составлено автором по данным [116]

Структура контингента обучающихся в организациях высшего образования по отраслям наук отображена на рис. 2.8.

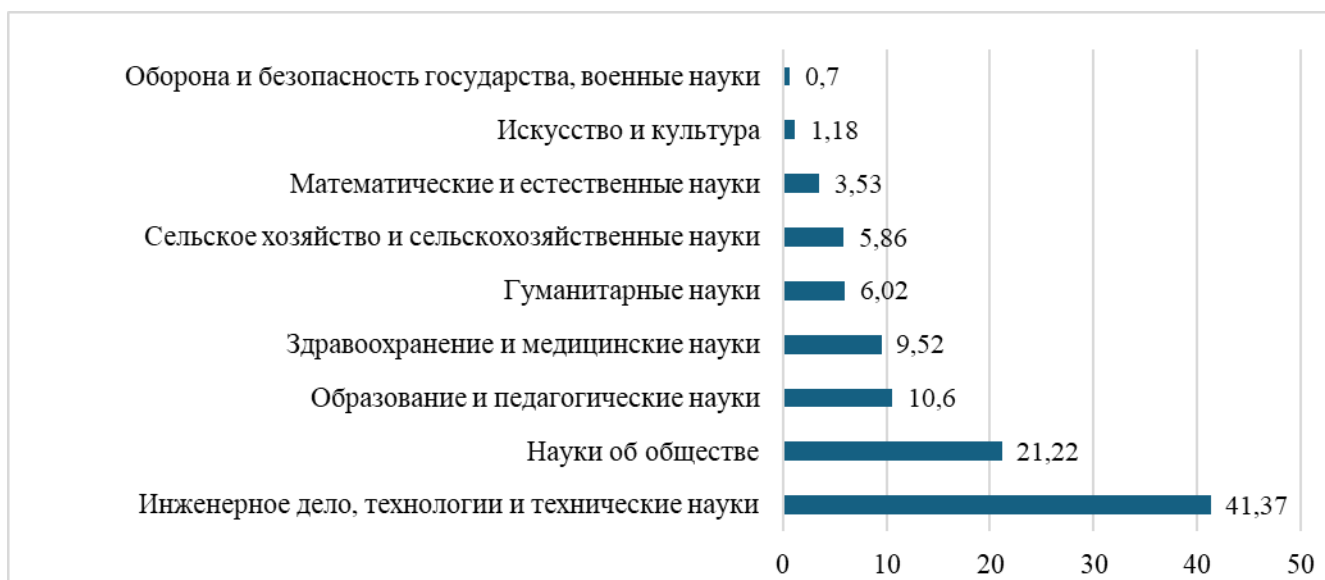


Рисунок 2.8. – Структура приведенного контингента обучающихся в образовательных организациях высшего образования по отраслям наук, %

Источник: составлено автором по данным [39]

Подготовка кадров в образовательных организациях высшего образования осуществляется по 245 направлениям подготовки и специальностям по 49 укрупненным группам.

Наибольшее количество молодежи обучается:

- инженерному делу, технологиям и техническим наукам в Омском государственном техническом университете, Омском государственном университете путей сообщения, Сибирском государственном автомобильно-дорожном университете, Омском государственном аграрном университете имени П.А. Столыпина и Омском государственном университете им. Ф.М. Достоевского и др.;

- наукам об обществе в Омском государственном университете им. Ф.М. Достоевского, Сибирском институте бизнеса и информационных технологий, Омском государственном техническом университете, Омском государственном университете путей сообщения и др.,

- педагогическим наукам и образованию в Омском государственном педагогическом университете, Омской гуманитарной академии, Омском

государственном университете им. Ф.М. Достоевского, Сибирском государственном университете физической культуры и спорта и др.,

– медицинским наукам и здравоохранению в Омском государственном медицинском университете.

Исследование уровня удовлетворенности условиями обучения в образовательных организациях Омской области проведено в ходе сопоставления данных, с подробным обзором исследования за 2021 и 2023 годы по проводимым Росстатом выборочным наблюдениям качества и доступности услуг в сфере образования [41]. Полученные результаты свидетельствуют о том, что в Омской области среди молодых специалистов наибольшую долю составляют представители возрастной группы 25-29 лет. При этом опрос свидетельствует, что хотели бы получить новую профессию 43,4% молодые люди в возрасте 16-19 лет, 21,5% – в возрасте 20-24 лет и 6,4% – в возрасте 30-34 года.

Динамика изменений мнений респондентов о работе образовательных организаций в Омской области демонстрирует высокий уровень удовлетворенности за рассматриваемый период (максимум 97,9%), но также резкое снижении до 90,9% в 2023 году (рис. 2.9).

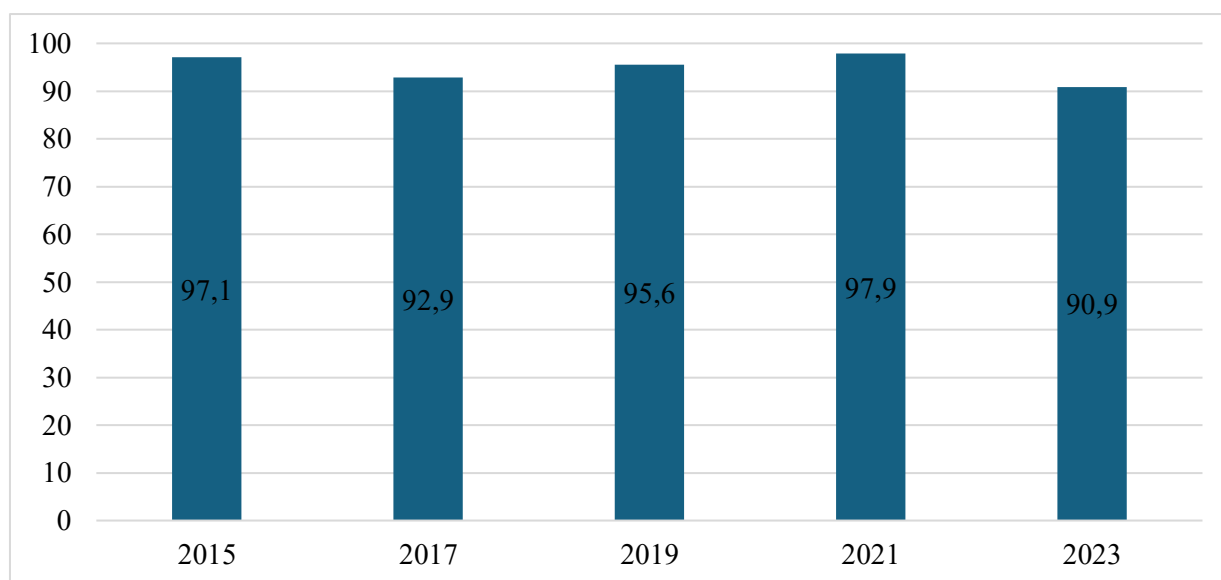


Рисунок 2.9. – Изменение уровня удовлетворенности работой образовательных организаций Омской области, %

Источник: составлено автором по данным [41]

Если в 2021 году респонденты в возрасте до 30 лет в своем большинстве ответили, что удовлетворены работой образовательных организаций, при этом 50,6% – полностью удовлетворены, 47,3% – скорее удовлетворены, и только 2,1% отозвались как скорее не удовлетворенные. То в 2023 году численность полностью удовлетворенных выросла до 60,9%, со мнением «скорее удовлетворены» снизилась до 30,0%, скорее не удовлетворены – 3,4% и совершенно не удовлетворены – 5,6%. То есть за последний период снизился уровень удовлетворенности работой профессиональных образовательных организаций и организаций высшего образования, появилось мнение представителей молодежи о полной неудовлетворенности работой таких организаций – их число составило 5,6% среди респондентов.

Рассмотрим, какие обстоятельства повлияли на изменения уровня удовлетворенности.

Среди лиц в возрасте до 30 лет, обучавшихся в 2020/2021 учебном году и продолживших дальнейшее обучение в профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, 92,6% не испытывали затруднений при поступлении в образовательную организацию; 7,4% испытали определенные трудности и им пришлось поступить на платное отделение. Среди обучавшихся в 2022/2023 учебном году только 88,0% отразили, что не испытывали затруднений при поступлении в образовательную организацию, 12,0% – испытали, среди которых: 5,0% – не смогли поступить на бюджетное отделение, 0,5% – не смогли поступить на направление, которое планировали, 0,7% – не смогли поступить в тот год, который планировали, 3,0% – понадобились дополнительные занятия для подготовки к поступлению и 2,9% – испытывали другие затруднения.

Удовлетворенность организацией учебного процесса, обеспеченностью учебными пособиями, состоянием библиотек и качеством оборудования для обучения составила 96,8% в 2021 году и 86,1% в 2023 году;

– качеством обучения, профессиональной подготовкой преподавателей и разнообразием дополнительных занятий: 92,2% в 2021 году и 89,3% в 2023 году;

– качеством теоретической подготовки к профессиональной деятельности: 96,0% в 2021 году и 90,6% в 2023 году;

– качеством практической подготовки к профессиональной деятельности: 91,4% в 2021 году и 87,8% в 2023 году;

– комфортностью пребывания в образовательной организации: 85,0% в 2021 году и 85,5% в 2023 году;

– безопасностью пребывания в образовательной организации и на ее территории: 86,9% в 2021 году и 90,6% в 2023 году.

Только две позиции: комфортность и безопасность пребывания в образовательной организации имели повышение значения, остальные – существенное снижение. Следовательно, по мнению респондентов (снижение уровня удовлетворенности), в организации и реализации образовательной деятельности требуются изменения в теоретической, практической подготовке и условиях обеспечения.

При этом в 2021 году 96,5%, в 2023 году 73,5% респондентов отметили, что намерены продолжить обучение для получения профессионального образования или более высокого уровня профессионального образования.

Опрашиваемые побывали в пандемийных условиях, многие обучавшиеся в профессиональной образовательной организации или организации высшего образования (а именно 67,1%) находились на дистанционном обучении, и мнение по такой ситуации не удовлетворительное. Данные проведенного опроса свидетельствуют о том, что больше половины респондентов высказали отрицательное отношение к переходу на полностью дистанционное обучение (рис. 2.10).

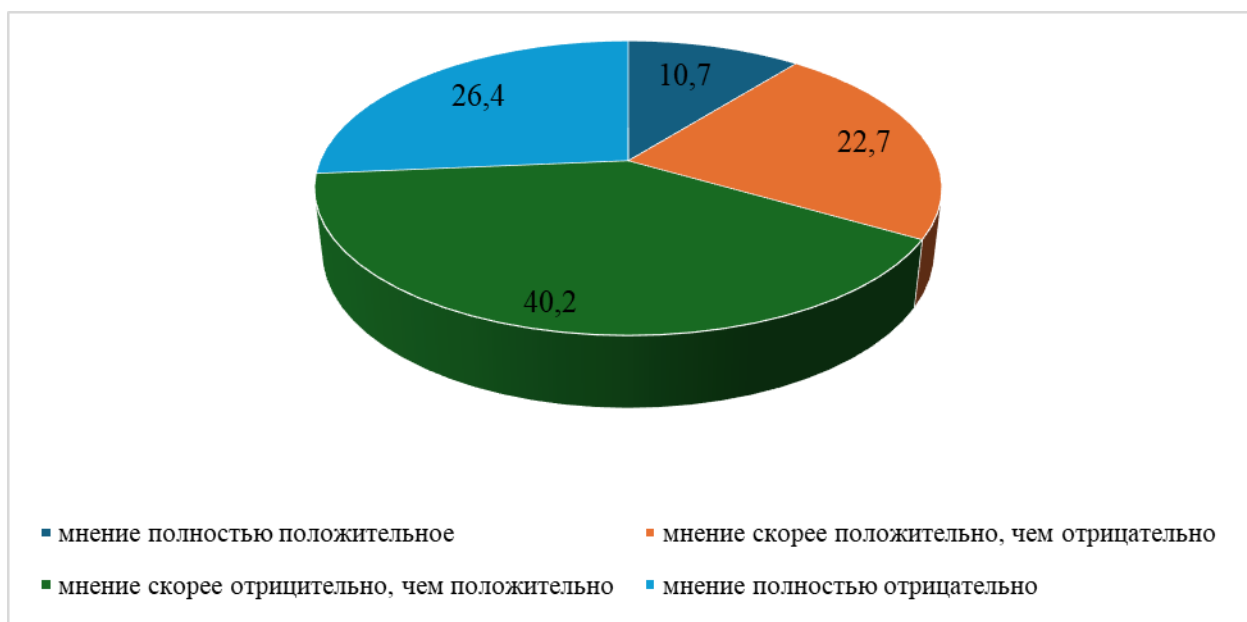


Рисунок 2.10. – Распределение мнений представителей молодежи образовательных организаций Омской области о переходе на дистанционное обучение, %

Источник: составлено автором по данным [41]

Из числа лиц в возрасте до 30 лет 14,6% в 2021 году и 11,4% в 2023 году отразили при опросе, что посещали дополнительные занятия, курсы или другие виды дополнительного образования (обучения), 18,7% в 2021 году и 8,1% в 2023 году – что нуждаются в дополнительных (других дополнительных) занятиях для продолжения обучения или повышения уровня профессиональной подготовки. Заметим, что 13,2% респондентов в 2021 году отметили, что совмещали обучение с работой, в 2023 году таких было уже 24,3%, но лишь 15,5% указали, что в поиске работы и трудоустройстве поспособствовала их образовательная организация. Т.е. также наблюдается снижение показателей образовательной деятельности – востребованности дополнительных занятий, и роста трудоустроенных студентов в период их обучения по выбранной специальности.

Следовательно, не смотря на высокий уровень удовлетворенности работой профессиональных образовательных организациях или организации высшего образования Омской области среди обучавшихся лиц в разные периоды следует учитывать стремление обучающихся работать и приобретать практические навыки,

преобладающее отрицательное мнение по отношению к переходу на полностью дистанционное обучение и усиление деятельности по поиску работы для обучающихся, а также по содействию в трудоустройстве выпускников образовательных организаций по полученной специальности.

Анализ изменений численности выпускников образовательных организаций свидетельствует об увеличении выпуска молодых специалистов с профессиональным образованием и о сокращении численности выпуска молодых специалистов с высшего образования (табл. 2.3).

Таблица 2.3 Изменение численности выпускников образовательных организаций профессионального и высшего образования в Омской области

Показатели	2020	2021	2022	2023	Изменения 2023-2022
Выпущено квалифицированных рабочих, служащих:					
всего, тыс. чел.	2,3	2,1	2,5	2,6	+0,1
на 10 000 занятых в экономике, чел.	25	22	27	28	+1
Выпущено специалистов среднего звена:					
всего, тыс. чел.	8,8	9,3	9,9	10,4	+0,5
на 10 000 чел. населения, чел.	41	42	47	49	+2
Выпущено бакалавров, специалистов, магистров:					
всего, тыс. чел.	14,7	14,0	12,4	12,2	-0,2
на 10 000 чел. населения, чел.	62	58	55	53	-2

Источник: составлено автором по данным [85, с. 29-30]

Данные табл. 2.3 показывают, что выпуск квалифицированных рабочих и служащих за исследуемый период в 2020-2023 годы увеличивался, за исключением ситуации 2021 года, выпуск специалистов среднего звена имеет постоянную тенденцию роста и увеличился на 1,6 тыс. чел. за рассматриваемый период, в частности на 0,5 тыс. чел. в 2023 году. Следовательно, в Омской области в

последние годы наблюдается увеличение притока на рынок труда молодых специалистов с профессиональным образованием. Значение показателя численности квалифицированных рабочих и служащих в расчете на 10000 чел. населения также отражает рост: в 2020 году был 25 чел. на 10000 чел. населения, в 2023 году стал 28 чел. на 10000 чел. населения. По численности специалистов среднего звена увеличение было, и оно более значительное: в 2020 году было 41 чел. на 10 000 чел. населения, в 2023 году стало 49 чел. на 10 000 чел. населения.

За рассматриваемый период численность выпускников образовательных организаций высшего образования (бакалавров, специалистов, магистров) уменьшился за исследуемый период на 2,5 тыс. чел (с 14,7 тыс. чел. в 2020 году до 12,2 тыс. чел. в 2023 году), что отразилось и на численности выпускников, приходящихся на 10 000 чел. населения, – уменьшение с 62 чел. до 53 чел. соответственно, что следует расценивать как ситуацию со снижением обеспеченности специалистами с высшим образованием и обязательным уделением внимания этой проблеме.

Отметим, что представители молодежи не ограничиваются лишь одним образованием, готовы получать профессиональные знания в различных областях, и в современных условиях для молодого поколения большое количество вариативных решений и определенная свобода выбора [55].

Анализ профессионального трудоустройства выпускников образовательных организаций профессионального и высшего образования в Омской области будет проведен в следующей части диссертационной работы с рассмотрением взаимосвязи фактического трудоустройства с имеющейся специализацией молодежи.

2.2 Определение взаимосвязи профессионального трудоустройства с имеющейся специализацией молодежи

Молодежь является представителем особой возрастной группы населения, обладающей современными знаниями и способностями, которые могут служить для укрепления экономического потенциала страны. Но для этого, по мнению исследователей необходимо молодым специалистам «дать возможность для воплощения полученных знаний на практике, а именно гарантировать им рабочие места, соответствующие их уровню квалификации [63, с. 136].

Изучим состояние рынка труда и спроса на рабочую силу в Омской области, в частности существующую потребность у работодателей в работниках.

Изменение численности ищущих работу лиц свидетельствует о снижении на 3,8 тыс. чел. (с 14,0 тыс. чел. до 10,2 тыс. чел.) в период 2019-2023 гг. (рис. 2.11). Количество заявленных вакансий также уменьшилось, но более существенно – на 20,2 тыс. чел. (с 33,9 тыс. чел. до 13,7 тыс. чел.). Также можно наблюдать что количество заявленных вакансий превышает численность лиц, ищущих работу.



Рисунок 2.11. – Изменение численности ищущих работу лиц и количества заявленных вакансий за 2019-2023 гг.

Источник: составлено автором по данным [121, с. 15]

Рассмотрим сложившуюся ситуацию и информационные данные детально. В соответствии с данными Департамента занятости населения Министерства труда и социального развития Омской области численность обратившихся за содействием в поиске работы в центры занятости населения в 2023 году уменьшилась на 24,6% и на конец года составила 10,2 тыс. чел. – минимальное значение за рассматриваемый период (рис. 2.11).

При этом в 2023 году потребность работодателей в работниках составила 45,4 тыс. вакансий (из которых 74,7% – по рабочим профессиям), при этом более половины вакансий (61,5%) – это вакансии в городе Омске и Омском районе [121, с. 15]. На конец года потребность у работодателей снизилась до 13,7 тыс. вакансий – также наименьшему значению за рассматриваемый пятилетний период (рис. 2.11).

Анализ заявленных вакансий в 2023 году в принадлежности к отраслям экономики показал, что большее число вакансий имеется в сфере профессиональной, научной и технической деятельности (19%) и в сфере государственного управления и обеспечения военной безопасности, социального обеспечения (12%).

Наиболее востребованными на рынке труда в 2023 году были следующие:

– профессии квалифицированных рабочих, по которым количество вакансии составили более 500 ед., – машинист (кочегар) котельной, водитель автомобиля, тракторист-машинист сельскохозяйственного производства, монтажник оборудования предприятий химической и нефтяной промышленности, монтажник технологических трубопроводов;

– специальности служащих, по которым количество вакансии составили более 300 ед., – мастер, электромеханик, делопроизводитель, инженер.

Вакансии в 2023 году были также для работников с высшим образованием: инженер (305 ед.), инженер-технолог (299 ед.), инженер-конструктор (294 ед.), инженер по охране труда (221 ед.), специалист по социальной работе (133 ед.), учитель (106 ед.), геодезист (102 ед.), экономист (86 ед.), товаровед (79 ед.), инженер-электроник (73 ед.), инженер-программист (68 ед.), инженер по

подготовке производства (67 ед.), учитель (преподаватель) математики (64 ед.), менеджер (61 ед.), инженер по качеству (58 ед.) и иные, но в количестве менее 50 ед.

Численность трудоустроенных в 2023 году при содействии центров занятости составила 30,7 тыс. чел., или 77,4 % от числа обратившихся за вариантом подходящей работы. При сравнении показателей за 2023 год с данными за предыдущий год, следует отметить небольшой, но рост доли трудоустроенных в общей численности обратившихся в центры занятости среди молодежи в возрасте 18-29 лет: с 72,0% до 73,0% [121, с. 4].

После завершения обучения и получения определенной квалификации выпускникам образовательных организаций необходимо найти место своего трудоустройства и выполнять профессиональные обязанности в качестве молодых специалистов.

Ниже представлены результаты исследования подготовки и трудоустройства выпускников образовательных организаций высшего образования Омской области по направлениям осуществляемой подготовки и отраслевым специальностям.

Омский государственный технический университет в 2023 году осуществлял реализацию «51 направления подготовки по программам бакалавриата, 34 направлений подготовки по программам магистратуры, 13 специальностям» [91, с. 4]. ОмГТУ по специальностям среднего профессионального обучения реализует 7 образовательных программ среднего профессионального обучения и 2 программы подготовки квалифицированных рабочих:

15.01.31 Мастер контрольно-измерительных приборов и автоматики;

08.02.13 Монтаж и эксплуатация внутренних сантехнических устройств, кондиционирования воздуха и вентиляции

09.02.06 Сетевое и системное администрирование;

09.02.07 Информационные системы и программирование;

13.02.07 Электроснабжение (по отраслям);

38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям);

38.02.01 Банковское дело;

40.02.01 Право и организация социального обеспечения.

В ОмГТУ ориентация учебного процесса нацелена на практическую деятельность, все ООП согласованы с работодателями. Университетом заключены договоры на осуществление практической подготовки с предприятиями Омска, с предприятиями за пределами Омска и Омской других областей, международные договоры (с Республикой Казахстан). По данным внутреннего мониторинга трудоустройства университета, в 2023 году активная деятельность студенческих отрядов содействовала официальному трудоустройству более 300 студентов в каникулярный период, а трудоустройство выпускников ОмГТУ составило 89 % [91, с. 8, 69].

Согласно данным внутреннего мониторинга трудоустройства этого университета в 2022 году «90% выпускников» трудоустроены [90, с. 20]. Данные по трудоустройству выпускников университета по отдельным направлениям подготовки и специальностям представлены на рис. 2.12 и 2.13.

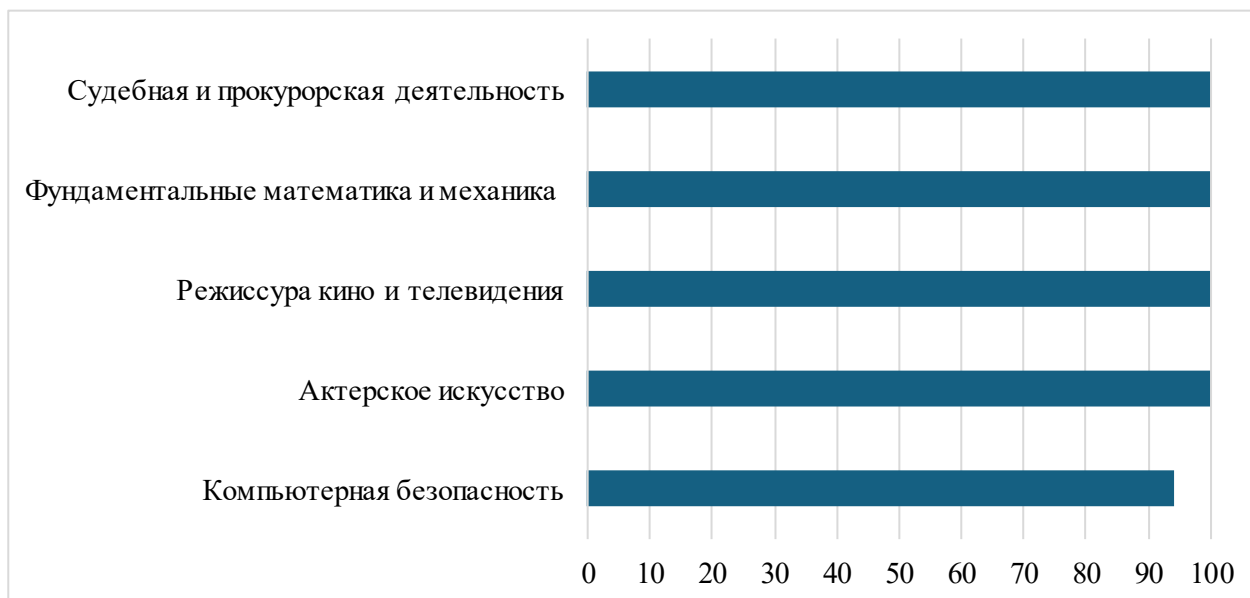


Рисунок 2.12. – Уровень трудоустройства выпускников ФГАОУ ВО «ОмГУ им. Ф.М. Достоевского» 2022/23 учебного года, обучавшимся по программам специалитета, %

Источник: составлено автором по данным [40]

В ФГАОУ ВО «ОмГУ им. Ф.М. Достоевского», деятельность которого нацелена на «качественное университетское образование на основе гибкого и эффективного сочетания лучших традиций фундаментального образования и актуальных форматов практической подготовки», проводится реализация основных профессиональных образовательных программ по 125 специальностям/направлениям подготовки [90, с. 4, 8].

По программам специалитета наиболее многочисленным был выпуск по направлениям подготовки 40.05.04 Судебная и прокурорская деятельность, 10.05.01 Компьютерная безопасность, по которым трудоустройство составило 100% и 94% соответственно. По иным малочисленным направлениям (до 5 человек) трудоустройство было 100%.

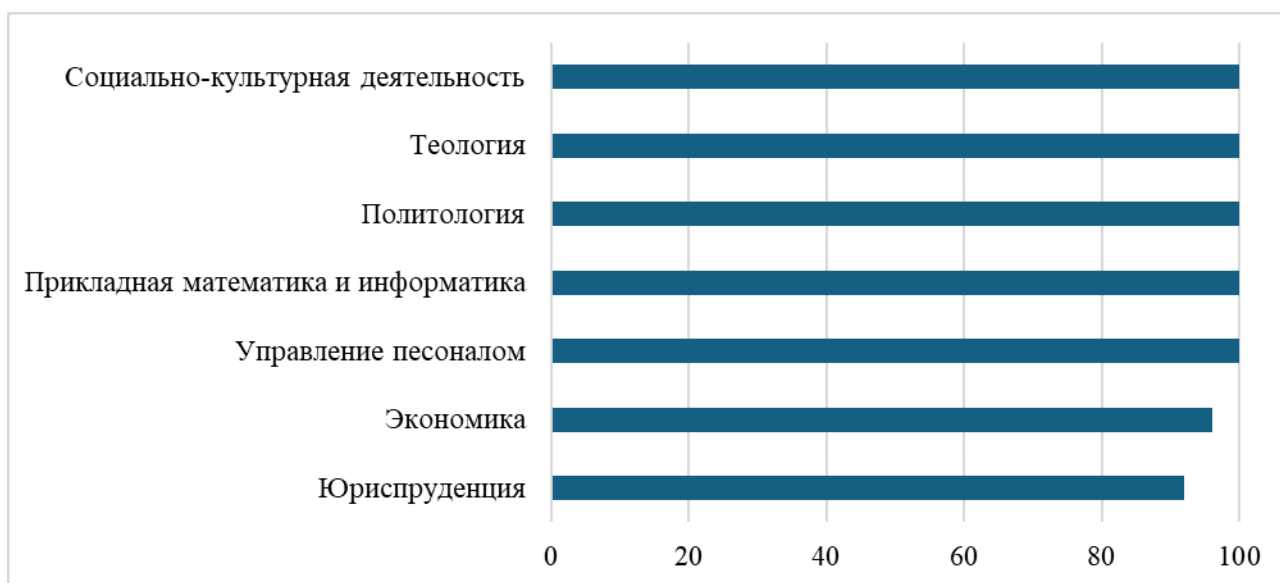


Рисунок 2.13. – Уровень трудоустройства выпускников Университета ФГАОУ ВО «ОмГУ им. Ф.М. Достоевского» 2022/23 учебного года, обучавшимся по программам магистратуры, %

Источник: составлено автором по данным [40]

По программам магистратуры большая численность выпускников была по направлениям подготовки 40.04.01 Юриспруденция, 38.04.01 Экономика, 38.04.03 Управление персоналом и 01.04.02 Прикладная математика и информатика, среди которых трудоустроено 92%, 96%, 100% и 100% выпускников соответственно.

Следует отметить, что по малочисленным направлениям подготовки (41.04.04 Политология, 51.04.03 Социально-культурная деятельность, 48.04.01 Теология и другие) трудоустройство в большинстве составляет 100%.

Омский государственный аграрный университет имени П.А. Столыпина относится к системе аграрного образования в области и позиционирует себя как отраслевой вуз [92, с. 7]. В университете реализуются 48 образовательных программ бакалавриата, 24 - магистратуры, 4 - специалитета, 37 - аспирантуры, 26 - СПО. По результатам анкетирования обучающихся уровень удовлетворенности выбранной специальностью и интерес к будущей профессии составил 4,38 (по шкале от 0 до 5).

В 2023 году показатель трудоустройства выпускников, обучавшихся по основным образовательным программам высшего образования составил 90,2%. Большая часть выпускников с высшим образованием трудоустроены в агропромышленном комплексе – 62,3%, почти треть численности выпускников приняла решение о продолжении обучения (на следующем образовательном уровне) – 29,8% и только 5,1% были трудоустроены не по специальности в других отраслевых организациях.

В выпуске 2022 года максимальный (100%) показатель трудоустройства был по таким направлениям подготовки/специальностям очной формы обучения:

– образовательный уровень бакалавриата – 35.03.01 Лесное дело, 19.03.02 Продукты питания из растительного сырья, 19.03.03 Продукты питания животного происхождения, 20.03.02 Природообустройство и водопользование, 23.03.03 Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов, 38.03.02 Менеджмент;

– образовательный уровень магистратуры: 35.04.04 Агрономия, 19.04.03 Продукты питания животного происхождения, 35.04.03 Агрехимия и агропочвоведение, 20.04.01 Техносферная безопасность, 21.04.02 Землеустройство и кадастры, 35.04.06 Агроинженерия, 38.04.02 Менеджмент, 38.04.01 Экономика, 35.04.10 Гидромелиорация, 27.04.01 Стандартизация и метрология, 36.04.02 Зоотехния.

Наименьший уровень трудоустройства был по направлениям подготовки/специальностям: магистратуры 21.04.03 Геодезия и дистанционное зондирование (80%) и бакалавриата 36.03.01 Ветеринарно-санитарная экспертиза (81%). Среди выпускников программ специального профессионального образования 2023 года работающих в агропромышленном комплексе нет; 30,3% трудоустроены в организациях, не относящихся к сфере сельского хозяйства, т.е. не по специальности, 68,2% – обучаются на следующем образовательном уровне. То есть большинство выпускников профессионального образования аграрной специализации предпочитают обучаться дальше, и специальности высшего образования востребованы среди молодежи.

В ФГБОУ ВО «Омский государственный медицинский университет» ведется подготовка специалистов для работы в сфере здравоохранения. По результатам самообследования, доля выпускников по образовательным программам среднего профессионального образования, трудоустроившихся в течение календарного года, следующего за годом выпуска, составила от 61% до 84% в зависимости от специальности и по образовательным программам высшего образования от 77% до 88% (рис. 2.14 и 2.15).

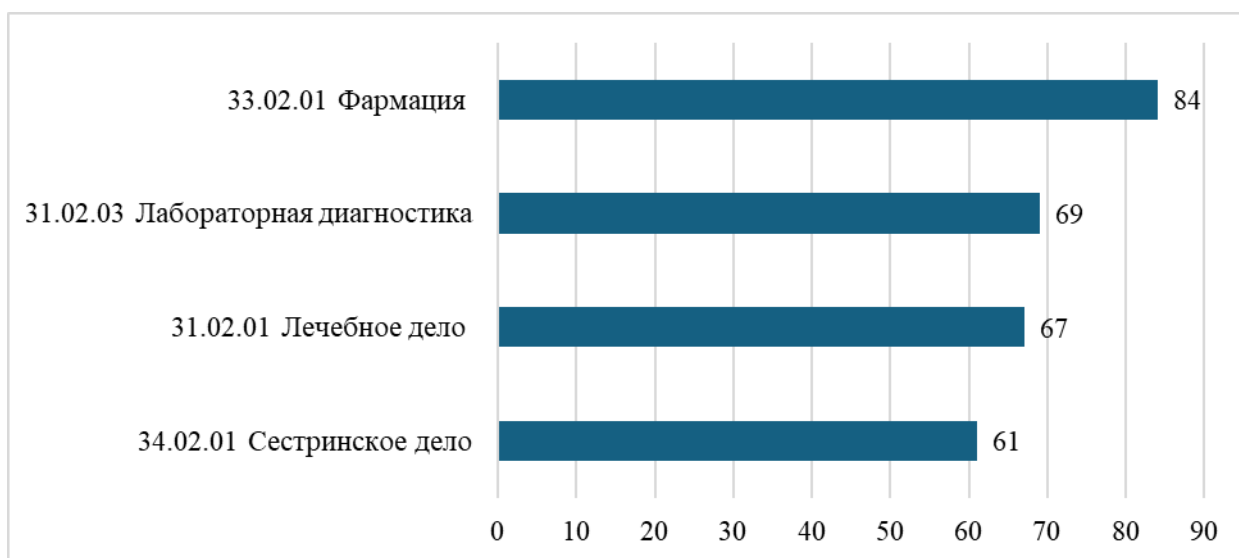


Рисунок 2.14. – Уровень трудоустройства выпускников ФГБОУ ВО «Омский государственный медицинский университет» в 2023 году по специальностям среднего профессионального образования, %

Источник: составлено автором по данным [89, с. 17]

Приведенные на рис. 2.14 данные свидетельствуют о том, что в 2023 году среди выпускников среднего профессионального образования наиболее высокий показатель трудоустройства имеет медицинская специальность Фармация, а наименьший – Сестринское дело.

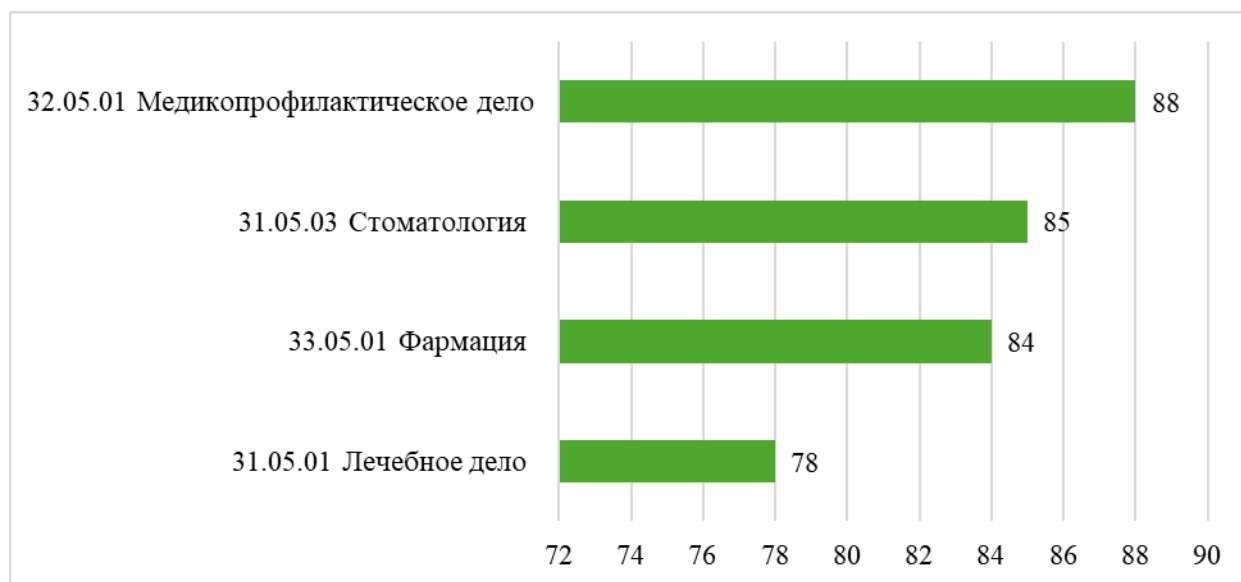


Рисунок 2.15. – Уровень трудоустройства выпускников ФГБОУ ВО «Омский государственный медицинский университет» в 2023 году по специальностям высшего образования, %

Источник: составлено автором по данным [89, с. 73]

Среди выпускников с высшим образованием наиболее высокий уровень трудоустройства в 2023 году отмечается по специальности Медико-профилактическое дело (88%), низкий – по специальности Лечебное дело (78%).

По реализуемой образовательной программе магистратуры 32.04.01 Общественное здравоохранение показатель трудоустройства выпускников 2023 года составил 95 % [89, с. 140]. Выпускники образовательного уровня магистратуры востребованы и имеют самый высокий уровень трудоустройства.

В структуре медицинского университета функционирует Центр содействия трудоустройству выпускников в государственные медицинские организации,

предлагая студентам и выпускникам информационную поддержку и активный поиск работы с помощью интернет-ресурсов.

Согласно данным Департамента занятости населения Министерства труда и социального развития Омской области, можно отметить снижение удельного веса трудоустроенных выпускников образовательных организаций, обратившихся за содействием в поиске работы с 81,3% в 2022 году до 74,2% в 2023 году [121, с. 4]. Однако не все выпускники могут трудоустроиться согласно своей квалификации и по профессиональной принадлежности. Ю. Соболева в своих исследованиях отмечает, что в стране более 30% выпускников высших и средних профессиональных учебных заведений не работают по специальности [122].

Можно отметить высокий уровень трудоустройства выпускников образовательных организаций высшего образования Омской области в 2023 году, и, в частности, максимальное значение 90,2% в Омском государственном аграрном университете имени П.А. Столыпина (рис. 2.16).

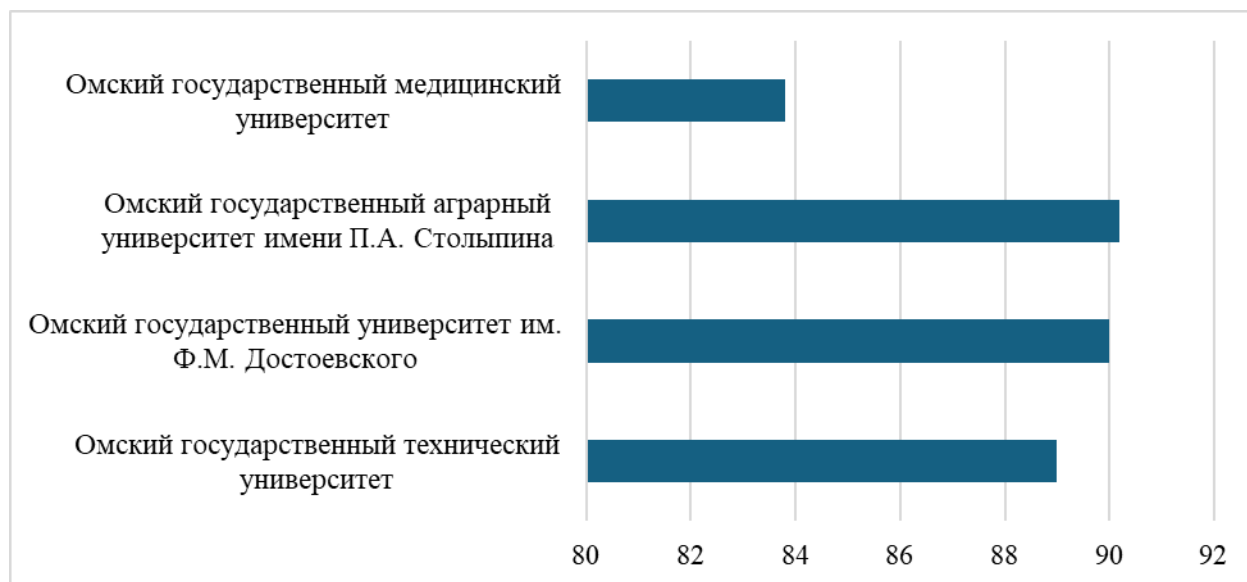


Рисунок 2.16. – Показатель трудоустройства выпускников отдельных образовательных организаций высшего образования Омской области в 2023 году, %

Источник: составлено автором по данным [89, 90, 91, 92]

Показатель трудоустройства выпускников характеризует качество подготовки и включен в состав отчетных форм образовательных организаций, отчетов по самообследованию и мониторится Министерством науки и высшего образования.

Выполненный анализ трудоустройства выпускников образовательных организаций Омской области свидетельствует о том, что полное трудоустройство достигнуто только по отдельным специальностям профессионального образования. Работодатель, в большинстве случаев, выбирает молодых специалистов с имеющимся практическим опытом работы по специальности. Трудоустройство выпускников образовательных организаций зависит не только от уровня полученных теоретических знаний, но и дополнительных знаний практической подготовки, навыков выполнения трудовых функций в организациях реального сектора. Для этого в процессе профессионального обучения студенты должны повышать свои навыки: при освоении дополнительных учебных курсов, в процессе выполнения практических заданий, подготовки и защиты курсовых и дипломных работ, участия в работе коллективов по научно-исследовательским проектам.

Встречаются ситуации, когда выпускники образовательных организаций без стажа практической работы, получают отказы на собеседовании претендентов на должность в организациях, соглашаются работать не по специальности или на неполный рабочий день, но быть трудоустроенными, в иных случаях не имеют работы совсем, т.е. являются безработными. По такой ситуации имеется и мнение специалистов о том, что «получение профессии зачастую не означает стремление молодого человека трудоустроиться по этому направлению», желание работать по этой специальности [26, с. 48].

Динамика изменений состава безработного населения в Омской области по возрастным группам отражена на рис. 2.17.

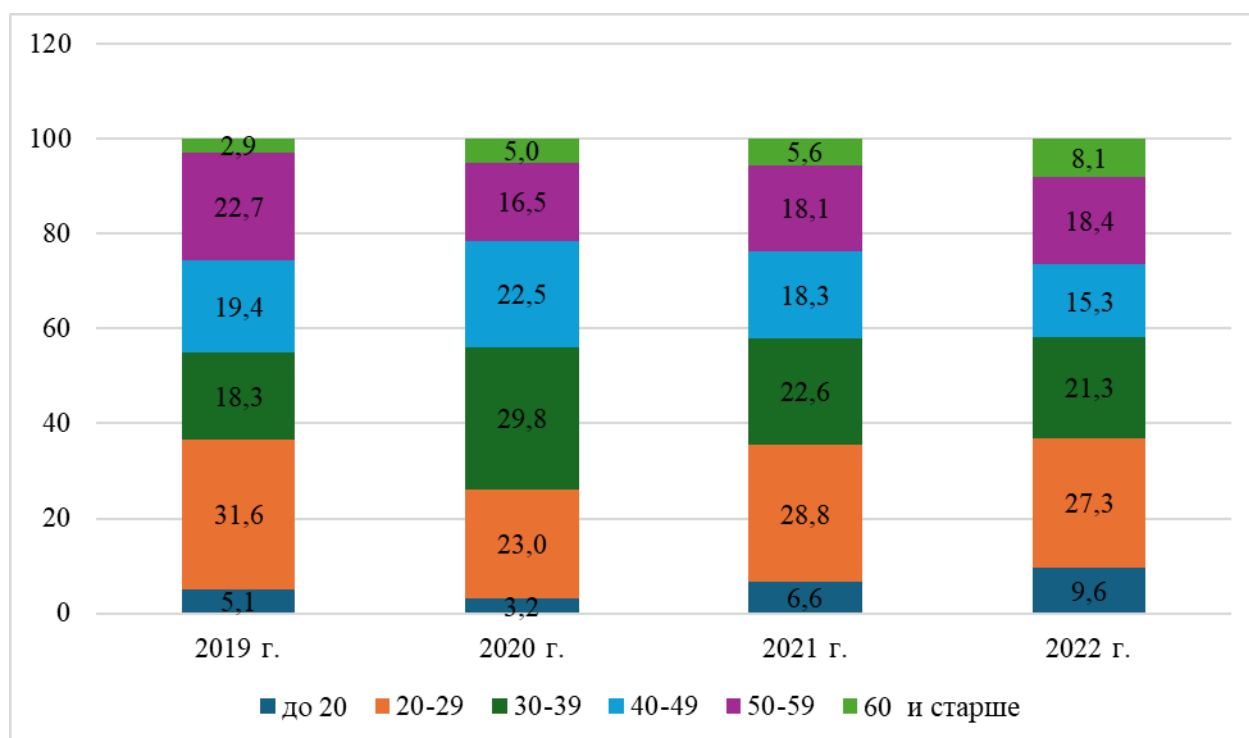


Рисунок 2.17 Изменение состава безработных по возрастным группам в Омской области за 2019-2022гг., %

Источник: составлено автором по данным [85, с. 21]

Отраженные на рис. 2.17 данные свидетельствуют о таких изменениях в численности безработных Омской области за 2019-2022гг.:

- увеличилась доля молодежи возраста до 20 лет с 5,1% до 9,6%;
- снизилась доля молодежи возраста 20-29 лет с 31,6% до 27,3%;
- увеличилась доля населения возраста 30-39 лет (где есть представители молодежи 30-35 лет) с 18,3% до 21,3%;
- снизилась доля молодежи возраста 20-29 лет с 31,6% до 27,3%;
- увеличилась доля населения возраста
- снизилась доля возрастных групп 40-49 лет и 50-59 лет соответственно на 4,1%% и 4,3%;
- увеличилась доля населения в возрасте 60 и старше среди безработных возросла с 2,9% до 8,1%.

В целом по молодежному представительству среди безработных в Омской области можно сделать вывод о происходящих временных изменениях по годам,

но не исправлении ситуации, когда доля такой молодежи составляет около 55%, что указывает на существующую молодежную безработицу в регионе.

Отметим, что в 2023 году удельный вес молодежи возрастом до 20 лет среди безработных граждан снизился более, чем в половину - на 5,3 % по сравнению с 2022 годом (с 9,6% до 4,3%), и улучшение показателей трудоустройства выпускников образовательных организаций способствует снижению численности безработных среди молодежи в Омской области.

Анализируя данные по структуре численности безработных в Омской области по уровню образования можно, отметить что более 50% представителей безработных имеют высшее или среднее профессиональное образование, но в исследуемом периоде наметилась тенденция к снижению безработных с высшим образованием (с 20,5% в 2020 году до 9,2% в 2023 году) и со средним профессиональным образованием среди специалистов среднего звена (с 21,3% в 2020 году до 17,4% в 2023 году) (табл. 2.4.)

Таблица 2.4 – Структура численности безработных в Омской области по уровню образования, %

Год	Всего	В том числе, имеют образование		
		высшее	среднее профессиональное	
			по программе подготовки специалистов среднего звена	по программе подготовки квалифицированных рабочих (служащих)
2020	100	20,5	21,3	23,7
2021	100	14,0	17,7	26,1
2022	100	17,2	17,4	19,2
2023	100	9,2	17,4	31,0

Источник: составлено автором по данным [85, с. 21]

Высокий уровень безработицы в Омской области провоцирует отток молодых специалистов и молодежи в целом из региона для поиска подходящей работы. В межрегиональной внутренней миграции число выбывших превышает численность прибывших в Омскую область, и миграционная ситуация характеризуется убылью. Миграционная убыль в 2023 году составляет -5,1 тыс. чел, по сравнению с -9,7 тыс. чел. в 2022 году, -7,7 тыс. чел. в 2021 году [83, с. 10].

Минспортом Омской области в 2022 году было проведено социологическое исследование по мониторингу молодежной среды, по результатам которого 47,6% респондентов высказались о том, что перспективы в Омской области ниже, чем в большинстве других регионов, а значит не привлекательны, и 48,8% в своей оценке условий для реализации карьеры и благополучной жизни отразили, что они такие же, как и в других регионах, т.е. мало чем отличаются [28, с. 71]. Среди опрошенных представителей молодежи 57,6% отметили, что рассматривают возможности переезда, при этом из них:

- 28,6% планируют переезд внутри региона,
- 23,6% – в другой регион России,
- 5,4% – даже возможность в другую страну.

Такие данные свидетельствуют о том, что у молодежи присутствуют миграционные настроения, преимущественно это внутренняя миграция и перемещение рабочей силы, но для региона это потеря трудовых ресурсов, особенно высоко потенциальных молодых специалистов.

Выгодное предложение по работе отметили 37,4% от численности опрошенных.

Специалисты отмечают, что из-за нахождения Омской области на границе с Казахстаном, имеются внешние миграционные потоки молодежи из Казахстана, которые приезжают, чаще всего, в Омск для обучения и возможного устройства в области. Е.В. Медведев, исследуя проблемы трудоустройства молодежи в регионе указывает, что «для молодежи Омской области характерен межнациональный аспект, который усиливает конкуренцию на внутреннем рынке труда» [63, с. 138].

Специалисты считают основополагающими факторами, влияющими на миграцию населения, «социально-экономические процессы региона» и указывают на необходимость их изменения [26, с. 6]. Молодые специалисты стремятся к самореализации и получению высоких доходов, готовы много трудиться и адаптироваться к новым условиям, поэтому ищут лучшие для себя варианты и готовы работать и жить в других регионах.

Именно поэтому в регионах необходимо менять социально-экономические условия для трудоустройства выпускников образовательных организаций и стимулировать закрепление молодых специалистов в регионе, а в действующих организациях заниматься формированием благоприятного климата для адаптации молодых специалистов, возможностей их дальнейшего профессионального развития.

Работа молодых специалистов не по выбранной профессии и специальности, полученной во время обучения в образовательных организациях, во многом обусловлена вакансиями с низкой оплатой труда или потерей интереса к профессии.

В первом случае, когда работодатели принимают на работу представителей молодежи на должности, не соответствующие их квалификации, существенно подрывают авторитет получаемого образования и интерес к реализации своих знаний в профессии. Поэтому многие образовательные организации заключают договоры с работодателями для прохождения практики и стажировки своих обучающихся на действующих предприятиях и организациях. Такие организационные приемы выступают эффективным инструментом знакомства обучающихся в образовательных организациях реалиями профессиональной работы, установления контактов с опытными профессионалами, и, во многих случаях, трудоустройства на период прохождения практик с последующим закреплением выпускника уже на основную работу после завершения обучения.

Во втором случае – потери интереса к имеющейся профессии – молодым работникам приходится выбирать иную, зачастую более актуальную, профессию. А это связано с дополнительными и немалыми затратами времени и средств на

переподготовку или получение нового профессионального образования. Такие процессы необходимы для обеспечения занятости, но мало рациональны как для представителей молодежи (невозможность работы по специальности уменьшает вероятность получения собственных доходов), так и в макроэкономических аспектах – незадействованность трудовых ресурсов и увеличение материальных затрат на неоднократную подготовку специалистов. Следовательно, еще на этапах профориентационной работы с молодежью следует делать акценты на актуальность выбираемой профессии и необходимость осознанного выбора специальности.

В образовательных организациях проводят опросы абитуриентов, обучающихся на разных курсах, представителей работодателей и научно-педагогических работников для получения разносторонней информации по условиям функционирования, имеющимся недостаткам и возможным рекомендациям по совершенствованию направлений деятельности и повышения качества образовательных услуг, а также уровня подготовки выпускаемых специалистов. Исследование мнений молодых специалистов о выбранной профессии после трудоустройства и получения практического опыта по специальности позволит определить возможные изменения запросов молодежи в отношении профессиональной деятельности.

Проведению диагностики выбора молодежи направлений профессиональной деятельности в Омской области и мнений молодых специалистов об отношении к своей работе будет посвящен следующий раздел диссертационной работы.

2.3 Анализ и оценка выбора молодежью направлений профессиональной деятельности в регионе

Современные условия и возможности реализации трудовой деятельности определяют многие варианты направлений, потенциальными сферами применения навыков и качеств молодого специалиста при выполнении профессионалами своей работы.

Профессиональный потенциал молодых специалистов базируется на полученных в образовательных организациях знаниях, которые формируются на основе программ, согласованных с работодателями, а значит максимально приближены к требованиям работы действующих предприятий и организаций. На данный момент практические навыки специалистов обязательно включают умения пользования цифровой средой, обязательного применения цифровых технологий. Такие характеристики проявляются у молодых специалистов при поиске вариантов трудоустройства, реализации профессиональных действий, построении карьеры и перспективном развитии.

Однако по мнению исследователей профессионального самоопределения молодежи (А.В. Зинич и О.В. Кондратьевой), «современная молодежь крайне редко делает обоснованный выбор профессии, предпочитая опираться на идеалистические, ценностные представления о будущей профессии» [35, с. 1990].

Это также подтверждают результаты исследований Н.А. Ананьевой и М.В. Рыбкиной и их утверждение о том, что существует необходимость изменения инструментариев выбора направлений профессиональной деятельности, замены на «более эффективные и адаптированные под молодое поколение», которые будут влиять на самоопределение и реализацию трудовой деятельности [2]. Следовательно, для трудоустройства молодежи важны условия труда, характеристики занятости, форматы профессиональной деятельности и ее перспективы. А также, по мнению Е.С. Мешковой, исследующей особенности в подходах к адаптации молодых специалистов, «имеется необходимость в

понимании, какие представители молодого поколения находятся на рынке труда, какие у них доминируют запросы на труд, как системе управления выстраивать с ними трудовые отношения и взаимодействия» [64, с. 31].

Поэтому важно исследовать мнение не только выпускников образовательных организаций, которым только предстоит трудоустройство, но и мнение молодых специалистов, которые были трудоустроены и работают после получение профессионального образования. Также возникает цель в изучении приоритетных ценностных запросов в отношении трудовых предпочтений среди молодых специалистов [3, с. 249].

Для определения такого рода запросов молодежи в отношении профессиональной деятельности автором было организовано и проведено эмпирическое исследование среди молодых специалистов Омской области в 2022 и 2024 году (для объединения и сравнения данных). Количество опрошенных в возрасте от 19 до 24 лет составило 397 человек в 2022 году и 164 человека в 2024 году (опрос завершен в сентябре-месяце). Структура респондентов по возрасту отражена на рис. 2.18. Гендерное представительство опрошиваемых было с небольшим преобладанием женского пола (54% женщин и 46% мужчин).

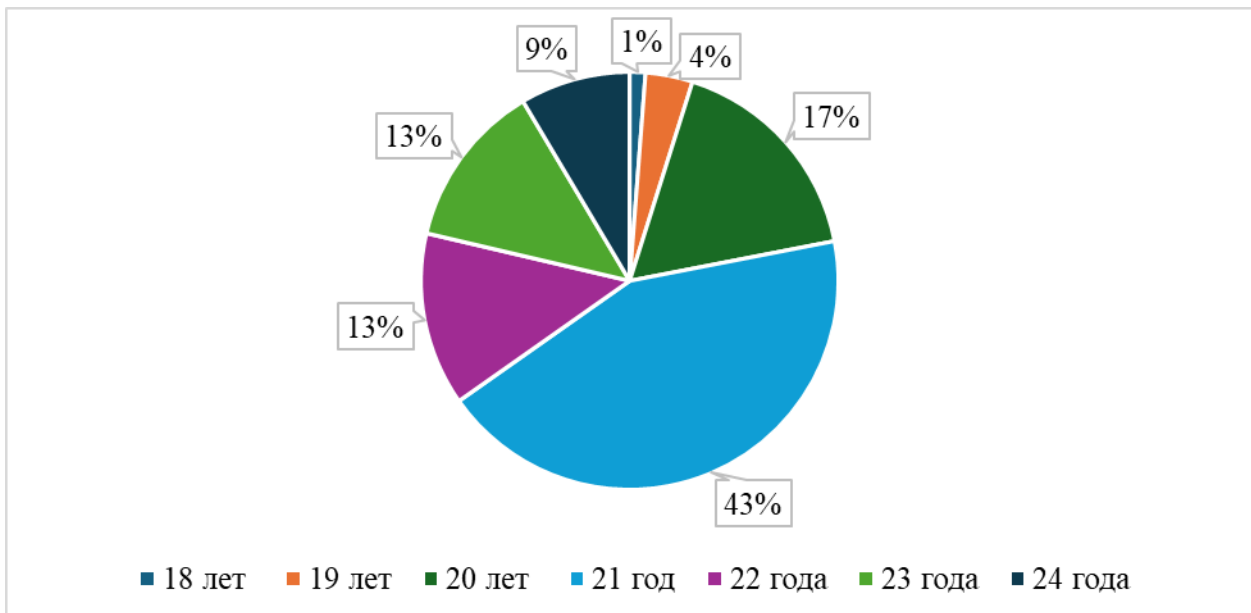


Рисунок 2.18. – Структура респондентов организованного опроса по возрасту

Источник: составлено автором

Форма получения данных представлена в виде проведения онлайн-опроса по авторской анкете (Приложение Б), где также был пункт о продолжительности работы (имеющийся стаж). В составе опрошиваемых преобладают молодые специалисты, работающие не более 1 года, и многочисленное представительство со стажем 1-3 года (рис. 2.19). При этом большинство – 83% работает на исполнительской работе и только 10% - на управленческих должностях, остальные 7% - менеджеры среднего звена.

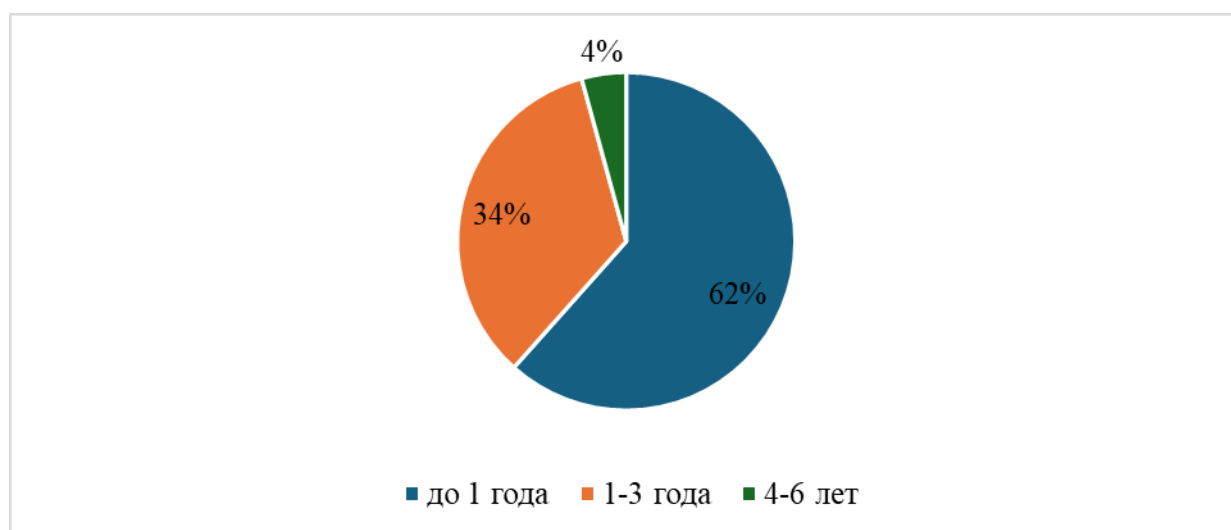


Рис. 2.19 Структура респондентов организованного опроса по стажу

Источник: составлено автором

Достоинством представленного исследования является определение намерений, особенностей первичного и последующего трудоустройства и ценностных запросов молодых специалистов в отношении выполнения профессиональной деятельности.

Основные индикаторы ценностных ориентаций, выделенных в отношении реализации профессиональной деятельности среди представителей молодежи, отражены на рис. 2.20.

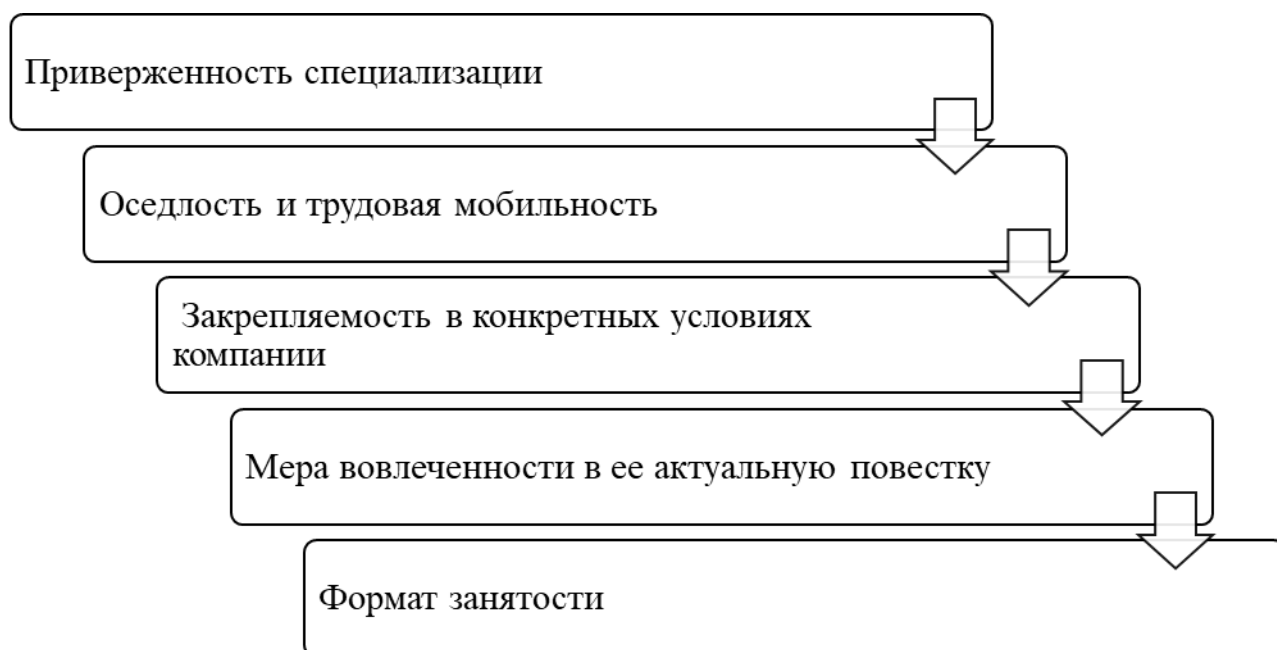


Рисунок 2.20. – Основные индикаторы ценностных ориентаций молодых специалистов в отношении реализации профессиональной деятельности
Источник: разработано автором

Связь знаний и умений, полученных в ходе профессионального обучения, с возможностью их применения в профессиональной деятельности устанавливается при трудоустройстве. Варианты могут быть разными: 1) когда профессиональная деятельность связана напрямую со специальностью (лучший), 2) когда профессиональная деятельность косвенно связана со специальностью (приемлемый), 3) когда профессиональная деятельность не связана с полученным образованием (мало приемлемый). На рисунке 2.21 отражены результаты опроса, которые свидетельствуют о том, что большая часть респондентов (40%) оценила свою профессиональную деятельность как напрямую связанную с образовательной специальностью, и значит имеют лучший вариант для реализации профессиональной деятельности.



Рисунок 2.21. – Наличие имеющейся связи профессиональной деятельности с имеющейся специальностью по образованию, % от численности опрошенных

Источник: составлено автором

По нашему мнению, 40% – это низкий и недостаточно приемлемый показатель имеющихся возможностей у молодежи в трудоустройстве по специальности. Потому что остальные (их 60%) не смогут реализовать полученные знания в полном объеме, и это можно считать потерей не только финансовых, но и временных затрат у 39% опрошенных молодых специалистов, которые имеют косвенную связь, и 21%, у которых работа никак не связана с полученным образованием.

Дальнейшее исследование дает возможность установить имеющиеся ценностные ориентиры молодого поколения, их стремление к реализации способностей в процессе трудовой деятельности.

Полученное распределение показывает, что молодые специалисты пробуют разные возможности в направлениях профессиональной деятельности, возможно временно останавливают свой выбор трудоустройства на промежуточном варианте и стремятся получить лучший вариант. Например, без получения трудового опыта во время обучения, выпускник соглашается на должность, не соответствующую своей специальности, но не рассматривает этот выбор как

окончательный. Такой вариант свидетельствует о наличии соответствующих проблемах, которые могут связаны либо с отсутствием возможности трудоустройства, или не соответствия предлагаемым со стороны работодателя условий труда, а значит не будут способствовать удержанию таких сотрудников, учитывая их запросы и особенности.

Результаты определения доминантных причин побуждения работать по специальности у представителей молодого поколения представлены на рис. 2.22.

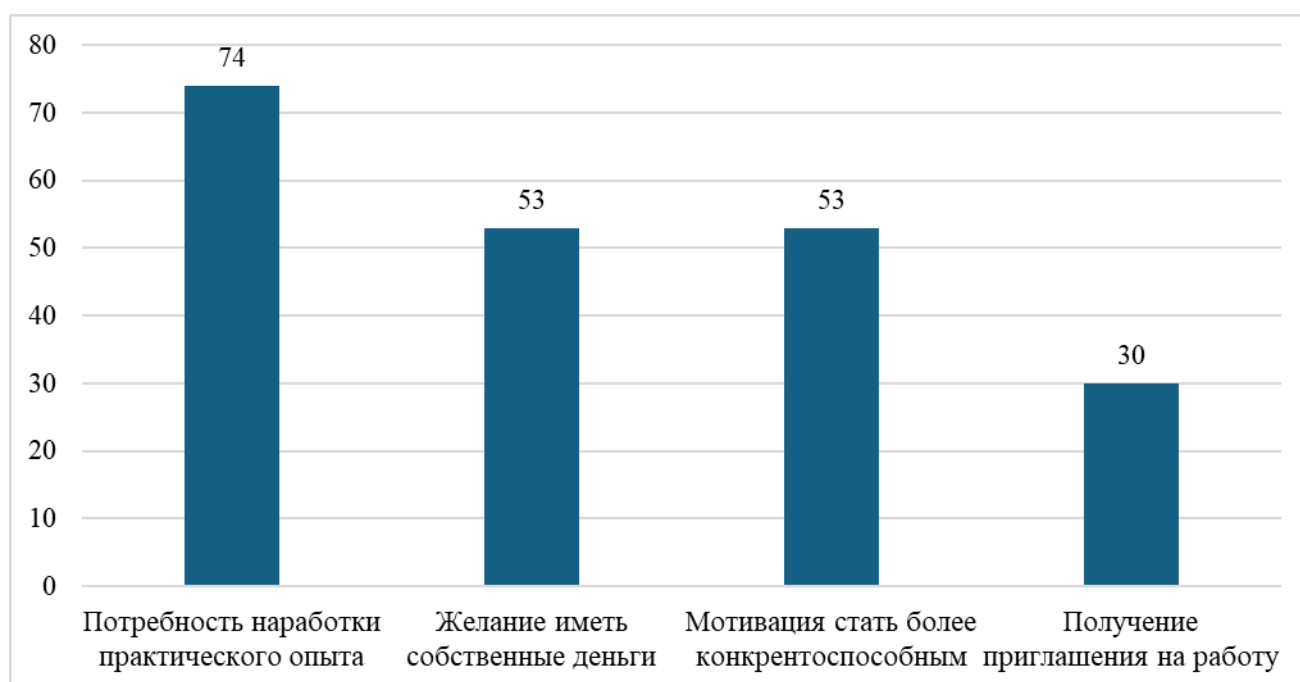


Рисунок 2.22. – Доминантные причины побуждения у молодых специалистов работать по специальности, %

Источник: составлено автором

Полученные результаты свидетельствуют о том, что у 74% опрошенных (почти 2/3) доминантой работать по специальности выступает потребность наработки практического опыта. При этом немного больше половины респондентов (53%) важной доминантой работы по специальности отметили возможность получать доход и достижение определенного уровня достатка. Также 53% опрошенных указали на собственное стремление к профессиональному совершенствованию и конкурентоспособности в профессии, поэтому выбрали

работу по специальности. 30% респондентов получили приглашение на работу и выбрали этот вариант, что также свидетельствует о потенциале молодых специалистов и умении демонстрировать свои качества на этапе отбора претендентов на должность. Аналогичные тенденции отмечаются в России в целом, аналитики указывают, что работники возраста 18-24 лет чаще прочих имеют намерения в построение карьеры, эта категория лидирует с точки зрения интереса к саморазвитию и образованию [71].

Выделенные доминантные причины в побуждениях работать по специальности являются результатом реализации активной профессиональной ориентации, распространения опыта и наставничества в ходе практических занятий и выполнения проектных заданий, где формируются профессиональный интерес и ответственность. На рис. 2.23 отражены результаты определения эмоционального состояния при реализации профессиональной деятельности молодых специалистов.

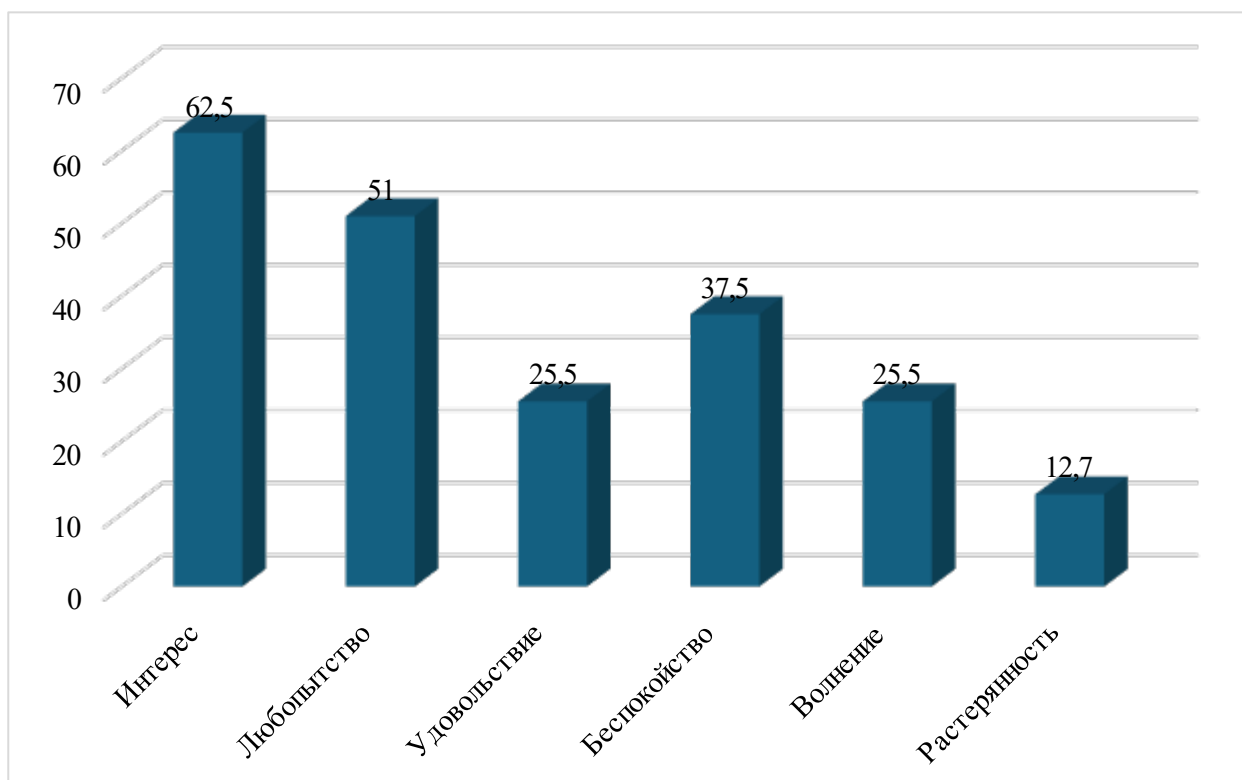


Рисунок 2.23. – Эмоциональное состояние при реализации профессиональной деятельности молодых специалистов, % от количества опрошенных

Источник: составлено автором

По результатам определения эмоционального состояния при реализации профессиональной деятельности можно доминирующие пункты – это профессиональный интерес (62,5% респондентов) и профессиональное любопытство (51%), оценка их влияния больше 50%.

Также относительно высокий уровень в оценке влияния получили такие эмоции, как беспокойство (37,5%), удовольствие и волнение (по 25,5%), которые также характеризуют молодых специалистов как заинтересованных и готовых к ответственности в профессиональной деятельности. Эмоциональное состояние растерянности указали 12,7% респондентов, которое может поясняться отсутствием профессионального опыта и неуверенностью в профессиональных действиях.

Полученные результаты свидетельствуют о типичных эмоциях в процессах адаптации, получении опыта и наработки профессиональных навыков. На следующем рис. 2.24 отражены результаты оценки молодыми специалистами позиционирование себя на рынке труда и готовности к смене работы.

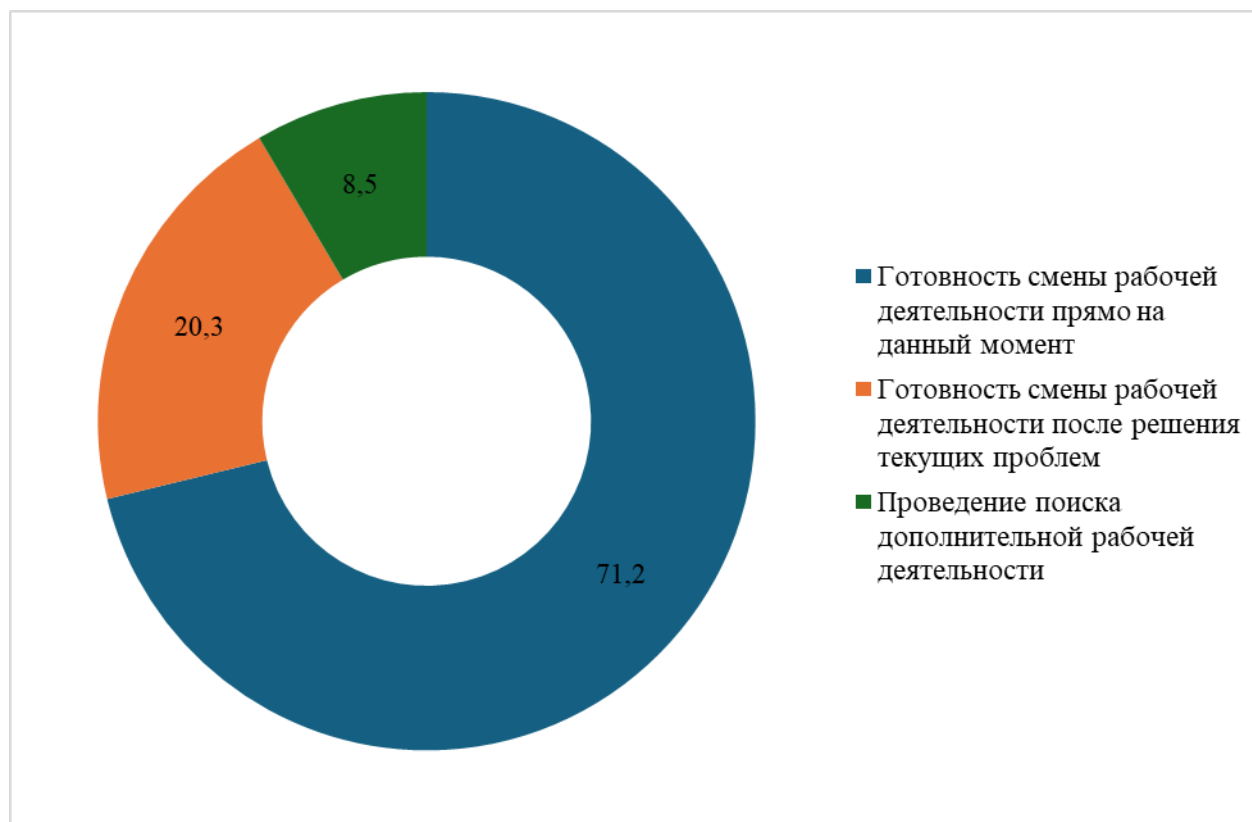


Рисунок 2.24. – Оценка готовности к смене рабочей деятельности

Источник: составлено автором

Полученные результаты свидетельствуют о том, что 71,2% респондентов готовы сейчас сменить свою профессиональную деятельность, а 20,3% готовы сменить свою деятельность после решения текущих проблем. И это никак не отражает стабильность производственных отношений и постоянство сотрудников организаций. Полученные данные по определению позиционирования себя на рынке труда относительно имеющейся сферы деятельности и готовности к ее смене показали, что существует необходимость дополнительных мер и усилий для закрепления в действующих организациях молодых специалистов.

Оформление трудовых отношений не является преградой для смены работодателя, выполнения иных проектов, дополнительной работы, самостоятельной занятости. Молодым специалистам по силам заниматься новыми направлениями деятельности, совершенствоваться в профессии и развиваться в своей специальности. Поэтому важны форматы и содержание трудовой деятельности, применяемые инструменты вовлечения и стимулирования профессионального развития.

Анализ ценностных запросов в трудовой деятельности проводился по результатам анкетного опроса молодых специалистов, согласившихся его пройти. Респондентам необходимо было выбрать подходящий вариант ответа или несколько вариантов ответа на вопрос. Например, «Представьте, что вы имеете возможность выбрать 6 ключевых параметров своей будущей работы. Что бы вы выбрали?». Параметры включали: 1) возможность летать в командировки или переехать в другой город, 2) высокооплачиваемую работу, 3) возможность напрямую влиять на размер вознаграждения, 4) гибридную занятость (иногда в офисе, иногда удаленно), 5) возможность карьерного роста, 6) комфортное общение в коллективе. Выбор ответов соответствует реальной ситуации с трудоустройством молодых специалистов. Но ограничивается выбор либо ресурсным обеспечением поиска (например, временем), либо уровнем конкурентной позиции молодого специалиста на рынке труда, либо одновременным действием указанных факторов. Возможно использование альтернативных решений.

Полученные результаты отражают приоритеты молодых специалистов в отношении профессиональной деятельности и на рис. 2.25 представлены по выявленным параметрам.

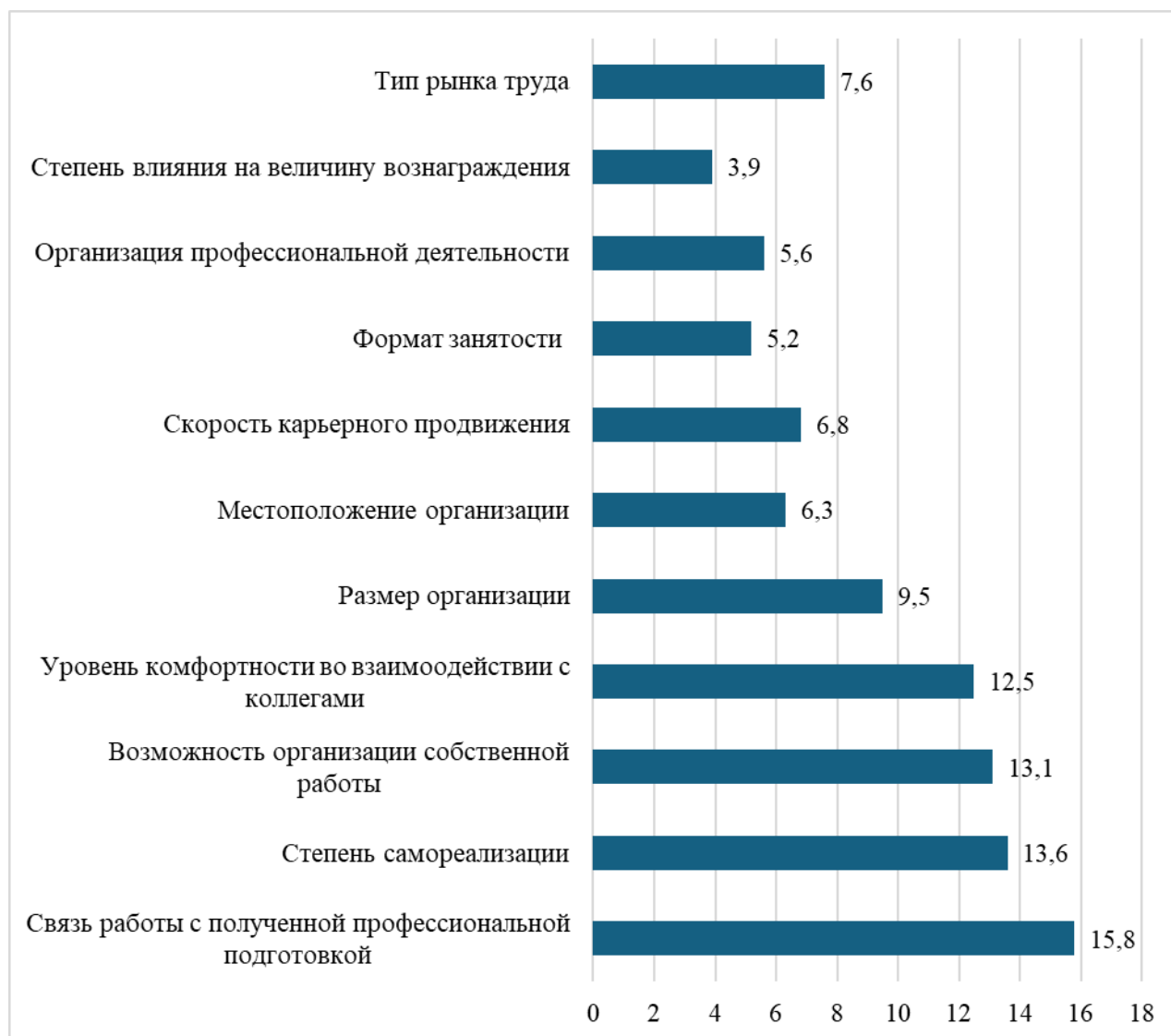


Рисунок 2.25. – Оценка приоритетных параметров запроса молодых специалистов в отношении профессиональной деятельности, %

Источник: составлено автором

Полученные данные характеризуют состав и значимость приоритетов молодых специалистов в реализации профессиональной деятельности. Наиболее распространенным запросом молодых специалистов (15,8%) выступает наличие связи выполняемой работы с полученной профессиональной подготовкой, что поясняется наличием знаний и умений и стремление их применения для

профессиональной состоятельности. Следующие приоритетные позиции – это степень самореализации (13,6%) и возможность организации собственной работы (13,1% соответственно), подтверждают стремление молодых специалистов активно и много трудиться для профессиональной удовлетворенности. Среди опрошенных 12,5% определили приоритетом комфортность во взаимодействии с коллегами и руководством, указывая на желание быть частью трудового коллектива и готовность к выполнению не только индивидуальных заданий, но и заданий для коллектива. Значимым приоритетом для 9,5% опрошенных является размер организации, а для 6,3% – ее месторасположение, т.е. в выборе места трудоустройства эти критерии атрибутов и удобства важны для начинающих специалистов. Непосредственно связанные с условиями занятости специалистов приоритетными критериями выделили: 6,8% респондентов скорость карьерного продвижения, 5,6% – организацию профессиональной деятельности, 5,2% – формат занятости. Ряд параметров запроса получил небольшое количество востребованности у молодых специалистов, например, степень влияния на величину вознаграждения отметили в качестве приоритета только 3,9% опрошенных.

Все это свидетельствует о том для молодежи полученное образование является потенциалом, реализация которого может обеспечить удовлетворение основных потребностей, а вложенные средства в образование ресурсы имеют ценность, рассматриваются как инвестиции, способные приносить отдачу. Запрос на непрерывное обучение и совершенствование наполнения профессиональной деятельности характерен для молодых специалистов. Поэтому возможны к применению варианты дистанционной формы и интерактивного обучения для профессионального совершенствования и карьерной реализации.

Молодые специалисты ценят в организации трудоустройства ее историю, репутацию, социально ориентированный бренд и другое, а также характеристику руководителя, в которой важны компетентность, уважение и доверие сотрудников.

Итоги проведенного анкетного опроса молодых специалистов, которые были трудоустроены и работают после получения профессионального образования,

позволили узнать их мнение и определить их приоритетные ценностные запросы в отношении осуществления профессиональной деятельности:

1. Среди респондентов (работающих молодых специалистов) у 40% профессиональная деятельность напрямую связана со специальностью, полученной в образовательной организации, 39% имеют косвенную связь и 21% никак не связаны с полученным образованием. Это свидетельствует о существующих проблемах профессионального трудоустройства и соответствия предлагаемым со стороны работодателя условий труда.

2. Среди доминантных причин работать по специальности молодые специалисты выделили основными стремление приобретения практического опыта (74%), возможность получения определенного уровня достатка и необходимость обеспечения профессиональной конкурентоспособности (по 53% каждый), что в целом демонстрирует имеющееся стремление молодых специалистов к постоянному развитию.

3. В эмоциональном состоянии молодых специалистов при осуществлении профессиональной деятельности доминируют интерес (63%) и любопытство (51%), а также беспокойство (37,5%), удовольствие и волнение (по 25,5%), которые также характеризуют молодых специалистов как заинтересованных и готовых к ответственности в профессиональной деятельности.

4. В позиционирование себя на рынке труда относительно имеющейся сферы деятельности молодые специалисты не продемонстрировали постоянства, выразив готовность смены рабочей деятельности при изменении условий труда, что отражает необходимость поддержания интереса у молодых сотрудников к работе и работодателю, наполнение инструментов вовлечения на регулярной основе.

5. Среди параметров запроса молодых специалистов в отношении профессиональной деятельности наиболее значимыми обозначены связь выполняемой работы с полученной профессиональной подготовкой (16%), степень самореализации и возможность организации собственной работы (14% и

13% соответственно), что характеризует стремление молодых специалистов активно и много трудиться для профессиональной удовлетворенности

6. Среди опрошенных 75% выразили свое желание работать в рамках полученной профессиональной подготовки, 25% готовы перейти в иную сферу деятельности, т.е. большинство молодых специалистов определились и сохраняются в своей профессии.

7. Регулярное обучение и профессиональное развитие характерны для молодых специалистов в стремлении карьерного роста.

8. Работа в крупной или конкурентной организации стоят в предпочтениях у молодых специалистов в качестве гарантий устойчивости трудовой деятельности и возможностей профессионального развития.

Отличительной особенностью современных условий является проявление самоактуализации молодых специалистов (актуализация собственных знаний и приобретение дополнительных навыков), которая позволяет совершенствовать свои умения, выполнять творческие проекты, применять инновационные инструменты и технологии. Благодаря способностям молодежи быстро адаптироваться под изменения, молодые специалисты могут использовать и развивать такую способность при «адаптации в отношении установленных форматов трудовой занятости, реализации своих амбиций в профессиональной деятельности» [55].

Также следует учитывать возможность удаленного формата работы, который «стал активно набирать популярность среди населения Российской Федерации» и «молодые специалисты демонстрирует достаточно высокий интерес к удаленной работе» [118, с. 142, 145].

В последнее время выполнено большое число исследований по выявлению мнений молодых специалистов к формату удаленной работы и дистанционной занятости.

Преимущества и недостатки удаленного формата занятости, а также условия его использования, в том числе для молодых специалистов, изучены учеными и специалистами, проводившими исследования и формировавшими собственные

рекомендации [44, 104, 118]. Но при этом удаленную занятость не рассматривают в качестве основной работы, а только как дополнительную работу по своей специальности и не только в соответствии с ней.

Удаленная работа дает молодым специалистам возможность получить заработок, при этом большую свободу в части организации своего времени и в сфере выбора работодателя, интересной вакансии [118, с. 148]. Удаленная работа «ориентирована на молодежный сегмент», чаще всего вакансии предлагаются для лиц без опыта работы, удобна для занятости молодежи, которая еще учится [44, с. 106].

При этих условиях удаленная занятость не рассматривается молодыми специалистами как основная, а только как формат дополнительной работы для заработка, возможно не по своей специальности. Следовательно, удаленную работу можно рассматривать инструментом повышения занятости населения, но не способом решения проблем трудоустройства выпускников профессиональных учебных заведений.

В целом, анализ результатов исследования анкетных мнений демонстрирует весомые ценности и значимые приоритеты в выборе молодежью направлений профессиональной деятельности. Существующие проблемы профессионального трудоустройства молодых специалистов требуют урегулирования процессов взаимодействия заинтересованных сторон в обеспечении трудовыми ресурсами отраслей экономики и участия представителей молодежи в процессах социально-экономического развития региона.

Глава 3 Совершенствование методов профессиональной интеграции молодежи в экономику региона (на примере Омской области)

3.1 Меры трудовой адаптации молодых специалистов для содействия успешной профессиональной деятельности

Вопросы адаптации молодых специалистов к трудовой деятельности являются важными, поскольку определяют условия реализации полученных знаний и умений в реальном секторе экономики. «Определяя потребности рынка труда при цифровой экономике, объективно встает необходимость ...формирования нового вида работника, ориентированного на новые виды ценностей и трудовых навыков» [5, с. 17].

При получении рабочего места молодой специалист приступает к исполнению своих трудовых обязанностей в новых условиях и проходят основные процессы трудовой адаптации: знакомства, привыкания и выполнения производственных функций.

По мнению исследователей, «молодежь сталкивается с препятствиями, барьерами и сложностями при трудоустройстве и адаптации к новой социальной среде» из-за того, что «многие учебные заведения ... не нацелены на подготовку выпускников к будущей трудовой активности» [61, с. 40].

В современных условиях происходят изменения и в этой части работы образовательных организаций, которые стремятся повысить уровень трудоустройства и соответствующей подготовки будущих специалистов. Это и будет исследовано на материалах Омской области и ее образовательных организаций.

Выделяют различные виды трудовой адаптации: социальная, психофизическая, профессиональная, техническая (технологическая), по

усвоению определенных установленных норм и внутренних правил на предприятии или организации со своими конкретными особенностями (рис. 3.1).



Рисунок 3.1. – Виды трудовой адаптации молодых специалистов

Источник: составлено автором

В соответствии с целью настоящей диссертационной работы исследуем приемы в подготовке выпускников к будущей трудовой активности и меры готовности именно к профессиональной адаптации молодых специалистов.

Профессиональная адаптация зависит, прежде всего, от освоения определенного уровня знаний в плане профессиональной деятельности, навыков сотрудничества, уверенности в компетентности (рис. 3.2).



Рисунок 3.2. – Элементы повышения профессиональной адаптации молодых специалистов по уровням

Источник: разработано автором

Выделенные составляющие элементы повышения профессиональной адаптации молодых специалистов через соответствующие уровни овладения профессиональными знаниями, профессиональными навыками, профессиональной компетентностью отражают ориентиры совершенствования профессиональной адаптации молодых специалистов в обеспечении их дальнейшей профессиональной интеграции в экономику региона.

Содействие повышению потенциала трудоустройства выпускников образовательных организаций и профессиональной адаптации молодых специалистов оказывает формирование у обучающихся дополнительных профессионально значимых компетенций путем освоения программ дополнительного образования и/или профессионального обучения. Численность слушателей программ дополнительного профессионального образования в образовательных организациях высшего образования Омской области ежегодно увеличивается (рис. 3.3).

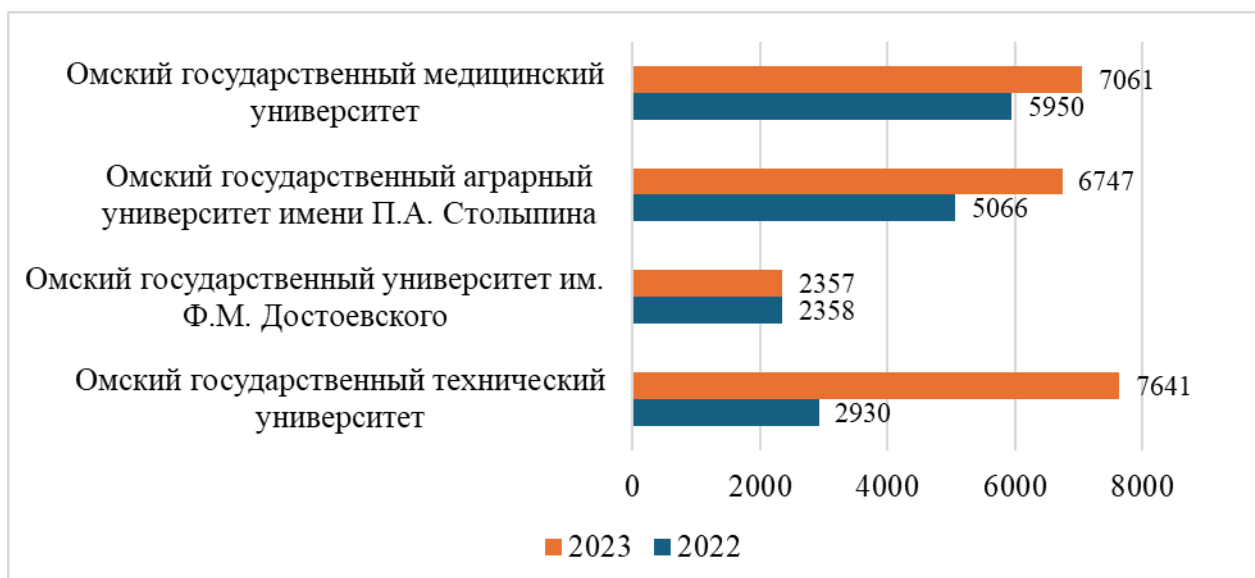


Рисунок 3.3. – Количество слушателей программ ДПО в образовательных организациях высшего образования Омской области, чел.

Источник: составлено автором по данным [39]

Наибольший рост за 2023 год (в 2,6 раз) отмечается в Омском государственном техническом университете (с 2930 чел. до 7641 чел.), и значит их руководство уделяет должное внимание и готовит к предстоящей профессионально-трудовой адаптации обучающихся и выпускников.

Современная молодежь обладает цифровыми навыками, так как взросление происходит в эпоху цифровизации и активного использования цифровых технологий. Но, по мнению ученых, современный этап развития общества диктует свои требования к профессиональной подготовке обучающихся и адаптации молодежи к социально-экономическим условиям жизни деятельности [58, с. 41].

При освоении образовательной программы студенты получают практические навыки, выполняя задания во время проведения аудиторных занятий, совершенствуют их в ходе прохождения практик на разных курсах обучения, а также в ходе совмещенных с обучением стажировок. Для обеспечения обучающимся возможности совершенствования практических навыков в реальных условиях образовательные организации имеют договора с действующими предприятиями, численность которых также увеличивается

ежегодно. На рис. 3.4 отражено количество предприятий Омской области, являющиеся базами практики для студентов в 2022 году и 2023 году. Сравнение данных свидетельствует о расширении партнерства по всем отраслевым направлениям.

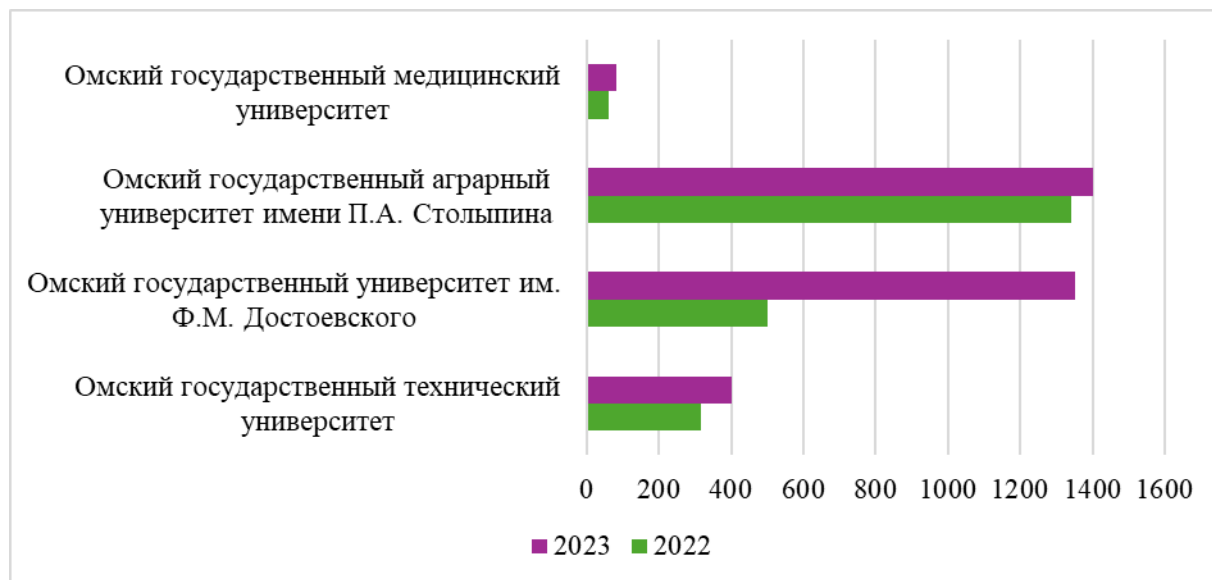


Рисунок 3.4. – Число предприятий Омской области, являющихся базами практики для студентов вузов

Источник: составлено автором по данным [39]

Для формирования практических навыков обучающихся, преподаватели вузов организывают и проводят занятия в разных форматах, в частности, в Омском государственном техническом университете и формате хакатонов, кейс-чемпионатов, проектно-образовательных интенсивов [91, с. 7].

Практические стажировки оказывают положительный эффект на процесс трудовой адаптации молодежи, расширяют возможности «в получении профессиональных навыков и умений, повышении уверенности в себе как будущем работнике» [61, с. 46].

В Омской области обучающиеся проходят стажировку у работодателей, осуществляющих деятельность в сферах экономики, обрабатывающего производства, технологии продовольственных продуктов, государственного и

муниципального управления, предоставление коммунальных, персональных, социальных услуг, здравоохранения, образования и других, количество контрактов о таком сотрудничестве ежегодно увеличивается, о чем упоминалось ранее [28, с. 58].

Во время стажировки обучающиеся уже знакомятся с коллективом и внутренней средой предприятия, а, значит, существенно сокращается адаптационный период при последующем трудоустройстве. Выпускник, можно сказать, определяется и закрепляется за предприятием, происходит сохранение молодых специалистов в регионе.

За период с 2019 по 2023 годы в Омской области сформирована инфраструктура для получения профессионального образования и профессионального обучения, были созданы:

- мастерские;
- тренировочные площадки;
- центры наставничества;
- центр инклюзивного профессионального образования;
- центр опережающей профессиональной подготовки;
- образовательно-производственные центры (кластеры) по отраслям [28, с. 45].

Проектная деятельность обучающихся включена в стандарт высшего профессионального образования, и применение метода проектной деятельности способствует профессиональному обучению молодежи и формированию соответствующих навыков.

Исследователи считают обучение проектной деятельности «существенным фактором профессионального развития студентов», в результате которой «формируется проектная компетенция, все больше востребованная на молодежном рынке труда, молодые люди ... учатся принимать решения и брать на себя ответственность» [7, с. 1349; 52, с. 80].

Проектное обучение включает определенные дисциплины, тренинги, практики, наставничество в организациях и на предприятиях, соответствующие

курсы, которые помогают обучающимся понять сущность будущей профессии, применять на практике свои полученные теоретические знания, продемонстрировать владение профессиональными компетенциями. Проектная деятельность не ограничивается контурами образовательной организации и охватывает взаимодействие с субъектами экономических отношений на разных уровнях (муниципальном, региональном, федеральном) (рис. 3.5).



Рисунок 3.5. – Уровни составляющих проектного обучения молодых специалистов

Источник: разработано автором

Рассмотрим реализуемое проектное обучение и результаты, полученные в образовательных организациях высшего образования Омской области.

В Омском государственном университете им. Ф.М. Достоевского проектное обучение включает реализацию обучающимся дисциплины «Практикум управления проектами», а также подготовку и организацию проектной практики, сопровождение проектной траектории студентов.

При этом в указанном университете обновление содержания и формы практической подготовки проводится через «запуск индивидуальной проектной траектории и командной проектной работы» [52, с. 10]. Сама реализация проектного обучения выполняется для развития профессиональных компетенций обучающихся. Так, реализуемый образовательный проект «ИТ-акселератор», запущенный в 2022 году, организует профессиональную подготовку ИТ-специалистов совместно с профильными компаниями, будущими работодателями для выработки необходимых компетенций для практической деятельности выпускников. Такие партнерские организации предлагают свои проекты для студентов, принимают на практики и стажировки, наставники выдают проектные задания и являются экспертами при защите проектов обучающихся. За период реализации подготовлено 20 проектов разнообразной тематики, среди которых: разработка мобильного приложения для отраслевой организации; формирование системы управленческой отчетности предприятий; создание информационного сайта, целевого чат-бота и другие.

В Омском государственном техническом университете объединяют компетентностный и проектный подход, организован Центр реализации образовательных проектов. Обучающиеся участвуют не только в выполнении курсовых и дипломных проектов, но и научно-исследовательских в составе научных коллективов. Имеющиеся победы в федеральных грантовых конкурсах на развитие студенческого предпринимательства подтверждают высокий уровень подготовки студентов и молодых исследователей.

В Омском государственном аграрном университете имени П.А. Столыпина для компетентностного роста обучающихся проводится трансформация процесса подготовки с акцентом на проектный подход: проектная деятельность включена во все образовательные программы, студенту дается возможность построить индивидуальную профессиональную траекторию организована обширная проектная и экспериментальная работа обучающихся.

В университете с 2021 года работают «Малая проектная школа» и «Школа проектов и практик будущего» для поддержки инициатив. Созданный в 2022 году

образовательно-производственный центр (кластер) Омской области по отрасли «Сельское хозяйство» в рамках федерального проекта «Профессионалитет» осуществляет обучение студентов по образовательным программам с сокращенным сроком. В университете разработан DemoBook студенческих проектов, который позволяет знакомить заинтересованных лиц и индустриальных партнеров для выбора форматов сотрудничества. В 2023 году продолжают реализовываться: проект «Единый центр учета и обработки данных по трудоустройству студентов и выпускников аграрных вузов» в информационной системе Министерства сельского хозяйства РФ; проект «Я в Агро» для содействия трудоустройству студентов и выпускников; профориентационный проект для агроклассников «Изучаем и исследуем».

Такая организация образовательного процесса и реализуемая проектная деятельность обучающихся помогают профессиональной самореализации и адаптации при трудоустройстве в действующих организациях.

В Омской области отмечается активное участие молодежи во Всероссийской форумной кампании [28, с. 28]. Такое участие также содействует самореализации и профессиональному развитию. Площадки молодежных форумов позволяют молодым участникам продемонстрировать имеющиеся компетенции, наладить коммуникацию с профессиональным сообществом специалистов и экспертов, получить дополнительные инструменты для своего профессионального развития.

Для успешного участия молодежи в грантовых конкурсах регулярно проводятся обучающие мероприятия по написанию и оформлению проектов, в т.ч. в Автоматизированной информационной системе «Молодежь России», индивидуальные консультации, мастер-классы, встречи с экспертами, иное. В рамках Всероссийского конкурса молодежных проектов среди образовательных организаций высшего образования Омской области в 2022 году поддержку получили 5 проектов на общую сумму 4,3 млн руб. [28, с. 29].

Распространение опыта проектной деятельности среди обучающихся, а также создания условий для разработки и апробации инновационных проектов молодежи в процессе профессионального образования будет способствовать

повышению уровня подготовки, совершенствованию общепрофессиональных и профессиональных компетенций, вовлеченности молодежи в действующие социально-экономические процессы развития страны.

Выполненное задание исследования и результаты проводимых образовательными организациями анкетных опросов определили основные направления совершенствования подготовки обучающихся, а также меры проведения трудовой адаптации выпускников [54, с. 1632]. На рис. 3.6 отображены составляющие процессов совершенствования подготовки обучающихся по выделенным основным направлениям.

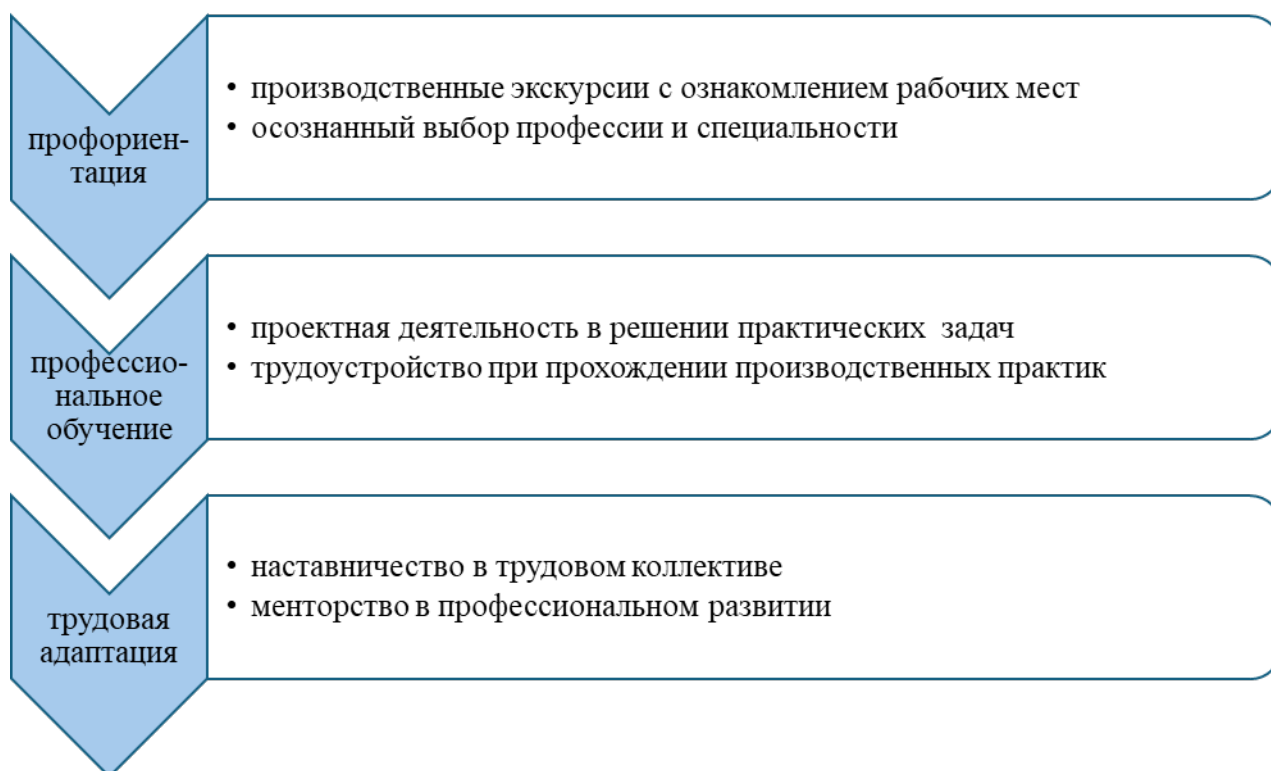


Рисунок 3.6. – Направления совершенствования подготовки молодых специалистов для успешной профессиональной адаптации

Источник: разработано автором

Проведение нацеленной профессиональной ориентации при выборе образовательного направления и места будущего обучения может выполняться работниками образовательных организаций совместно с представителями действующих предприятий, где могут проходить производственные экскурсии,

быть предоставлены производственные площадки для посещений и ознакомления с производственными процессами, а также открыто общение со специалистами по интересующим вопросам. В таких условиях можно подробно узнать «содержание профессиональной деятельности, ознакомиться с реальными рабочими местами разных направлений и профессий» [54, с. 1632].

В Омской области для школьников проводят профессиональную диагностику для определения профессиональной направленности и дальнейшей углубленной профориентационной работы, организуют групповые занятия по профессиональному подбору и групповые занятия по профессиональному консультированию, работу профориентационной платформы «Машиностроение 2021», ориентированной на профессиональную навигацию молодежи по техническим специальностям [26, с. 19-20]. Новые и познавательные профориентационные мероприятия помогают осознанно подходить к выбору желаемой профессии, иметь собственный взгляд будущие профессиональные занятия, позволяют понять будущую специальность.

В образовательных организациях проводится довузовская подготовка. Например, в Омском государственном техническом университете кафедрой довузовской подготовки обеспечивается образовательный процесс в специализированных классах при базовых школах, на подготовительном отделении, в тест-группах, по дополнительным общеразвивающим программам, реализуемым совместно с АО «Газпромнефть-ОМПЗ» [91, с. 15].

В ходе освоения профессиональной программы обучающимся предоставляется возможность повышать свои практические навыки и начинать формировать трудовой стаж. Получение опыта по выбранной специальности осуществляется в процессе решения практически заданий, выполнения курсовых проектов на производственной базе и апробации собственных результатов исследований. Прохождение практик и выполнение дипломного проектирования, как правило, тоже организуется на действующих предприятиях, где решаются производственные задачи и демонстрируются итоговые результаты .

По окончании срока обучения и получения документа об образовании выпускник трудоустраивается для работы по специальности. Любой молодой специалист будет проходить трудовую адаптацию и интеграцию в новом коллективе. Для успешного прохождения этих процессов на предприятиях выделяют наставников – опытных работников, готовых помогать осваивать конкретные навыки профессионального занятия на рабочем месте. Роль наставничества для молодежи является ключевым фактором успешной адаптации в трудовую среду. Адаптация молодых специалистов на предприятии, как правило, происходит в ускоренном режиме, из-за чего молодым сотрудникам часто приходится совершать те ошибки, которые уже были многократно апробированы и которых можно было бы избежать и не повторять.

На предприятиях, принимающих молодых специалистов, предлагается организовывать и внедрять систему адаптации для молодежи, поддержку на этапах интеграции в трудовой коллектив, определения и налаживания связей в профессиональной сфере.

Основные принципы реализации системы трудовой адаптации молодым специалистам представлены на рис. 3.7. Их состав диктуется необходимостью создания благоприятной атмосферы для вхождения в профессию и начала трудовой деятельности для тех выпускников, кто не имел трудового стажа, и профессионального закрепления тех, кто начинал работать по выбранной профессии в процессе обучения в периоды практик и возможного временного трудоустройства.

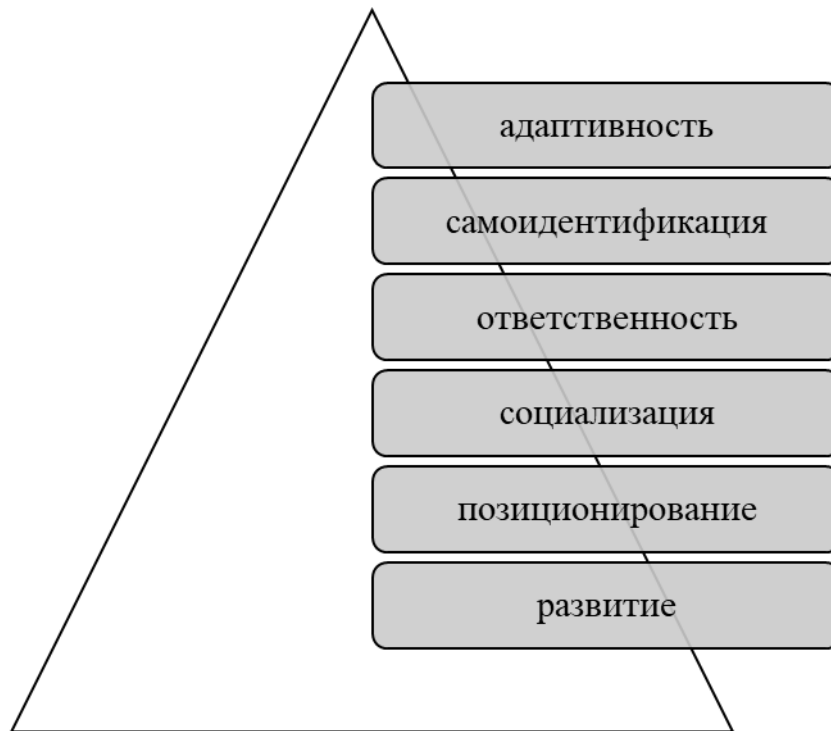


Рисунок 3.7 – Принципы реализации системы трудовой адаптации молодых специалистов

Источник: составлено автором

Основные принципы реализации системы трудовой адаптации молодых специалистов взаимосвязаны и влияют на проявление каждого. Представленный порядок набора принципов отражает раскрытие содержания изменений в процессах трудовой адаптации молодых специалистов на разных этапах в организации трудоустройства выпускников образовательных организаций.

Принцип адаптивности представляет собой процесс освоение внутренних условий организации, приспособления к внутреннему порядку и установленным правилам. Это начальный этап знакомства с организацией, руководством, большим коллективом и малым, возглавляемым непосредственным начальником.

Принцип самоидентификации позволяет молодым специалистам обозначить профессиональные знания, проявить полученные навыки и применить имеющиеся способности при выполнении производственных заданий.

Принцип ответственности определяет собственную основу принятия решения молодым специалистом и вклад в создаваемые результаты коллектива и организации в целом.

Принцип социализации проявляется в принятии правил общения и соблюдение молодым специалистом требований на рабочем месте.

Создание предлагаемой системы принципов, направленной на повышение уровня адаптации новых молодых работников на предприятиях, предполагает возможное наличие специалиста по онбордингу, основной деятельностью которого является использование системы адаптации и реализации работы с молодыми специалистами на предприятиях.

Организованная адаптация сотрудников «позволяет снизить начальные затраты и текучесть кадров, сформировать лояльное отношение ..., что создает стимулы и желание работать в организации» [21, с. 18]. Качественная передача опыта является, на наш взгляд, одним из наиболее значимых направлений профессиональной адаптации, а менторство – поддержки профессионального развития молодых специалистов.

Обобщая все вышеуказанное, считаем, что меры трудовой адаптации молодых специалистов на предприятиях могут включать такой состав:

- установление размера материальной поддержки молодых специалистов, применение отдельных поощрений за успехи в выполнении заданий и проявления инициативы в трудовой деятельности. Поощрительная выплата определяется показателями работы молодого специалиста. И это будет положительно влиять на удержание и привлечение молодежи, а также на устойчивость самого предприятия, поскольку на поиск и найм нового сотрудника затрачиваются большие средства;
- формирование предложения постоянного обучения и профессионального совершенства. Это могут быть регулярные курсы повышения квалификации, или целевые тематические курсы, практические тренинги, занятия обменом опыта, а также научные проекты. Не всегда организации, получившие в свой состав молодых специалистов, предлагают им дальнейшее обучение. Но современная молодежь ведет активный образ жизни, легко коммуницирует и использует для

этого электронные приспособления. Поэтому для молодых сотрудников приемлемыми могут быть образовательные платформы, в частности платформа «Открытое образование», которая предлагает 1271 курса по разным направлениям подготовки. Приемлемость открытых курсов позволяет находить и осваивать материалы определенных профилей, модулей, создаваемых в области передовых знаний, и молодые специалисты могут участвовать в инновационной деятельности, заниматься внедрением и распространением новаций в организации, инициировать направления и проекты перспективного развития. Такая образовательная активность позволяет совершенствоваться и развиваться профессионально, закреплять авторитет в коллективе;

- развитие системы информирования о сотрудничестве молодых специалистов предприятия, поддержки участия в профессиональных мероприятиях. Молодым специалистам можно принимать участие в интеллектуальных соревнованиях (например, в Омске «Мозгобойня»), и не только заявить свои профессиональные знания для участия личного или в группах, но и приобщиться к профессиональному сообществу города, области;

- создание условий информированности и вовлеченности, поддержки инициатив молодых специалистов и рассмотрение предложений по улучшению текущей деятельности и совершенствованию стратегических планов развития организации. Такие предложения можно рассматривать на производственных совещаниях, заседаниях руководства и собраниях коллектива организации. Формат постоянного общения наиболее подходит молодым специалистам, которые готовы и докладывать собственные предложения, и обсуждать позиции разработок по совершенствованию, и выслушивать рекомендации к действиям от опытных специалистов и наставников;

- формирование кадрового резерва с представительством молодых специалистов, имеющих высокие стартовые показатели и развивающих свои способности в трудовой деятельности, позволит нацелить молодежь на профессиональные успехи, продемонстрировать заинтересовать и проявление

внимания со стороны руководства, а также закрепить молодых специалистов в организации новыми возможностями карьерного роста.

Для определения экономического эффекта сформированных предложений по совершенствованию системы адаптации молодых специалистов в организациях Омской области, был проведен опрос специалистов предприятий, которые высказали мнение о возможном увеличении выручки предприятий в результате реализации мер, которые также будут способствовать проявлению активности среди молодежи и развитию внутренней заинтересованности в решении не только сугубо трудовых, но и общепроизводственных задач с широкой точки зрения.

Помимо проявления экономического эффекта ожидается повышение социальной эффективности от предложенных мер по совершенствованию адаптации молодых специалистов в организации, что отразится на скорейшем налаживании трудовой обстановки и участия молодых работников в выполнении производственных заданий, ответственном отношении молодого специалиста к выполняемой работе, сохранении порядочных отношений с работниками, предотвратит риски возникновения конфликтов и недопонимания в работе.

Сформированные мероприятия при внедрении будут способствовать сокращению проблем при трудоустройстве молодых специалистов, раскрытию профессиональных навыков на старте трудовой деятельности, выявлению интереса к совершенствованию в профессии, возможностей интеграции в профессиональное сообщество и использования потенциала молодых специалистов для перспективного развития организации и в целом экономики региона.

3.2 Механизм совершенствования профессиональной подготовки и интеграции молодых специалистов в экономику региона

Используемые на сегодняшний день набор средств и методов в отношении профессиональной интеграции недостаточны к эффективному применению, поскольку они не предполагают выделения особенностей молодых специалистов, что в конечном счете не демонстрирует уровень результативности и эффективности.

В настоящее время на отечественных предприятиях отработаны процессы подбора работников, но адаптации и интеграции не отводят достаточного внимания. Исследователи отмечают, что «многие новые сотрудники уходят из организации, еще до окончания испытательного срока» [21, с. 18]. Это актуализует необходимость изменения применяемых механизмов трудовой адаптации молодых специалистов, проводимой работы наставников и опытных специалистов в работе с молодыми сотрудниками внутри предприятия для проявления их знаний и умений на рабочем месте, должного внимания со стороны руководства к развитию потенциала молодых специалистов при их заинтересованности в профессиональном совершенствовании, результаты которого, безусловно отразятся на успехах организации.

Процессу подбора приемлемых методов профессиональной интеграции молодых специалистов предшествовало выявление проблемных ситуаций, которые представляют собой препятствие по достижению эффективной политики использования потенциала молодых сотрудников на предприятиях и организациях Омской области. Автором были выделены следующие проблемы:

- эпизодическая, не налаженная работа по поиску молодых специалистов;
- проблемы и отсутствие внимания к адаптации молодых специалистов;
- отсутствие или малая численность тех молодых сотрудников, которые повышают свою квалификацию;

- не сформированный порядок развития сотрудников, построения карьеры в организациях;
- постоянные вакансии, не заполненные рабочие места;
- присутствуют непостоянство и текучесть кадров, отражающаяся на не сформированном коллективе организации;
- не применяются стимулирующие и мотивационные меры, важные для развития молодых специалистов;
- трудоустройство молодых специалистов обостряет профессиональную конкуренцию внутри организации и сказывается на коллективной работе в организации.

Совокупность указанных проблем отражена на рис. 3.8.



Рисунок 3.8. – Проблемы использования потенциала молодых специалистов на предприятиях и организациях Омской области

Источник: составлено автором

Дефицит кандидатов на рынке труда, по мнению исследователей, «связан ... с использованием неэффективных способов информирования и привлечения выпускников» [31, с. 262]. И, следовательно, предприятиям и организациям необходимо развивать способы взаимодействия с молодыми специалистами.

Основываясь на выявленных проблемах, автором предлагается осуществление направлений в развитии такого взаимодействия:

- создание благоприятного климата на предприятии с учетом профессиональных и психологических особенностей молодых специалистов;
- формирование базы и структуры программной возможности в получении дополнительных знаний в ходе практик и стажировок;
- внедрение мероприятий по созданию мотивационной основы для трудоустройства выпускников.

Достижением представленных мероприятий является применение следующих методов профессиональной интеграции молодых специалистов, которые следует применять не единично, а в комплексе для обеспечения желаемого результата (рис. 3.9).

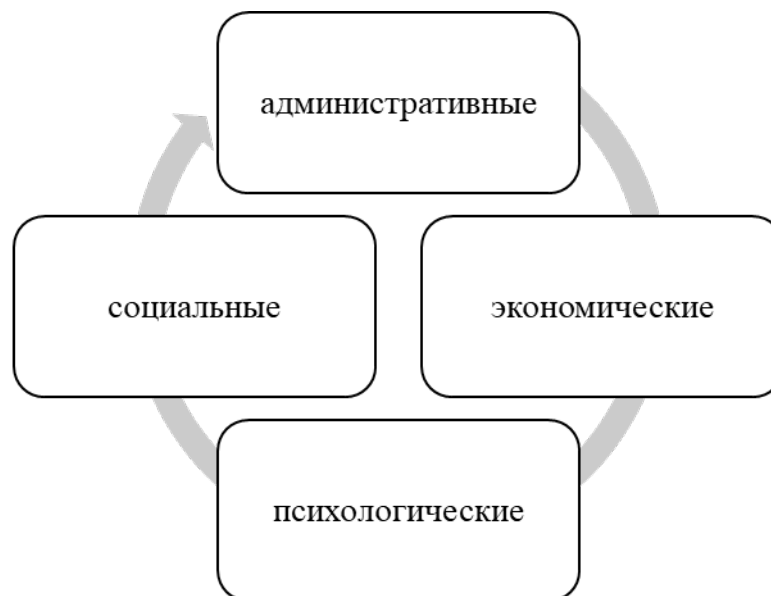


Рисунок 3.9. – Группы методов профессиональной интеграции молодых специалистов

Источник: составлено автором

В качестве административных методов автором подразумевается принятие управленческих решений со стороны руководства предприятий и организаций, которые будут направлены на осуществление контроля по профессиональной интеграции молодого специалиста на предприятии.

В состав административных методов входят:

- конкретные задания,
- определенные поручения,
- индивидуальный план работы,
- испытательный срок.

Следующей группой методов являются социальные методы влияния на профессиональную интеграцию молодого поколения. Их сущность заключается в создании благоприятного фона в рабочей обстановке, которое сформировано на взаимном уважении к сотрудникам, соблюдая при этом соответствующее для занимаемой должности поведение. Данный метод содержит в себе различного рода средства и способы по оценке эффективности внедрения нового сотрудника в коллектив.

Социальные методы влияния используются для обязательного коммуницирования и включают:

- проведение совещаний;
- организация профессиональных обсуждений;
- проведение коллективных собраний.

Третья группа методов представлена в виде психологических методов. Их сущность заключается в обосновании возможности к приспособлению окружающим условиям, в которых будет находиться молодой специалист в процессе профессиональной интеграции.

Психологические методы могут включать:

- организованные знакомства;
- беседы;
- обсуждения.

Четвертая группа методов – экономические методы. Так как многие молодые сотрудники заинтересованы не только в получении определенной профессии, но и в реализации себя на рабочем месте, обеспечивающем им достойный материальный заработок и предоставлять возможности самосовершенствования, то приемлемыми будут меры финансовой поддержки, поощрения проявления имеющегося потенциала и активности среди молодежи. Данная группа методов основана на первоначальном снижении объемов выполняемой работы, предоставлении льготных возможностей, что материально и морально позволит ощутить себя частью единой системы предприятия.

Экономические методы включают:

- нормы труда;
- система поощрения;
- материальная помощь;
- индивидуальные выплаты.

В диссертации предложено использование методов профессиональной интеграции молодых специалистов, которые в совокупности будут способствовать достижения таких мероприятий, как:

- создание благоприятного климата на предприятии с учетом профессиональных и психологических особенностей направления в сфере услуг;
- формирование базы и структуры программной возможности в получении дополнительных знаний для дальнейшего продвижения по карьерной лестнице;
- внедрение мероприятий по созданию мотивационной основы для сотрудников сферы услуг.

Предложение комплексного использования методов профессиональной интеграции молодых специалистов целенаправленно на формирование таких условий в организации, которые бы позволили молодым специалистам демонстрировать свои знания на старте трудовой деятельности, не опасаясь присутствия и совместной работы с опытными специалистами организации.

Профессиональная интеграция молодых специалистов проходит среди коллектива как внутри организации, где трудоустроен молодой специалист, так и в широком профессиональном сообществе. Становление молодых специалистов осуществляется среди профессиональных работников организаций определенной отрасли в области и даже шире. Особенно теперь, когда применимы условия дистанционной работы и не требуется присутствие на рабочем месте непосредственно в самой организации. В таких условиях важен конкурентный потенциал молодых специалистов, которые являются носителями новых знаний, опытными исследователями в отраслевой науке, т.к. выполняли курсовые и дипломные работы по актуальным в современных условиях темам.

В ходе разработки механизма совершенствования профессиональной подготовки и интеграции молодых специалистов в экономику региона выделены преимущества использования профессионально ориентированного подхода при подготовке молодых специалистов с указанием целевых интересов основных участников:

- выпускников образовательных организаций, которые трудоустраиваются в соответствии с полученной квалификацией в качестве молодых специалистов;
- отраслевых организаций и предприятий, которые трудоустраивают выпускников образовательных организаций для выполнения трудовых функций и реализации профессиональных знаний;
- органов власти региона, которые заинтересованы в раскрытии и реализации трудового потенциала молодых специалистов в организациях и предприятиях для укрепления экономики области.

Разработанная схема с подбором преимуществ применения профессионально ориентированного подхода при подготовке молодых специалистов отражена на рис. 3.10.

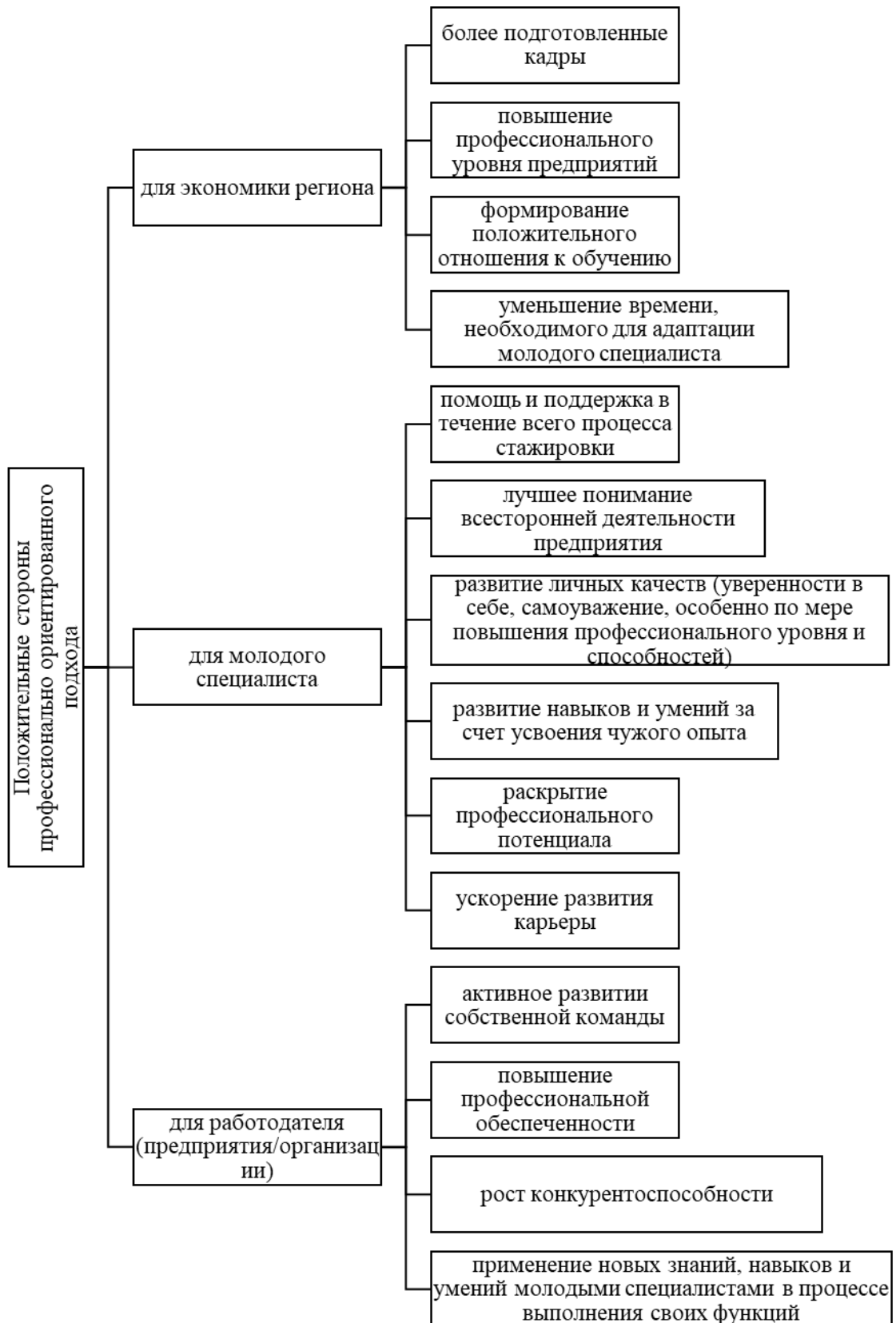


Рисунок 3.10. – Преимущества применения профессионально ориентированного подхода при подготовке молодых специалистов для заинтересованных сторон
 Источник: составлено автором

Применение профессионально ориентированного подхода в подготовке молодых специалистов предопределяет выбор профессиональной сферы, формирование нужных для отраслевых организаций профессиональных компетенции и практических навыков соответствующей квалификации. Процессы профессиональной адаптации и интеграции молодых специалистов после прохождения отбора и при трудоустройстве на конкретную должность в организациях определяют профессиональные обязанности и трудовые функции.

Успешная профессиональная деятельность трудоустроенных молодых специалистов приносит результаты как на уровне организаций, где формируется финансовый результат деятельности, так и региональная экономика, достижения которой складываются из экономических результатов во всех сферах деятельности, формируется величина валового регионального продукта.

Для реализации предложенных мер и применения принципов профессионально ориентированного подхода разработан механизм организационного типа по совершенствованию профессиональной подготовки и интеграции молодых специалистов в экономику региона. Под организационным механизмом совершенствования профессиональной подготовки нами предлагается понимать совокупность методов регулирования процессов профессиональной интеграции молодых специалистов в экономику региона в обеспечении повышения уровня трудоустройства выпускников образовательных организаций, увеличения численности занятых в отраслях региональной экономики, роста валового регионального продукта [53, с. 55].

Цель разработанного организационного механизма состоит в комплексном обеспечении реализации профессионально ориентированного подхода и мер совершенствования профессиональной подготовки молодых специалистов при сотрудничестве заинтересованных сторон для достижения результатов профессиональной интеграции молодых специалистов в экономику региона.

Разработанная схема организационного механизма совершенствования профессиональной подготовки и интеграции молодых специалистов в экономику региона отражена на рис. 3.11.



Рисунок 3.11. – Механизм совершенствования профессиональной подготовки и интеграции молодых специалистов в экономику региона (разработано автором)

Основные задачи действия организационного механизма направлены на:

- трансформацию подходов в организации образовательных процессов;
- совершенствование процессов трудоустройства выпускников образовательных организаций;
- изменение отношений при адаптации и интеграции молодых специалистов в экономику региона.

Действие разработанного механизма базируется на обоснованных принципах профессионально ориентированного подхода: ценностных принципах; образовательных принципах; научно-технологических принципах; принципах стимулирования, а также принципах повышения производительности и эффективности труда. Принципы профессионально ориентированного подхода определяют направления активного взаимодействия образовательных организаций с предприятиями и организациями реального сектора экономики, полную готовность и профессиональную состоятельность молодых специалистов при выполнении трудовой деятельности.

Наличие взаимодействия образовательных организаций с организациями реального сектора экономики определяет практическую реализацию профессионально ориентированного подхода к подготовке кадров для региональной экономики. Результаты выполненного исследования свидетельствуют о существующих препятствиях в современных условиях для успешной интеграции молодых специалистов в экономику региона – это несоответствие уровня профессиональной, в том числе цифровой подготовки выпускников реальным требованиям работодателей на рынке труда. Во многих высших учебных заведениях рабочие программы дисциплин не отражают реалий экономической системы, уровня развития технологий в тех или иных отраслях экономики.

Важное значение приобретают формы профессиональной подготовки в образовательных организациях, которые могут включать:

- производственные практики, стажировки;

- проектное обучение; организация хакатонов, конкурсов проектов среди студенчества;
- выполнение курсовых и выпускных работ по заказу бизнес-партнеров;
- использование метода геймификации в использовании бизнес-кейсов от реального сектора экономики;
- проведение на постоянной основе мастер-классов для студентов различных направлений подготовки от ведущих практиков со стороны работодателей региона;
- организация сотрудничества с работодателями на всех этапах образовательного процесса для поддержки карьерного пути студентов;
- формирование советов образовательных программ магистратуры, в состав которых следует привлекать представителей работодателей и профессиональных сообществ, ведущих ученых, в том числе научно-педагогических работников образовательных организаций. Практика создания советов образовательных программ свидетельствует о «повышении эффективности обучения по основной образовательной программе, контролю над качеством реализации программы и выработке стратегии развития программы» [123].

Важное значение в настоящее время приобретает цифровая повестка относительно профессиональной интеграции. Стремительное развитие технологий искусственного интеллекта, появление новых доступных инструментов, работающих на основе искусственного интеллекта, меняют образ жизни, условия работы и среду обучения. Как показывает опыт, молодежь достаточно быстро овладевает цифровыми навыками, но необходима соответствующая система и овладения навыками, и их последующей апробации.

В табл. 3.1 представлены некоторые статистические данные относительно использования технологии генеративного ИИ на рабочем месте в профессиональной деятельности. Согласно исследованиям McKinsey, из выборки, приведенной в табл. 3.1, 56 % владельцев бизнеса уже используют или планируют использовать ИИ для обслуживания клиентов. В качестве других наиболее популярных направлений использования ИИ выделяют кибербезопасность (51%), ,

цифровые персональные помощники (47%) и управление взаимоотношениями с клиентами (46 %) [140].

Таблица 3.1 – Использование технологии генеративного ИИ по сферам деятельности в корпорациях на глобальном уровне, %

№ п/п	Сфера деятельности	% использования
1	Маркетинг и продажи	34
2	Разработка продуктов и услуг	23
3	IT	17
4	Различные корпоративные функции	16
5	Операции с услугами	16
6	Разработка программного обеспечения	13
7	Управление человеческими ресурсами	12
8	Стратегия и корпоративные финансы	8
9	Цепочки поставок	6
10	Производство	4

Источник: составлено на основе [140]

Развитие цифровых технологий значительно стимулирует спрос на инженерно-технические кадры. В настоящее время остро стоит вопрос о привлечении выпускников образовательных организаций высшего образования, обладающих специализированными, гибкими навыками и способных адаптироваться к меняющимся требованиям, на работу в региональные фирмы и компании и их дальнейшем удержании.

Международные эксперты выделяют такие наиболее востребованные технологические навыки в 2024 году, которые являются к тому же и самыми высокооплачиваемыми на глобальном рынке труда [137]:

1. Кибербезопасность.

Кибербезопасность является одним из самых востребованных технических навыков. Угроза кибератак постоянно растет, поэтому организациям крайне важно иметь квалифицированных специалистов, способных защитить ценные данные. Развитие знаний в области кибербезопасности обеспечивает стабильность карьеры и открывает возможности для роста. Область кибербезопасности обширна и предлагает множество путей для изучения. Однако для работы в сфере безопасности необходима серьезная основа в области IT и сетевых технологий.

2. Искусственный интеллект и машинное обучение.

Знания в области машинного обучения, обработки естественного языка и анализа данных повышают уровень востребованности молодых специалистов на рынке труда. ИИ играет значимую роль в современном развитии здравоохранения и финансов.

3. Облачные вычисления.

Облачные вычисления характеризуются такими преимуществами, как: масштабируемость, гибкость и экономия средств. Администраторы и инженеры облачных вычислений очень востребованы на рынке труда, поскольку они создают, разрабатывают и контролируют облачные приложения и системы.

4. Аналитика больших данных.

Аналитики данных используют свои технические навыки для отбора, анализа и представления данных таким образом, чтобы их было легко понять и донести до руководителей бизнеса. Специалисты по визуализации данных также умеют создавать визуально привлекательные диаграммы и графики, которые упрощают восприятие данных. Используя анализ данных, компании могут раскрыть реальную ценность огромного количества данных, которые они аккумулируют.

5. Роботизированная автоматизация процессов (RPA).

RPA автоматизирует задачи, высвобождая трудовые ресурсы для более сложной и творческой работы. Приобретение навыков работы с инструментами RPA и автоматизации процессов позволяет приобрести компетенции в области оптимизации рабочих процессов. Это особенно актуально, поскольку организации стремятся упорядочить свои бизнес-процессы. RPA повышает эффективность и снижает вероятность ошибок, что приводит к экономии средств и повышению удовлетворенности клиентов.

6. Дизайн интерфейсов (UX-дизайн).

UX-дизайн предусматривает создание значимых и бесшовных взаимодействий между пользователями и цифровыми продуктами или услугами. UX-дизайнеры играют ключевую роль в понимании потребностей, целей и

поведения пользователей. По мере развития технологий потребность в квалифицированных UX-дизайнерах возрастает.

7. Цифровой маркетинг.

Цифровой маркетинг представляет собой обширную область профессиональной деятельности, включая навыки по поисковой оптимизации (SEO), маркетинг в социальных сетях, рекламу с оплатой за клик (PPC), а также востребованные IT-навыки. Поскольку компании продолжают переносить свои маркетинговые стратегии в цифровую сферу, спрос на квалифицированных маркетологов в этой области растет. Одним из важнейших навыков в цифровом маркетинге является SEO, который включает в себя оптимизацию содержания веб-сайта для улучшения его видимости в результатах поисковых систем. Такие методы SEO, как исследование ключевых слов, оптимизация страниц и создание ссылок, помогают компаниям занимать более высокие позиции в списках поисковых систем, что способствует увеличению трафика на сайте [137].

Рассмотренные ключевые технологические навыки, которые выделяются на рынке труда и формируют определенный технологический тренд развития новых профессий, безусловно, оказывают значимое влияние на трудоустройство и профессиональную адаптацию молодых специалистов. Отметим, что главное назначение профессионально ориентированного подхода заключается не только в совершенствовании профессиональной адаптации молодых специалистов, но и в обеспечении их профессиональной интеграции в экономику региона. В этой связи очень важна активная молодежная политика в регионе, которая может предусматривать научные и практические мероприятия, способствующие профессиональной интеграции в экономику региона и одновременно влекущие развитие профессиональных интересов молодых специалистов отраслевых организаций и предприятий.

Действие организационного механизма совершенствования процессов профессиональной подготовки, адаптации и интеграции молодых специалистов в экономику региона строится на взаимодействии всех заинтересованных сторон. При этом участниками применяется совокупность административных,

социальных, психофизических, экономических методов для целевого воздействия на процессы профессиональной интеграции молодых специалистов в региональную экономику.

Подчеркнем, что воздействие методов на процессы профессиональной интеграции молодых специалистов тесно связаны с реализацией ценностно ориентированного подхода, предполагающего проведение с молодежью в регионе систематической работы относительно понимания и поддержки традиционных российских духовно-нравственных ценностей, оценки ценностей созидательной и трудовой деятельности. Молодые специалисты должны работать над инновационными решениями, которые будут полезны обществу, способствовать экономическому и технологическому развитию России.

Следовательно, реализация разработанного на принципах профессионально ориентированного подхода механизма совершенствования профессиональной подготовки молодых специалистов может повлиять на экономику региона не только в обеспечении трудовыми ресурсами, а именно молодыми специалистами готовыми к трудовой деятельности, но и в улучшении экономических результатов, складывающихся в ходе трудовой деятельности подготовленных специалистов. Предложенный механизм отличается от существующих нацеленностью на результативность взаимодействия образовательных организаций с действующими в регионе отраслевыми предприятиями и организациями, которые заинтересованы в закреплении молодых специалистов, в трудовой реализации их потенциала и профессиональном развитии для устойчивости перспектив деятельности. Действие механизма направлено на непрерывное совершенствование трудового потенциала молодежи: формирование профессиональных компетенций у обучающихся в образовательных организациях, совершенствования навыков и умений молодых специалистов в процессе трудовой адаптации и профессиональной деятельности, развитие профессиональных интересов при интеграции в экономику региона.

3.3 Направления реализации профессионально ориентированного подхода к подготовке молодых специалистов для экономики региона

Совершенствование профессиональной подготовки и интеграции молодых специалистов подразумевает активное сотрудничество и взаимодействие образовательных организаций профессионального образования с предприятиями и организациями реального сектора экономики по отраслевой направленности, а также содействие и поддержку региональных органов власти. Определение и обоснование направлений профессиональной интеграции молодежи в экономику региона требует понимания прогнозных тенденций данных процессов с целью формирования представлений о дальнейших мероприятиях.

В современных условиях образовательный процесс строится на инновационных образовательных технологиях и применении цифровых инструментов, новых технологических решений.

Реализация предложенного механизма ориентирована на:

- улучшение показателей трудоустройства студентов. Завершивших профессиональное обучение в образовательных организациях,
- закрепление подготовленных молодых специалистов в действующих организациях региональной экономики,
- укрепление экономики региона и роста экономических показателей деятельности,
- профессиональное развитие трудовых ресурсов региональной экономики.

Согласно имеющимся тенденциям демографических прогнозов, численность населения в Омской области уменьшается, но наблюдается рост численности населения молодежи трудоспособного возраста, которое в скором времени пополнит трудовые ресурсы и профессиональную сферу также. Поэтому в Стратегии социально-экономического развития Омской области до 2030 года

обозначена необходимость «предоставлять возможности получения качественного образования, трудоустройства и карьерного роста» [125, с. 50], и в прогнозе численности обучающихся в профессиональных образовательных организациях обозначен поступательный рост (рис. 3.12).

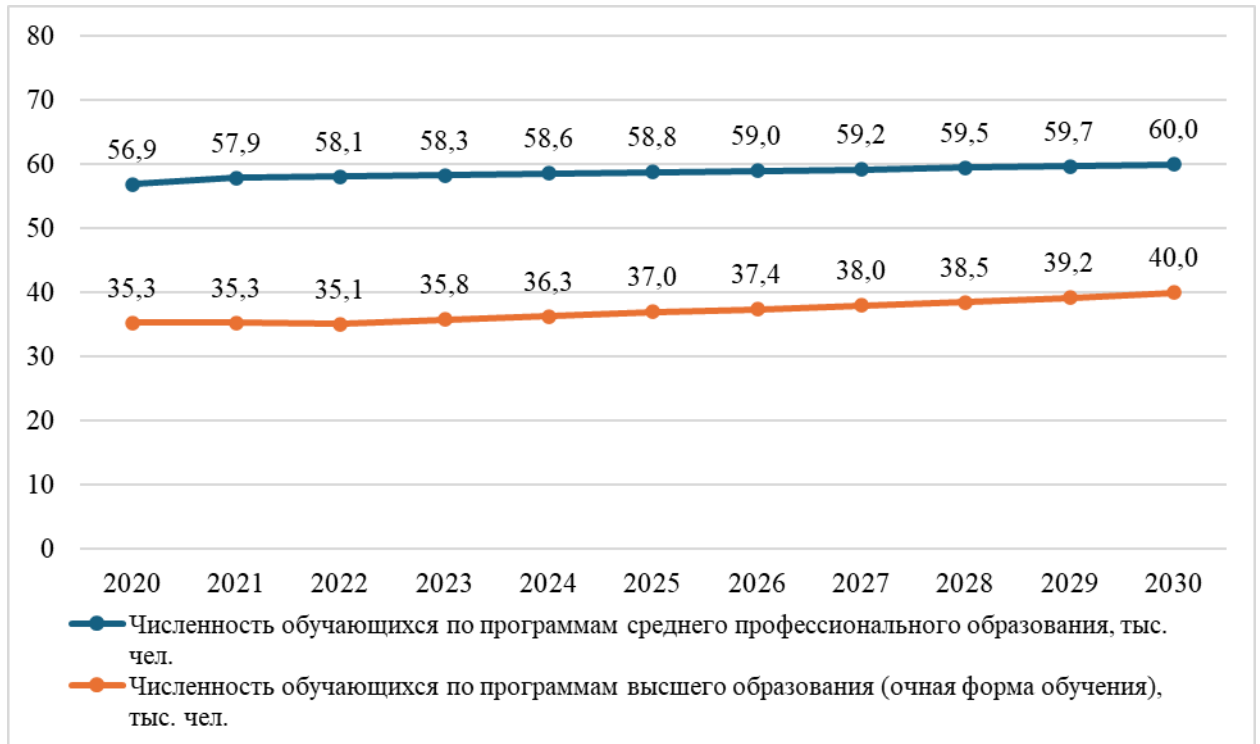


Рисунок 3.12. – Прогноз до 2030 года численности обучающихся в образовательных организациях Омской области

Источник: составлено автором по данным [125, с. 140]

Согласно представленным данным, в Омской области можно отметить общую тенденцию увеличения численности обучающихся по программам среднего профессионального образования и высшего образования, но с численным превышением количества выпускников со средним профессиональным образованием (60,0 тыс. чел. в 2030 году) над количеством выпускников с высшим образованием (40,0 тыс. чел. соответственно), что согласуется с требованиями экономики и неудовлетворенным запросом работодателей на квалифицированных рабочих, служащих, а также специалистов среднего звена.

Значимость подготовки молодых специалистов, их профессиональное трудоустройство, интеграции в экономику региона существенно возрастает.

Для прогнозирования ожидаемых результатов используем имитационное моделирование и метод сценариев с набором вероятности реализации предложенных мер, а также принятыми допущениями и дополнительные условиями, которые будут указаны далее при их введении.

Имитационное моделирование позволяет воспроизводить динамику движения контингента студентов образовательного учреждения и прогнозировать степень сохранности и потери контингента в течение заданного временного периода.

Для прогнозирования численности подготовленных выпускников образовательными организациями учитывается закономерность потери контингента обучающихся. Не все студенты, принятые на обучение в образовательные организации, заканчивают обучение, в том числе в нормативный срок. За период обучения происходит движение контингента, которое, как правило, приводит к определенным потерям в численности обучающихся. Прогнозирование степени сохранности и потери контингента студентов воспроизводит динамику движения контингента студентов для каждой образовательной организации посредством генерации значений случайно изменяющихся величин, взаимодействующих между собой:

$$I = \langle I_1, I_2, I_3, I_4, I_5 \rangle, \quad (3.1)$$

каждая из которых характеризует количество студентов, переведенных на определенный курс по результатам учебных сессий (I_1), переведенных из других вузов (I_2), отчисленных с каждого курса (I_3), ушедших в академический отпуск (I_4), восстановленных после отчисления (I_5), др. [126, с. 11].

Рассматривая не отдельные данные по образовательной организации, а общие статистические данные о контингенте обучающихся по приему и выпуску в образовательных организациях по уровням профессионального и высшего

образования Омской области, определим количество выпускников на предстоящий период по расчетному соотношению принято-выпущено, установив зависимость, в соответствии с нормативными сроками обучения.

В табл. 3.2 представлена динамика соотношения относительно принятых и выпущенных обучающихся в образовательных организациях Омской области за период 2019-2023 гг.

Приведенные данные свидетельствуют о том, большее значение соотношения «принято-выпущено» обучающихся, а значит и сохранности контингента образовательных организаций, приходится на программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, что поясняется относительно коротким сроком соответствующего обучения (в расчетах принято 1 год на базе среднего общего образования). Среди выпускников с подготовкой на квалифицированных рабочих, служащих не все стремятся трудоустроиться, часть из них готовы на продолжение обучения далее на более высоком образовательном уровне, о чем свидетельствуют и результаты проведенного анализа (глава 2). В связи с этим, а также для исследования обеспеченности экономики региона специалистами с высшим образованием ориентируемся только на выпускниках образовательных организаций по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры.

Таблица 3.2. – Динамика соотношения принятых и выпущенных обучающихся в образовательных организациях Омской области

Набор на обучение	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
Принято на обучение в образовательные организации по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих, тыс. чел.	3,1	3,3	3,5	3,6	3,6
Выпущено квалифицированных рабочих, служащих, тыс. чел.	2,3	2,3	2,1	2,5	2,6
Соотношение принято-выпущено обучающихся (из расчета срок обучения 1 год на базе среднего общего образования), %		74,2	63,6	71,4	72,2

Продолжение таблицы 3.2

Принято на обучение в образовательные организации по программам подготовки специалистов среднего звена, тыс. чел., тыс. чел.	14,5	15,6	14,5	14,8	15,3
Выпущено специалистов среднего звена, тыс. чел.	8,6	8,8	9,3	9,9	10,4
Соотношение принято-выпущено обучающихся (из расчета срок обучения 2 года), %			64,1	63,5	71,7
Прием на обучение по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, тыс. чел.	21,6	21,8	24,0	23,2	22,5
Выпущено бакалавров, специалистов, магистров, тыс. чел.	15,0	14,7	14,0	12,4	12,2
Соотношение принято-выпущено обучающихся (из расчета среднего срока обучения по программам около 4 лет), %				57,4	56,0

Источник: рассчитано и составлено автором по данным [12, с. 29-30]

По мнению исследователей, потери контингента обучающихся по завершении каждого курса (с уточнением периода исследования) «составляют 8,7%» и «этот показатель для бакалавриата составляет около 65%» за период обучения (4 года) [62, с. 86].

Вычисления по данным приема-выпуска обучающихся образовательных организаций по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры в Омской области, с учетом поправок на разный срок обучения (4 года бакалавриат, 5 лет специалитет, 2 года магистратура), показали значение 57,4% и 56,0%, которые характеризует потерю выпускников образовательных организации высшего образования в среднем 56,7%.

Такие потери обучающихся должны быть минимизированы с целью обеспечения специалистами отраслевых предприятий и организаций области. В

Омской области перспективная кадровая потребность в реальном секторе экономики оценивается в 8-10 тыс. человек ежегодно, востребованными в среднесрочной и долгосрочной перспективе, в первую очередь, будут специалисты высшего уровня квалификации [125, с. 107-108].

Определим прогнозную численность выпускников образовательных организаций высшего образования Омской области, которые подлежат дальнейшему трудоустройству, по контингенту очной формы обучения с допущением использования средней величины (с учетом поправок на разный срок обучения). В табл. 3.2 представлена рассчитанная до 2030 года численность выпускников образовательных организаций высшего образования очной формы обучения Омской области приведена.

Таблица 3.2. – Численность выпускников образовательных организаций высшего образования очной формы обучения Омской области

Показатели	2024 г.	2025 г.	2026 г.	2027 г.	2028 г.	2029 г.	2030 г.
Численность обучающихся	36,3	37,0	37,4	38,0	38,5	39,2	40,0
Численность выпускников	9,1	9,3	9,4	9,5	9,6	9,8	10,0

Источник: рассчитано автором по данным [125, с.140]

В расчетах будем использовать величину объема валового регионального продукта как обобщающий показатель экономической деятельности региона, характеризующий процесс производства товаров и услуг для конечного использования. Учитывая динамику изменения средней величины объема ВРП на 1 занятого в Омской области, которая имеет тенденцию роста (табл. 3.3), можно определить дополнительный доход, получаемый региональной экономикой при трудоустройстве выпускников образовательных организаций высшего образования в прогнозном периоде. В связи с тем, что официальные данные по объему Валового регионального продукта за 2023 год отсутствуют на данный

момент, они подлежат публикации после их утверждения Росстатом в марте 2025 года, будем использовать расчетную величину 2022 года – 1091,0 тыс. руб. на одного занятого.

Таблица 3.3. – Динамика изменения средней величины ВРП на 1 занятого в Омской области

Показатели	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
Валовой региональный продукт в текущих основных ценах всего, млн руб.	772095,9	770280,4	796044,1	947059,4	н/д
Среднегодовая численность занятых в экономике, тыс. чел.	883,6	876,6	877,8	868,1	835,8
Валовой региональный продукт на одного занятого, тыс. руб.	873,8	878,7	906,9	1091,0	н/д

Источник: составлено автором по данным [83, с. 7; 86, с. 9]

По материалам отчетов самообследования и внутреннего мониторинга образовательных организаций Омской области, проведен анализ трудоустройства выпускников (глава 2) и установлено, что средний показатель трудоустройства выпускников составляет 88%.

Составим варианты предположений и сценарии повышения уровня трудоустройства при совершенствовании профессиональной подготовки и адаптации молодых специалистов, и определим дополнительный доход, получаемый региональной экономикой.

Применение метода сценариев позволит выполнить задачу прогнозирования с выделением отдельного набора развития событий:

- Сценарий 1: повышение уровня трудоустройства выпускников образовательных организаций высшего образования на 5%;
- Сценарий 2: повышение уровня трудоустройства выпускников образовательных организаций высшего образования на 10 %.

В соответствии с методологией прогнозирования применены статистические методы прогнозирования временных рядов.

В сценарном прогнозе 1 определена численность трудоустроенных выпускников образовательных организаций высшего образования очной формы обучения в Омской области на период до 2030 года при обеспечении уровня трудоустройства 93%, которая увеличивается с 8,5 тыс. чел. до 9,3 тыс. чел. Их трудовая деятельность позволит ежегодно увеличить объем ВРП от 9,3 млн руб. в 2024 году до 10,1 млн руб. в 2030 году (рис. 3.13).

Согласно представленным расчетам, в случае если численность трудоустроенных выпускников с 8,5 тыс. чел. в 2024 году увеличится до 9,3 тыс. чел. к 2030 году, то, соответственно, рост ВРП составит: с 9273,5 тыс. руб. в 2024 году – до 10146,3 тыс. руб. к 2030 году.

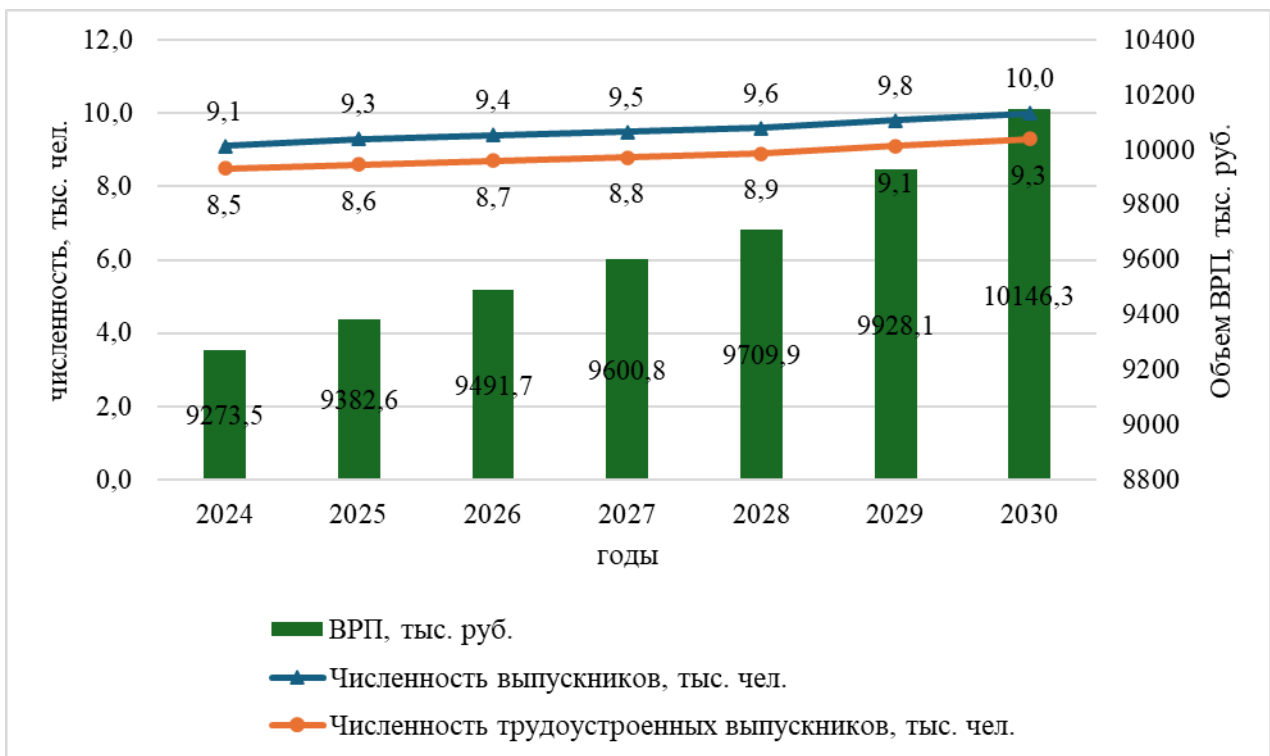


Рисунок 3.13. – Сценарный прогноз объема валового регионального продукта и численности трудоустроенных выпускников образовательных организаций высшего образования в Омской области (сценарий 1)

Источник: рассчитано и составлено автором

В сценарном прогнозе 2 рассмотрена возможность повышения трудоустройства выпускников на 10% и достижения уровня 98%. Численность трудоустроенных выпускников образовательных организаций высшего образования очной формы обучения в Омской области увеличивается с 8,9 тыс. чел. до 9,8 тыс. чел., а их трудовая деятельность позволит ежегодно увеличивать объем ВРП от 9,7 млн руб. в 2024 году до 10,7 млн. руб. в 2030 году (рис. 3.14).

Как свидетельствуют расчеты, приведенные на рис. 3.14, в случае если численность трудоустроенных выпускников с 8,9 тыс. чел. в 2024 году увеличится до 9,8 тыс. чел. к 2030 году, то, соответственно, рост ВРП составит: с 9709,9 тыс. руб. в 2024 году – до 10691,8 тыс. руб. к 2030 году. Таким образом, при реализации сценария 2 будет наблюдаться более высокое значение ВРП, нежели при реализации сценария 1.

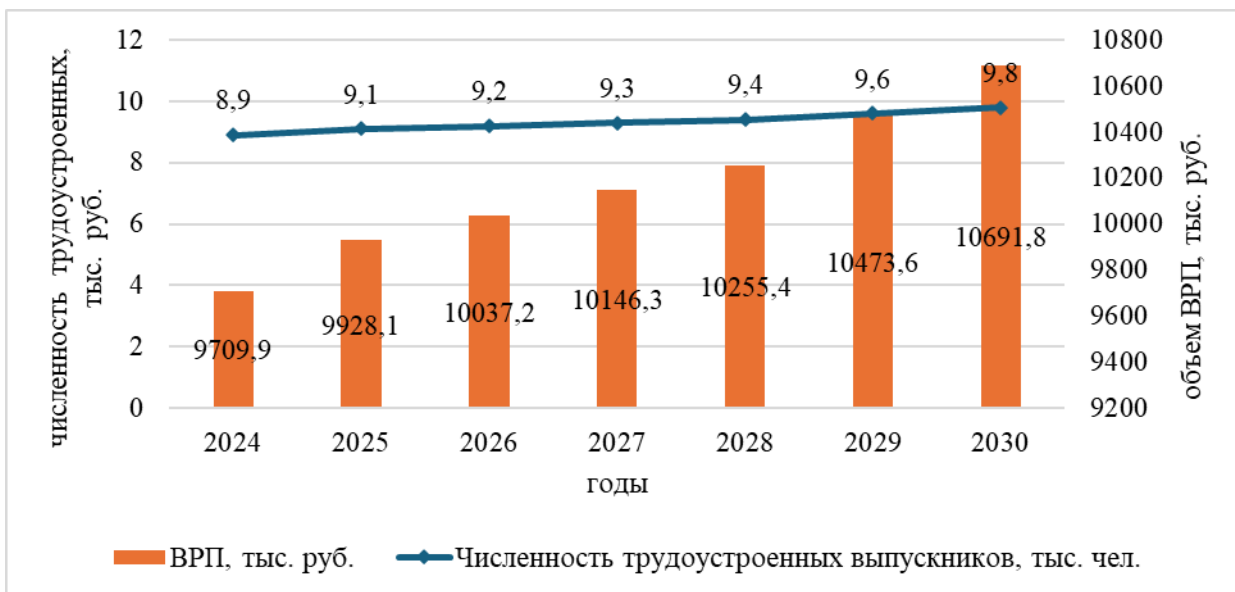


Рисунок 3.14. – Сценарный прогноз объема валового регионального продукта и численности трудоустроенных выпускников образовательных организаций высшего образования в Омской области (сценарий 2)

Источник: рассчитано и составлено автором

Автором исследования представлена существующая связь между социально-экономическим развитием региона и результатами подготовки специалистов образовательными организациями.

Выполненные расчеты показали улучшение социально-экономических показателей регионального уровня по сценариям повышения уровня трудоустройства выпускников образовательных организаций. На региональном уровне улучшения прослеживаются по показателям численности занятых в региональной экономике и объему валового регионального продукта, что подтверждает экономическую целесообразность внедрения предложенных мер и организационных процессов разработанного механизма совершенствования профессиональной подготовки и интеграции молодых специалистов в экономику региона.

Проведенное исследование подтверждает существенную значимость профессионально ориентированного подхода в организации образовательных процессов при подготовке кадров для региональной экономики, зависимость успешного трудоустройства по специальности при наличии практического опыта и стажа трудовой деятельности в организациях реального сектора экономики, необходимость изменения системы профессиональной адаптации и развитие мер интеграции молодых специалистов в профессиональное сообщество.

Профессиональная подготовка специалиста формирует устойчивую основу высоко производительного труда, успешной реализации трудовой деятельности и эффективного развития.

Принимая во внимание вышеизложенное, выделим такие направления реализации профессионально ориентированного подхода к подготовке молодых специалистов для экономики региона:

1. Ценностно-смысловые:

- привлечение молодых специалистов к мероприятиям по укреплению института семьи, культивированию традиционных семейных ценностей;
- формирование ценностного положительного восприятия смысла трудиться, стремиться к достойной работе в регионе;
- реализация региональной политики, направленной на противостояние молодежи деструктивному информационно-психологическому воздействию со стороны масс-медиа и других институтов;

- реализация научно-просветительских проектов в регионах с привлечением молодых специалистов для решения стратегически важных задач.

- привлечение молодежи через телеграм-каналы и другие платформы к участию в различных общественно значимых, патриотических, духовно-религиозных мероприятиях в регионе и др.

2. Экономические:

- рост количества занятых в организациях и предприятиях региональной экономики;

- увеличение объема валового регионального продукта;

- поддержка развития молодежного предпринимательства;

- рост уровня и качества жизни молодых специалистов в регионе. Здесь важное значение имеет система форм поддержки занятости в регионе, создание новых рабочих мест, условия работы;

- формирование системы стимулирования участия предпринимательских структур в процессе активизации вовлечения молодежи в различные городские и региональные мероприятия в обеспечении участия в получении трудового результата.

3. Социокультурные:

- повышение уровня трудоустройства выпускников образовательных организаций;

- профессиональное развитие трудовых ресурсов;

- формирование условий для возможностей самореализации талантливой молодежи;

- «формирование активного и ответственного поколения, готового к созиданию и преодолению вызовов времени» [69];

- «поддержка культурных и творческих инициатив, развитие молодежных центров и клубов, а также проведение образовательных мероприятий и мастер-классов» [69].

4. Технологические:

- формирование технологической среды освоения новых навыков работы молодых специалистов с технологиями в области кибербезопасности, искусственного интеллекта и машинного обучения; облачных вычислений; аналитики больших данных; роботизированной автоматизации процессов (RPA); дизайна интерфейсов; блокчейна, цифрового маркетинга и др.;
- обучение сквозных цифровым технологиям на постоянной основе в профессиональной деятельности;
- поддержка технологических стартапов органами власти, предприятиями и организациями реального сектора экономики и др.

5. Институциональные:

- развитие инфраструктуры в регионе, комфортной среды, общественных пространств для проведения культурно-просветительских, ценностно-исторических, спортивных, культурно-массовых мероприятий с привлечением молодежи и других возрастных категорий населения;
- развитие института наставничества в регионе (на базе профильных комитетов по труду, предприятий, общественных организаций);
- развитие института волонтерства, подготовки вожатых в регионе, в том числе педагогических работников, для практической деятельности с детьми;
- мотивация региональных органов власти принимать меры по улучшению экономической ситуации в регионе, в том числе уровня доходов населения, строительству и развитию объектов социальной инфраструктуры для молодежи;
- взаимодействие с региональными институтами и органами власти относительно обеспечения условий для трудоустройства и дальнейшей профессиональной интеграции молодых специалистов в экономику региона;
- увеличение доли молодых людей, охваченных молодежными проектами и программами;
- создание и развитие центров молодежного предпринимательства, молодежных общественных организаций и др.

Таким образом, вышерассмотренные направления реализации профессионально ориентированного подхода к подготовке молодых специалистов для экономики региона направлены на повышение степени вовлеченности и профессиональной интеграции молодежи в сферу профессиональной деятельности в регионах страны. Подчеркнем, что содержание профессионально ориентированного подхода к профессиональной подготовке раскрывается через последовательное понимание ценностной основы всех мероприятий относительно повышения уровня и качества жизни молодежи в России.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

1. В диссертации на основе проведенных исследований представлен и научно обоснован профессионально ориентированный подход к подготовке молодых специалистов для экономики региона в современных условиях. Профессионально ориентированный подход нацелен на повышение качества профессиональной подготовки кадров для современной экономики. Новизна предлагаемого профессионально ориентированного подхода к подготовке кадров заключается в разработке положений профессиональной подготовки с последующей профессиональной интеграции молодежи в экономику региона на основе ценностных ориентиров в контексте системы традиционных российских духовно-нравственных ценностей.

Определено, что на развитие системы подготовки кадров в России влияет совокупность различных факторов – как глобального уровня, так и всероссийского. Исходя из проведенного анализа, выделены группы факторов глобального влияния на системы подготовки кадров в стране: политические, экономические, социокультурные, технологические. Рассматривая факторы глобального характера, оказывающие влияние на систему подготовки кадров в стране, выделен и ряд внутрироссийских факторов: реализация национальных проектов; доступность высшего образования по определенной совокупности специальностей обуславливает острый дефицит кадров со средним профессиональным образованием; экономическая ситуация; старение кадров профессорско-преподавательского состава в университетах и др.

Профессионально ориентированный подход к подготовке молодых специалистов характеризуется социально-экономическими составляющими, которые тесно связаны между собой и направлены на экономическую интеграцию молодежи в экономику региона.

2. Определены и обоснованы принципы профессиональной интеграции молодых специалистов в экономику региона, разделенные на пять основных типов: ценностные; образовательные; научно-технологические; принципы стимулирования, а также принципы повышения производительности и эффективности труда. Ценностные принципы включают: принцип созидательного труда; принцип укрепления семейственности; принцип преемственности поколений; принцип служения Отечеству; принцип коллективизма, взаимопомощи и взаимоуважения. Образовательные принципы включают: принцип профессионального обучения; принцип патриотического воспитания молодежи, повышения ответственности за достижение результатов, значимых для экономики региона; принцип непрерывного образования; принцип наставничества в развитии талантов молодежи; принцип менторства в раскрытии и реализации потенциала социально ответственной личности.

Научно-технологические принципы опираются на принцип создания высокотехнологических производств в регионах; принцип взаимодействия науки, технологий и производства в обеспечении развития наукоемкого предпринимательства; принцип развития инфраструктуры и условий для проведения научных исследований и разработок, внедрения наукоемких технологий на основе лучших российских и мировых практик; принцип вовлечения молодежи в проекты построения успешной карьеры в области науки, технологий и технологического предпринимательства, обеспечив сохранение и развитие интеллектуального потенциала науки региона.

Принципы стимулирования включают: принцип совершенствования модели оплаты труда молодых специалистов в регионах; принцип обеспечения комфортной и безопасной среды для жизни; принцип формирования современной инфраструктуры сферы здравоохранения, дошкольного, школьного образования, спорта, культуры, активного отдыха; принцип развития молодежного предпринимательства, поддержки молодых предпринимателей и инноваторов; принцип активизации участия молодежи в общественной и политической жизни

региона; принцип участия предприятий и организаций региона в поддержке образовательной и грантовой деятельности образовательных организаций региона.

Принципы повышения производительности и эффективности труда предусматривают: принцип формирования новой культуры производительности труда и постоянного совершенствования системы производства; принцип экспертной поддержки повышения производительности квалифицированными специалистами индивидуально на рабочих площадках; принцип профессионального обучения молодых специалистов основам повышения производительности труда; принцип участия в городских и региональных мероприятиях по обмену опытом.

3. Разработан и апробирован методический подход к оценке результатов профессиональной подготовки и трудоустройства молодежи в отраслях экономики, который определяет порядок действий для определения оценочных показателей с использованием статистических и эмпирических данных, формирует аналитическую основу профессионального трудоустройства подготовленных молодых специалистов, а также нерешенных вопросов с их интеграцией на региональном рынке труда. Исследование современной ситуации и динамики профессиональной подготовки молодежи в организациях высшего и среднего профессионального образования выполнены по материалам Омской области.

Проведенный анализ трудоустройства выпускников образовательных организаций Омской области показал, что полное трудоустройство достигнуто только по отдельным специальностям. На рынке труда работодатель преимущественно отдает большее предпочтение молодому специалисту, у которого имеется стаж работы по специальности. Востребованность выпускника напрямую зависит от того, насколько во время обучения он смог получить дополнительный опыт и знания, демонстрация которых на собеседовании при приеме на работу может сыграть ключевую роль. В процессе профессионального обучения студенты могут повышать свои навыки: при освоении дополнительных учебных курсов, в процессе выполнения практических заданий, подготовки и

защиты курсовых и дипломных работ, участия в работе коллективов по научно-исследовательским проектам.

В целом, результаты исследования демонстрируют необходимость изменения используемых традиционных управленческих инструментов стимулирования трудовой деятельности молодых специалистов в условиях нарастающего темпа обновления ресурса труда. Актуализация образовательно-карьерной траектории молодых специалистов обуславливает смену ценностных запросов на труд и условия профессиональной реализации.

В соответствии с отраслевой направленностью региона предложен комплекс мер для организации выбора профессии и специализации молодежи, начиная с периода профориентации, включая повышение практических навыков и приобретение стажа во время профессионального обучения для обеспечения трудовой интеграции выпускников и содействия успешной профессиональной деятельности молодых специалистов.

4. Совершенствование профессиональной подготовки и интеграции молодых специалистов подразумевает активное сотрудничество и взаимодействие образовательных организаций профессионального образования с предприятиями и организациями реального сектора экономики по отраслевой направленности, а также содействие и поддержку региональных органов власти. Разработанный механизм совершенствования профессиональной подготовки и интеграции молодых специалистов нацелен на обеспечение отраслей региональной экономики специалистами, включает организационные элементы и принципы профессионально ориентированного подхода к подготовке кадров, упорядочен по основным этапам для последовательного решения основных задач и конкретизирован целевыми индикаторами и ожидаемыми результатами от реализации предложенных мер. Реализация предложенного механизма ориентирована на получение таких социально-экономических результатов, как повышение уровня трудоустройства выпускников образовательных организаций, увеличение численности занятых в отраслях региональной экономики, рост валового регионального продукта, профессиональное развитие трудовых ресурсов.

Выполненные экономические расчеты показали улучшение социально-экономических показателей регионального уровня при повышении уровня трудоустройства выпускников образовательных организаций: увеличение численности занятых в отраслях региональной экономики и рост объема валового регионального продукта, что подтверждает экономическую целесообразность внедрения предложенных мер и организационных процессов разработанного механизма совершенствования профессиональной подготовки и интеграции молодых специалистов в экономику региона.

Выделены направления реализации профессионально ориентированного подхода к подготовке молодых специалистов для экономики региона: ценностно-смысловые; экономические; социокультурные; технологические; институциональные. Подчеркнуто, что указанные направления реализации профессионально ориентированного подхода к подготовке молодых специалистов для экономики региона направлены на повышение степени вовлеченности и профессиональной интеграции молодежи в сферу профессиональной деятельности в регионах страны. Содержание профессионально ориентированного подхода к профессиональной подготовке раскрывается через последовательное понимание ценностной основы всех мероприятий относительно повышения уровня и качества жизни молодежи в России.

Список литературы

1. Александрова, О.А. Проблема дефицита кадров в промышленном секторе экономики: причины и направления решения [Текст] / О.А. Александрова // Уровень жизни населения регионов России. – 2024. – Том 20. – № 2. – С. 150–162.
2. Ананьева, Н.А. Влияние социально-демографических факторов на воспроизводство трудовых ресурсов в регионах [Текст] / Н.А. Ананьева, М.В. Рыбкина // Управленческий учет. – 2022. – № 10–3. – С. 749-760. – DOI: 10.25806/uu10–32022749–760.
3. Аранжин, В.В. Влияние трудовых ценностей различных поколений работников на выбор форм и видов занятости: результаты эмпирического анализа [Текст] / В.В. Аранжин, Е.В. Нехода // Экономика труда. – 2022. – Том 9. – № 2. – С. 249-270. – DOI: 10.18334/et.9.2.114078.
4. Атлас новых профессий 3.0. [Текст] / Под ред. Д. Варламовой, Д. Судакова. – М.: Альпина ПРО, 2021. – 472 с.
5. Барзаева, М.А. Ключевые условия для подготовки кадров цифровой экономики [Текст] / М.А. Барзаева // Вестник ГГНТУ. Гуманитарные и социально-экономические науки. – 2022. – Том XVIII, №1 (27). – С. 14-19.
6. Бауман, З. Индивидуализированное общество [Текст] /Пер. с англ. под ред. В.Л. Иноземцева. – М.: Логос, 2005. – 390 с.
7. Бачерикова, Е.Г. Проблемы организации проектной деятельности молодежи [Текст] / Е.Г. Бачерикова, Г.Г. Николаев // Инновации. Наука. Образование. – 2021. – № 27. – С. 1348-1355.
8. Бобков, В.Н. Академическая дискуссия «Дестандартизация занятости: вызов или решение?» на VIII Санкт-Петербургском международном форуме труда [Текст] / В.Н. Бобков, О.В. Вередюк // Уровень жизни населения регионов России. – 2024. – Т. 20. – № 1. – С. 129-131.

9. Бобков, В.Н. О рисках в сфере уровня жизни населения России, возможностях и решениях по их снижению [Текст] / В.Н. Бобков, А.А. Гулюгина, Е.В. Одинцова // Уровень жизни населения регионов России. – 2024. – Т. 20. – № 1. С. 59-75.
10. Бодрийяр, Ж. Общество потребления. Его мифы и структуры [Текст] / Ж. Бодрийяр / Пер. с фр., послесл. и примеч. Е.А. Самарской. – М.: Республика; Культурная революция, 2006. – 269 с.
11. Бочаров, В.Ю. Профессиональные, карьерные и статусные ожидания студентов нестоличного вуза [Текст] / В.Ю. Бочаров, В.В. Гаврилюк // Уровень жизни населения регионов России. – 2024. – Том 20. – № 3. – С. 437–449.
12. Бузгалин, А.В. Основные «пласты» глобализации и ее конфликтогенный потенциал [Текст] / А.В. Бузгалин // Международные процессы. – 2003. – №2. – С. 31-43
13. Вахтеров, В.П. Основы новой педагогики : [В 2 т.] [Текст] / В.П. Вахтеров. – М. : Т-во И.Д. Сытина, 1913.
14. Вахтеров, В.П. Сельские воскресные школы и повторительные классы [Текст] / В.П. Вахтеров. – М. : изд. Х.Д. Алчевской, 1896.
15. Верхотурова, А. С. Особенности профориентационной работы у А. С. Макаренко и в современной школе [Текст] / А. С. Верхотурова, К. С. Федорова // Психолого-педагогическое наследие прошлого в современной социально-педагогической деятельности : материалы 8-х Всероссийских Макаренковских студенческих педагогических чтений, 7 апреля 2011 г., г. Екатеринбург / Рос. гос. проф.-пед. ун-т. - Екатеринбург, 2011. - С. 71-74.
16. Встреча с активом Клуба лидеров [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/51263> (дата обращения: 29.08.2024).
17. Гимпельсон, В.Е. Эволюция структуры рабочих мест в России: поляризация, улучшение, застой? [Текст] / В.Е. Гимпельсон, Р.И. Капелюшников // Вопросы экономики. – 2023. – № 1. – С. 59-85.

18. Глазьев, С.Ю. Перспективы становления в мире нового VI технологического уклада [Текст] / С.Ю. Глазьев // МИР. – 2010 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://irsepi.ru/shestoj-tekhnologicheskij-uklad/?ysclid=m4613pbh3m338453781> (дата обращения: 01.12.2024).

19. Грохольская, О.Г. Особенности и риски взаимодействия поколений в условиях мировой нестабильности [Текст] / О.Г. Грохольская // Евразийское Научное Объединение. – 2021. – №10-5 (80). – С. 321-324.

20. Грохольская, О.Г. Ценностная направленность личности как условие взаимодействия поколений сегодня [Текст] / О.Г. Грохольская // Тенденции развития науки и образования. – 2022. – № 82-5. – С. 28-32.

21. Гурова, Е.В. Адаптация и интеграция сотрудников как одна из ключевых задач современного руководителя [Текст] / Е.В. Гурова // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2023. – № 3 (66). – С.18-23. DOI 10.12737/2305-7807-2023-12-3-18-23.

22. Дашкова, Е.С. Региональный рынок труда в условиях социально-экономических преобразований: монография [Текст] / Е.С. Дашкова, Н.В. Дорохова, О.А. Зенкова. – Воронеж: Воронежский государственный университет. (2-е издание, стереотипное), 2024. – 160 с.

23. Дашкова, Е.С. Занятость молодёжи в экономике Воронежской области: актуальные проблемы и перспективные направления их решения [Текст] / Е.С. Дашкова, Н.В. Дорохова, А.А. Сьянова // Уровень жизни населения регионов России. – 2023. – Том 19. – № 4. – С. 529–541.

24. Дашкова, Е.С. Особенности трудовой мотивации работников поколения Z [Текст] / Е.С. Дашкова, О.М. Трубникова, Н.И. Хромов // Современная экономика: проблемы и решения. – 2024. – № 1 (169). – С. 59-70.

25. Демографический ежегодник России. 2023: Стат. сб. / Росстат. – М., 2023. – 256 с.

26. Доклад «О положении молодежи и реализации государственной молодежной политики в Омской области» за 2019 год [Электронный ресурс]. – 115

с. – URL: <https://www.omsk-parlament.ru/Files/File/11918.pdf> (дата обращения: 17.10.2024 г.).

27. Доклад «О положении молодежи и реализации государственной молодежной политики в Омской области» за 2021 год [Электронный ресурс]. – 99 с. – URL: <https://www.omsk-parlament.ru/опубликовано/Доклад%202021.pdf> (дата обращения: 08.09.2024 г.).

28. Доклад «О положении молодежи и реализации государственной молодежной политики в Омской области» за 2022 год [Электронный ресурс]. – 76 с. – URL: <https://www.omsk-parlament.ru/Files/Доклад%20%202022.pdf> (дата обращения: 08.09.2024 г.).

29. Долженко, Р.А. Рынок труда в профессиональном сегменте управления персоналом: текущие состояние и перспективы развития [Текст] / Р.А. Долженко, С.Б. Долженко // Рынок труда в профессиональном сегменте управления персоналом: текущие состояние и перспективы развития // Народонаселение. – 2024. – Том 27. – № 2. – С. 41-55.

30. Долженко, Р.А. Работа на промышленных предприятиях: ценностные ориентации молодежи [Текст] / Р.А. Долженко, С.Б. Долженко, С.В. Свинин // Социально-трудовые исследования. – 2024. – № 3 (56). – С. 156-165.

31. Дробот, Е.В. Особенности привлечения молодых специалистов и негативные тенденции на рынке труда России [Текст] / Е.В. Дробот, И.Н. Макаров, О.В. Журавлева, А.М. Нерсисян // Экономика труда. – 2020. – Том 7. – № 3. – С. 253-266. DOI: 10.18334/et.7.3.100709.

32. Единая межведомственная информационно-аналитическая система (ЕМИСС) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/emiss> (дата обращения: 29.10.2024 г.).

33. Забелина, О. В. Формирование системы мониторинга и прогнозирования рынка труда как условие перехода к новой модели службы занятости населения [Текст] / О. В. Забелина // Труд в современной российской экономике: социальное измерение. Сборник научных статей IV Санкт-

Петербургского международного форума труда (Санкт-Петербург, 27–28 февраля 2020 г.). – Санкт-Петербург: СПбГУ, 2021. – С. 180–201.

34. Зинич, А.В. Надпрофессиональные компетенции современной молодежи [Текст] / А.В. Зинич // Экономика труда. – Т.11. - №10. – С. 1637-1648.

35. Зинич, А.В. Профессиональное самоопределение: взгляд городской и сельской молодежи [Текст] / А.В. Зинич, О.В. Кондратьева // Экономика труда. – 2022. – Том 9. – № 12. – С. 1985-1996. –doi: 10.18334/et.9.12.116751

36. Золотов, А.В. Идея безусловного базового дохода в контексте оценки внутренними трудовыми мигрантами [Текст] / А.В. Золотов, С.А. Золотов // Уровень жизни населения регионов России. – 2022. – Т. 18. – № 3. – С. 297-307.

37. Золотов, А.В. Способы преодоления дефицита трудовых ресурсов в условиях импортозамещения [Текст] / А.В. Золотов // В сборнике: Устойчивость экосистем в условиях цифровой нестабильности. Сборник трудов международной научно-практической конференции. Симферополь, 2022. – С. 254-255.

38. Зотиков, Н.З. Производительность труда в рамках реализации национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости» [Текст] / Н.З. Зотиков // Управление. – 2024. – Т. 12. – № 2. – С. 31–39.

39. Информационно-аналитические материалы по результатам проведения мониторинга деятельности образовательных организаций высшего образования 2023 года. Сибирский федеральный округ. Омская область. – ГИВЦ Минобрнауки России [Электронный ресурс]. – URL: https://monitoring.miccedu.ru/iam/2023/_vpo/material.php?type=2&id=10904 (дата обращения: 17.10.2024 г.).

40. Информация о трудоустройстве выпускников 2022/23 учебный год. – Текст: электронный // Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского. [Электронный ресурс]. – URL: <https://omsu.ru/sveden/grants/trudoustroystvo/index.php> (дата обращения: 05.09.2024 г.).

41. Итоги Выборочного наблюдения качества и доступности услуг в сферах образования, здравоохранения и социального обслуживания, содействия

занятости населения по Омской области. Официальный сайт Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Омской области. [Электронный ресурс]. – URL: <https://55.rosstat.gov.ru/kdu> (дата обращения: 02.09.2024 г.).

42. Капелюшников, Р.И. Экспансия вакансий на российском рынке труда: динамика, структура, триггеры [Текст] / Р.И. Капелюшников // Вопросы экономики. – 2024. – № 7. – С. 81-111.

43. Колесник, Е.А. Молодежь на региональном рынке труда: стратегии занятости в условиях неопределенности [Текст] / Е.А. Колесник, В.С. Половинко // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. – 2023. – Т. 21. – № 4. – С.98-109.

44. Колесникова, О.А. Удаленная работа как способ смягчения проблемы молодежной занятости [Текст] / О.А. Колесникова // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2021. – №3(38). – С. 102-107.

45. Круглов, Д.В. Анализ подготовки и повышения квалификации кадров предприятия (на примере компании Huawei) [Текст] / Д.В. Круглов, Ч. Сюэ // Экономика, предпринимательство и право. – 2021. – Том 11. – № 12. – С. 2915-2926.

46. Кузьминых, Е.О. Созидательный труд как духовная ценность в восприятии современной молодежи [Текст] / Е.О. Кузьминых, А.И. Романовская // В сборнике: Дух, душа и тело в мировой культуре. Материалы II Всероссийской научно-практической конференции. Воронеж, 2024. – С. 84-91.

47. Курган, А.А. Самосознание молодежи и общество потребления [Текст] / А.А. Курган // Организация работы с молодежью. – 2021. – № 2.

48. Лаврентьев, А.С. Согласование спроса и предложения профессиональных кадров в рамках региональной политики занятости населения [Текст] / А.С. Лаврентьев // Экономика труда. – 2024. – Том 11. – № 8. – С. 1251-1266.

49. Леденёва, М.В. Проблема оттока молодежи из регионов России в крупнейшие центры притяжения и пути ее решения [Текст] / М.В. Леденёва, Л.В.

Шамрай-Курбатова, А.Н. Столярова // Креативная экономика. – 2023. – Том 17. – № 10. – С. 3613-3628. – doi: 10.18334/ce.17.10.119241.

50. Леушкина, В.В. Занятость молодежи в сельской и городской местности в условиях российского рынка труда [Текст] / В.В. Леушкина // Экономика труда. – 2022. – Том 9. – № 9. – С. 1425-1440. – doi: 10.18334М.9.9.116143

51. Литвинова, Г.А. Трудоустройство молодых специалистов как объект управления [Текст] / Г.А. Литвинова // Общество: социология, психология, педагогика. – 2022. – №10(102). – С. 77-81. DOI.10.24158/spp.2022.10.11.

52. Лунева, Е.В. Обучение молодежи проектной деятельности как фактор профессионального развития [Текст] / Е.В. Лунева, Н.Д. Бобкова, О.Н. Брызгалова, О.Г. Хрипунова // Alma Mater (Вестник высшей школы). – 2020. – № 4. – С. 80-83.

53. Лямцева, К. К. Механизм совершенствования профессиональной подготовки и интеграции молодых специалистов в экономику региона [Текст] / К. К. Лямцева // Экономика труда. – 2025. – Т. 12, № 1. – С. 45-60.

54. Лямцева, К.К. Исследование взаимосвязи профессионального трудоустройства молодых специалистов с их специализацией [Текст] / К.К. Лямцева // Экономика труда. – 2024. – Т. 11. – №10. – С. 1623-1636.

55. Лямцева, К.К. Исследование потребности региональной экономики в молодых специалистах (на материалах Омской области) [Текст] / К.К. Лямцева // В сб. материалов XXXVII Международной научно-практической конференции «Проблемы экономики, организации и управления в России и мире. 2024. – С.

56. Лямцева, К.К. Трудовые ценности молодежи как особой социально-демографической группы экономически активного населения [Текст] / К.К. Лямцева // Экономика и предпринимательство. – 2023. – № 6 (155). – С. 287-295.

57. Макаренко, А.С. Педагогическая поэма [Текст] / А.С. Макаренко. - М. : Худож. лит., 1987. – 621 с.

58. Макеева, Е.А. Проектная деятельность как способ социализации и адаптации молодежи к социально-экономическим условиям развития общества

[Текст] / Е.А. Макеева, И.А. Макеева, Е.В. Логинова // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2021. – № 5. – С. 41-44.

59. Малкина, М.Ю. Влияние ценностей на финансовое поведение студенческой молодёжи [Текст] / М.Ю. Малкина, Д.Ю. Рогачев // Народонаселение. – 2024. – Т. 27. – № 3. – С. 165-179. DOI: 10.24412/1561-7785-2024-3

60. Мальчукова, Н.Н. Основы непрерывного профессионального образования : учебное пособие [Текст] / Н. Н. Мальчукова, И. Е. Шемякина. – Тюмень : ГАУ Северного Зауралья, 2023. – 104 с.

61. Мамиконян, М.С. Проблемы трудовой адаптации российской молодежи (по материалам глубинных интервью) [Текст] / М.С. Мамиконян // Информационно-аналитический бюллетень Института социологии ФНИСЦ РАН. – 2019. – № 4. – С. 39-48.

62. Мамонтов, В.В. О сохранности контингента студентов и улучшении качества обучения в вузе [Текст] / В.В. Мамонтов // Международный научно-исследовательский журнал. – 2017. – № 07 (61). Часть 1. – С. 86-88. DOI: 10.23670/IRJ.2017.61.081.

63. Медведев, Е.В. Проблема трудоустройства молодёжи в Омской области [Текст] / Е.В. Медведев // Омский научный вестник. Серия Общество. История. Современность. – 2020. – Т. 5. № 4. – С. 135-142.

64. Мешкова, Е.С. Теория поколений: особенности в подходах к адаптации молодых специалистов [Текст] / Е.С. Мешкова // Общество. – 2019. – № 4(15). – С. 31-35.

65. Мокеева, Е.Ю. Система подготовки кадров для отраслей социальной сферы в рамках реализации национальных проектов [Текст] / Е.Ю. Мокеева // Образование и культурное пространство. – 2021. – № 3. – С. 80-87.

66. Мокеева, Е.Ю. Система подготовки кадров для реализации национальных проектов [Текст] / Е.Ю. Мокеева, Л.М. Кузнецова // Вестник ОрелГИЭТ. – 2020. – № 3 (53). – С. 112-118.

67. Население Омской области по возрасту, полу и уровню образования. Итоги Всероссийской переписи населения 2020 года. Омкстат. [Электронный ресурс]. – URL: <https://55.rosstat.gov.ru/vpn-2020> (дата обращения: 29.10.2024 г.).
68. Национальная система квалификаций [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://nok-nark.ru/about/nsk/?ysclid=m4jk3bxci3481751345> (дата обращения: 29.10.2024 г.).
69. Национальный проект «Молодежь России» – 2024 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://crnprf.ru/tpost/4foglrvk11-natsionalnii-proekt-molodezh-rossii-2024> (дата обращения: 04.11.2024 г.)
70. Непрерывное образование: методология, технологии, управление: коллективная монография [Текст] / под ред. Н. А. Лобанова, Л. Г. Титовой, В. В. Юдина. – Ярославль : РИО ЯГПУ, 2018. – 298 с.
71. Новости рынка. Аналитики hh.ru выяснили главные приоритеты российских соискателей [Электронный ресурс] / New Retail. 26 января 2024 года. – URL: https://new-retail.ru/novosti/retail/analitiki_hh_ru_vyyasnili_glavnye_prioritety_rossiyskikh_soiskateley/ (дата обращения 26.09.2024 г.).
72. О внесении изменений в Федеральный закон «О молодежной политике в Российской Федерации» : Федеральный закон от 22 апреля 2024 года № 95-ФЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/50480> (дата обращения: 11.10.2024 г.).
73. О Концепции развития наставничества в Российской Федерации : одобрена Президиумом РАО 29.06.2023. – Режим доступа: <http://bipkro.ru:65000/wp-content/uploads/2023/09/Konceptsiya-razvitiya-nastavnichestva-v-Rossijskoj-Federacii.pdf?ysclid=m6xywikoun894281209> (дата обращения: 14.01.2025).
74. О молодежной политике в Российской Федерации : Федеральный закон от 30 декабря 2020 г. № 489-ФЗ [Электронный ресурс]: – Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/400056192/?ysclid=m221956crl6683512> (дата обращения: 14.09.2024 г.).

75. О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года : Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2024 № 309 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/408892634/?ysclid=m263rtwwns289397863> (дата обращения: 20.08.2024)

76. О Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации: Указ Президента РФ от 28.02.2024 № 145 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://publication.pravo.gov.ru/document/0001202402280003?ysclid=m1pf0yejg4807124639> (дата обращения: 23.08.2024).

77. Об образовании в Российской Федерации : Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ (ред. от 08.08.2024) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/40728addd66c7cbf867770d615398b1164ec4fee/?ysclid=m3mmef589e513874193 (дата обращения: 19.08.2024 г.)

78. Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» : Постановление Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642 (с изм. от 22.06.2024 № 844) [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://government.ru/docs/all/115042/> (дата обращения: 19.08.2024 г.).

79. Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей : Указ Президента Российской Федерации от 9 ноября 2022 г. № 809 [Электронный ресурс]: - Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/48502> (дата обращения: 14.09.2024 г.).

80. Об утверждении Порядка осуществления мероприятий по профессиональной ориентации обучающихся по образовательным программам основного общего и среднего общего образования : приказ Министерства просвещения РФ от 31 августа 2023 г. №650 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ivo.garant.ru/#/document/407780888/paragraph/1/doclist/> (дата обращения: 11.11.2024 г.).

81. Об утверждении Стратегии реализации молодежной политики в Российской Федерации на период до 2030 года : Распоряжение Правительства Российской Федерации от 17 августа 2024 г. № 2233-р [Электронный ресурс]: - Режим доступа: <http://static.government.ru/media/files/jBrmuJi7WMLGBOFtXWhrMIzKFCgIlgqO7.pdf> (дата обращения: 18.09.2024 г.).

82. Ожегов, С.И. Толковый словарь русского языка : 80000 слов и фразеол. выражений [Текст] / С.И. Ожегов и Н.Ю. Шведова ; Рос. акад. наук, Ин-т рус. яз. им. В.Б. Виноградова. - 4-е изд., доп. - М. : Азбуковник, 1997. – 939 с.

83. Омская область в цифрах: Крат. стат. сб. [Текст] / Омкстат. – Омск, 2024. – 40 с.

84. Омский областной статистический ежегодник «2022»: Стат. сб. [Текст] / Омкстат. – Омск, 2022. – 159 с.

85. Омский областной статистический ежегодник «2023»: Стат. сб. [Текст] / Омкстат. – Омск, 2023. – 162 с.

86. Омский областной статистический ежегодник «2024»: Стат. сб. [Текст] / Омкстат. – Омск, 2023. – 162 с.

87. Основные ценностно-смысловые линии / Блокнот гражданского просвещения. – 2024. – №4. – С. 8 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://masterlect.znanierussia.ru/blocnot_gp (дата обращения: 01.12.2024).

88. Основы государственной молодежной политики : Распоряжение Правительства России от 29 ноября 2014 г. № 2403-р [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201412080039?ysclid=m0wmamlm7r778244383&index=3> (дата обращения: 05.09.2024 г.).

89. Отчет о результатах самообследования деятельности федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Омский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации за 2023 год. [Электронный ресурс] /

ФГБОУ ВО ОмГМУ Минздрава России. – 203 с. URL: <https://omsk-osma.ru/files/r/UU/2024/samoobsled2023-2.pdf> (дата обращения: 18.09.2024 г.).

90. Отчет о результатах самообследования за 2023 год. – 54 с. [Электронный ресурс] / Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского .URL: <https://files.omsu.ru/sveden/document/otchet-2023.pdf> (дата обращения: 04.09.2024 г.).

91. Отчет о результатах самообследования за 2023 год. – 77 с. [Электронный ресурс] / ФГАОУ ВО «Омский государственный технический университет». URL: <https://omgtu.ru/sveden/document.pdf> (дата обращения: 18.09.2024 г.).

92. Отчет о самообследовании ФГБОУ ВО Омский ГАУ за 2023 год. –218 с. [Электронный ресурс] // Омский государственный аграрный университет имени П.А. Столыпина. URL: http://omgau.ru/sveden/files/vir/Otchet_o_samoobsledovanii_Omskogo_GAU_za_2023_god.p.pdf (дата обращения: 19.09.2024 г.).

93. Официальный сайт Минпросвещения [Электронный ресурс]. – Режим доступа <https://edu.gov.ru/press/> (дата обращения: 21.10.2024 г.).

94. Парушина, Н.В. Анализ изменений рынка труда под влиянием цифровых трансформаций в экономике и обществе [Текст] / Н.В. Парушина, Н.А. Лытнева // Вестник ОрелГИЭТ. – 2022. – № 1 (59). – С. 188-195.

95. Парушина, Н.В. Анализ показателей и контроль соблюдения трудового законодательства: региональные закономерности [Текст] / Н.В. Парушина, Н.А. Лытнева // Экономическая среда. 2023. № 1 (43). С. 19-32.

96. Паспорт Национального проекта (программы) «Производительность труда и поддержка занятости»: утвержден протоколом президиума Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам от 24.12.2018 г. № 16 [Электронный ресурс]. – URL:: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_382889/ (дата обращения: 20.09.2024 г.).

97. Паспорт Национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации»: утвержден президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам 24.12.2018 г. № 16 [Электронный ресурс]. – URL: <http://base.garant.ru/72190282> (дата обращения: 20.09.2024 г.).

98. Паспорт Федерального проекта «Кадры для цифровой экономики»: утвержден протоколом президиума Правительственной комиссии по цифровому развитию, использованию информационных технологий для улучшения качества жизни и условий ведения предпринимательской деятельности от 28.05.2019 г. № 9 [Электронный ресурс]. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_328933/ (дата обращения: 29.09.2024 г.).

99. Перечень поручений по итогам заседания Госсовета 22 декабря 2022 года [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.kremlin.ru/acts/assignments/orders/70421> (дата обращения: 01.12.2024 г.).

100. Половинко, В.С. Качественный анализ сегмента «управление персоналом» на рынке труда [Текст] / В.С. Половинко, Р.А. Долженко, С.Б. Долженко // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. – 2023. – Т. 21. – №1. – С. 112-123.

101. Помогаева, К.Ю. Определение факторов, влияющих на продуктивность нового поколения специалистов (на примере маркетинговой команды представителей поколения Z) [Текст] / К.Ю. Помогаева, Е.А. Бровченко, Е.Г. Баева, Н.С. Мальчикова // Экономика труда. – 2019. – Том 6. № 1. – С. 627-636.

102. Портал Правительства Омской области [Электронный ресурс]. – URL: <https://omskportal.ru/novost?id=/oiv/mobr/2023/08/18/06&ysclid=m4jir0bkpl990485378> (дата обращения: 29.10.2024 г.).

103. Профессионалитет [Электронный ресурс]. – URL: <https://япроф.рф/> (дата обращения: 19.08.2024 г.).

104. Разумова, Т.О. Трансформация системы высшего образования: вызовы и перспективы [Текст] / Т.О. Разумова, И.Г. Телешова // Уровень жизни населения регионов России. – 2023. – Т. 19. – № 3. – С. 338-349.

105. Разумова, Т.О. Возможности и риски дистанционных форм занятости для студентов и выпускников высших учебных заведений [Текст] / Т.О. Разумова, О.Ю. Янчук // Социально-трудовые исследования. – 2021. – №43(2). – С. 85-98. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-43-2-85-98.

106. Распределение численности населения Омской области по полу и отдельным возрастным группам. Омкстат. [Электронный ресурс]. – URL: <https://55.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/pol-vozrast-2023.htm> (дата обращения: 17.10.2024 г.).

107. Расширенное заседание Президиума Государственного Совета «О развитии рынка труда в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – URL: (дата обращения: 17.10.2024 г.).

108. Росстат. Численность населения Российской Федерации по полу и возрасту [Электронный ресурс]: – URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13284> (дата обращения: 14.09.2024 г.).

109. Росстат. Численность населения Российской Федерации по полу и возрасту по состоянию на 01 января 2020 года (Статистический бюллетень) [Электронный ресурс]. – URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Bul_chislen_nasel-pv_01-01-2020.pdf (дата обращения: 15.10.2024 г.).

110. Росстат. Численность населения Российской Федерации по полу и возрасту по состоянию на 01 января 2021 года (Статистический бюллетень) [Электронный ресурс]. – URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Bul_chislen_nasel-pv_01-01-2021.pdf (дата обращения: 15.10.2024 г.).

111. Росстат. Численность населения Российской Федерации по полу и возрасту по состоянию на 01 января 2022 года (Статистический бюллетень) [Электронный ресурс]. – URL:

https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Bul_chislen_nasel-pv_01-01-2022.pdf (дата обращения: 15.10.2024 г.).

112. Росстат. Численность населения Российской Федерации по полу и возрасту по состоянию на 01 января 2023 года (Статистический бюллетень) [Электронный ресурс]. – URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Bul_chislen_nasel-pv_01-01-2023.pdf (дата обращения: 15.10.2024 г.).

113. Росстат. Численность населения Российской Федерации по полу и возрасту по состоянию на 01 января 2024 года (Статистический бюллетень) [Электронный ресурс]. – URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Bul_chislen_nasel-pv_01-01-2024.pdf (дата обращения: 15.10.2024 г.).

114. Росстат. Эффективность экономики России [Электронный ресурс]. – URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/11186> (дата обращения: 14.09.2024 г.).

115. Сбер. Лаборатория искусственного интеллекта [Электронный ресурс]. – URL: <https://sberlabs.com/laboratories/sber-ai-lab> (дата обращения: 11.11.2024 г.).

116. Сведения об организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры. Форма № ВПО-1. Омская область. – Минобрнауки России. – URL: <https://www.minobrnauki.gov.ru/action/stat/highed/> (дата обращения: 12.11.2024 г.).

117. Сербина, Н.В. Самозанятая молодежь: масштабы, перспективы карьерных возможностей, ограничения [Текст] / Н.В. Сербина, М.В. Чудиновских, Ю.В. Гудошникова // *Фундаментальные исследования*. – 2024. – № 10. – С. 126-133

118. Симонова, А.А. Удаленная работа в современных реалиях российского рынка труда: анализ мнений молодых высококвалифицированных специалистов [Текст] / А.А. Симонова, В.В. Пить // *Мир экономики и управления*. – 2022. – Том 22. №2. – С. 142-151. DOI: 10.25205/2542-0429-2022-22-2-142-151.

119. Симченко, Н.А. Стратегирование непрерывной профессиональной подготовки кадров в цифровой экономике [Текст] / Н.А. Симченко, Н.Ю. Анисимова // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. – 2023. – №5 (98). – С. 125-134.
120. Симченко, Н.А. Социо-технологический характер организации труда в цифровой среде [Текст] / Н.А. Симченко, А.А. Яновская, Г.В. Астратова // Проблемы современной экономики. – 2023. – № 4 (88). – С. 66-70.
121. Ситуация на регистрируемом рынке труда Омской области в январе – декабре 2023 года [Текст] / Экспресс-информация. Сб. – Омск, 2024. – 21 с.
122. Соболева, Ю. Почему много людей работают не по специальности в 2024 году: статистика и основные причины [Электронный ресурс]. – URL: <https://uchis-online.ru/blog/professii/> (дата обращения 26.09.2024 г.).
123. Советы образовательных программ [Электронный ресурс]. – URL: <https://spbu.ru/universitet/podrazdeleniya-i-rukovodstvo/sovety-obrazovatelnykh-programm> (дата обращения: 14.11.2024 г.)
124. Стратегия развития национальной системы квалификаций Российской Федерации на период до 2030 года (одобрена Национальным советом при Президенте РФ по профессиональным квалификациям (протокол от 12 марта 2021 г. №51) [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/400621537/> (дата обращения: 09.10.2024 г.).
125. Стратегия социально-экономического развития Омской области до 2030 года. Утверждена постановлением Правительства Омской области от 12.10.2022 №543-п. – URL: https://investomsk.ru/storage/2023/Postanovlenie__543P.pdf (дата обращения 01.10.2024 г.).
126. Стрельцова, Е.Д. Модельный инструментарий системы поддержки принятия решений по управлению формированием контингента студентов в вузах [Текст] / Е.Д. Стрельцова, Л.Э. Петросян // Ученые записки СКАГС. – 2015. – № 4. – С. 10-16.

127. Тихонова, С.В. Ценности, формирующие российскую цивилизационную идентичность: риски и угрозы в области традиционных ценностей [Текст] / С.В. Тихонова // Социально-гуманитарные знания. - 2024. - № 3. - С. 37-40.

128. Токсанбаева, М.С. Структура российской занятости: проблемы, оценки [Текст] / М.С. Токсанбаева // Человек и труд. – 2020. – № 1. – С. 10-14.

129. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями от 19.12.2022) [Электронный ресурс]. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 10.09.2024 г.)

130. Умерова, С.Э. Моделирование воспроизводства трудовых ресурсов в социально-цифровой среде [Текст] / С.Э. Умерова // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. – 2022. – №1 (133). – С. 195-202.

131. Умерова, С.Э. Трансформация процесса воспроизводства трудовых ресурсов в условиях развивающейся социально-цифровой среды [Текст] / С.Э. Умерова // Ученые записки Крымского инженерно-педагогического университета. 2023. – № 3 (81). – С. 143-148.

132. Цёхла, С.Ю. Специфика трудоустройства и занятости молодежи на рынке труда на примере подростков возрастной группы 15-19 лет [Текст] / С.Ю. Цёхла, Е.А. Полищук, О.Е. Почупайло // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2022. – № 12-2. – С. 324-329.

133. Чернов, В.Н. Научно-технические вызовы XXI века и система подготовки кадров [Текст] / В.Н. Чернов // Вестник Таганрогского института управления и экономики. – 2015. – № 1 (21). – С. 113-114.

134. Численность населения Омской области. Омкстат. [Электронный ресурс]. – URL: <https://55.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/chisl-2023.htm> (дата обращения 16.10.2024 г.).

135. Чудиновских, М.В. Самозанятость в России: ключевые тенденции, риски и возможности [Текст] / М.В. Чудиновских, С.Б. Долженко // Известия Байкальского государственного университета. – 2023. – Т. 33. – № 2. – С. 368-379.
136. Шарин, В.И. Социальный аспект производительности труда: факторы и риски [Текст] / В.И. Шарин, М.И. Плутова // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. – 2023. – Т. 21. – № 2. – С. 80-88
137. Abbruzzese, G. Artificial Intelligence Competence Needs for Youth Workers [Electronic resource] / G. Abbruzzese, N. Acomi, O. Acomi, M. Lanzetta, J. Machado, S. Maravelaki. – Available at: ai4youthwork.eu (date of access: 19.11.2024). DOI: 10.5281/zenodo.11525357
138. Acemoglu, D. Technical change, inequality, and the labor market / D. Acemoglu // Journal of Economic Literature. – 2002. – Vol. 40. – No. 1. – P. 7—72.
139. Aggarwal, S. Globalization In The 21st Century: Economic, Social, And Environmental Perspectives / S. Aggarwal // Journal for ReAttach Therapy and Developmental Diversities. – 2024. – Vol. 4(2). – P. 141-154. DOI: 10.53555/jrtd.v4i2.3174
140. Artificial Intelligence & Workforce Data [Electronic resource]. – Available at: <https://www.techopedia.com/artificial-intelligence-statistics> (date of access: 14.11.2024).
141. Autor, D. H. The growth of low-skill service jobs and the polarization of the US labor market / D.H. Autor, D. Dorn // American Economic Review. – 2013. – Vol. 103. – No. 5. – P. 1553–1597.
142. Coursera. Career Learning Paths [Electronic resource]. – Available at: <https://blog.coursera.org/introducing-career-learning-paths/> (date of access: 01.12.2024).
143. Dolzhenko, R.A. Factors of Youth Migration Behavior. Case Studies of the Siberian Federal District and Altai Krai / R.A. Dolzhenko, S.V. Lobova // Regional Research of Russia. 2021. Vol. 11(1). P. 40–47.
144. Fung, S.T. Enhancing learning paths with conceptclustering and rule based optimization / S.T, Fung, V. Tam, E.Y. Lam // IEEE International Conference on Advanced Learning Technologies, 2011.

145. Gartner. Gartner Top 10 Strategic Technology Trends for 2025 [Electronic resource]. – Available at: <https://www.gartner.com/en/articles/top-technology-trends-2025> (date of access: 19.11.2024).
146. Goos, M. Explaining job polarization: Routine-biased technological change and offshoring / M. Goos, A. Manning, A. Salomons // *American Economic Review*. – 2014. – Vol. 104. – No. 8. – P. 2509–2526.
147. Goos, M. Job polarization in Europe / M. Goos, A. Manning, A. Salomons // *American Economic Review*/ – 2009. – Vol. 99. – No. 2. – P. 58–63.
148. Gopalakrishnan, A. Towards a Guidance System for Life Long Learning / A. Gopalakrishnan, J. Kp, S. Vijay, J. Mohan // Preprint [Electronic resource]. – Available at: https://www.researchgate.net/publication/383826816_Towards_a_Guidance_System_for_Life_Long_Learning (date of access: 14.11.2024).
149. IEEE. Software Engineering Body of Knowledge (SWEBOK). [Electronic resource]. – Available at: <https://www.computer.org/education/bodies-of-knowledge/software-engineering> (date of access: 01.12.2024).
150. Kapeliushnikov, R.I. The Russian labor market: long-term trends and short-term fluctuations / R.I. Kapeliushnikov // *Russian Journal of Economics*. – 2023. – Vol. 9. – № 3. – P. 245-270.
151. Katz, L.F. Changes in relative wages 1963–1987: Supply and demand factors / L.F. Katz, K.M. Murphy // *Quarterly Journal of Economics*. – 1992. – Vol. 107. – No. 1. – P. 35-78.
152. Kopnov, V. Lifelong Learning in Russia: History, Concepts & Practices [Electronic resource] / V. Kopnov, M. Dremina, N. Davydova // *Multilingual Academic Journal of Education and Social Sciences*. – 2016. – Vol. 4 (Issue 1). – P. 30-56.– Available at: https://www.researchgate.net/publication/299488033_Lifelong_Learning_in_Russia_History_Concepts_Practices (date of access: 14.11.2024).

153. Oesch, D. The polarization myth: Occupational upgrading in Germany, Spain, Sweden, and the UK, 1992–2015 / D. Oesch, G. Piccitto // *Work and Occupations*. – 2019. – Vol. 46. – No. 4. P. 441-469.

154. Pogosyan, M. Development of individual learning paths system in engineering education / M. Pogosyan // 2020 IEEE Frontiers in Education Conference (FIE). 2020. [Electronic resource]. – Available at: <https://ieeexplore.ieee.org/document/9274140> (date of access: 14.11.2024).

155. Spitz-Oener, A. Technical change, job tasks, and rising educational demands: Looking outside the wage structure / A. Spitz-Oener // *Journal of Labor Economics*. – 2006. – Vol. 24. – No. 2. P. 235–270.

156. Teutsch, P. How to See Learning Paths in Learning Management Systems? / P. Teutsch, J.-F. Bourdet // IEEE International Conference on Advanced Learning Technologies, August 2010.

157. WorldSkills [Electronic resource]. – Available at: <https://worldskills.org/> (date of access: 01.12.2024).

158. Wright, E.O. Patterns of job expansions in the USA: A comparison of the 1960s and 1990s / E.O. Wright, R.E. Dwyer // *Socio-Economic Review*. – 2003. – Vol. 1. – No. 3. – P. 289-325.

159. Zhang, Q. Recommender Systems in E-learning / Q. Zhang, J. Lu, G. Zhang // *Journal of Smart Environments and Green Computing*, Apr. 2021.

160. Zhiyu, H. Automatic Learning Path Recommendation for Open Source Projects Using Deep Learning on Knowledge Graphs / H. Zhiyu, Y. Sun, G. Huang // IEEE 45th Annual Computers, Software, and Applications Conference, 2021 [Electronic resource]. – Available at: <https://ieeexplore.ieee.org/document/9529900> (date of access: 14.11.2024).

Таблица А.1. – Динамика численности населения и молодежи Омской области по возрастным группам, тыс. чел

Годы	Население, всего	в том числе молодежь				
		Всего	в том числе по возрастным группам			
			15-19 лет	20-24 лет	25-29 лет	30-34 лет
2019	1903,6	467,4	92,5	91,3	124,7	158,9
2020	1878,1	449,8	153,6	114,6	86,9	94,7
2021	1851,5	433,4	146,7	105,9	83,9	96,9
2022	1832,1	388,0	123,2	84,8	81,5	98,5
2023	1818,1	379,6	111,7	82,1	85,1	100,7

Источник: [31, 6, с. 10]

Таблица А.2. – Структура молодежи Омской области по возрастным группам, %

Годы	Население, всего	в том числе молодежь				
		Всего	в том числе по возрастным группам			
			15-19 лет	20-24 лет	25-29 лет	30-34 лет
2019	100	24,6	19,9	19,5	26,6	34,0
2020	100	23,9	34,1	25,5	19,3	21,1
2021	100	23,4	33,8	24,4	19,5	22,3
2022	100	21,2	31,7	21,9	21,0	25,4
2023	100	20,9	29,5	21,6	22,4	26,5

Источник: рассчитано автором по данным [31, 6, с. 10]

Таблица Б.1 – Динамика численности трудоспособного населения Омской области, тыс. человек

Показатели	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
Численность населения, в том числе:	1926,7	1903,7	1851,5	1832,1	1818,1
моложе трудоспособного возраста	378,0	374,2	365,4	360,7	353,7
в трудоспособном возрасте	1070,6	1049,9	1031,2	1011,5	1022,7
старше трудоспособного возраста	478,1	479,6	454,9	459,8	441,7

Источник: [5, с. 8; 6, с. 10]

Таблица Б.2 – Структура рабочей силы Омской области по возрастным группам, %

Возрастные группы	2020 г.	2021 г.	2022 г.
Численность рабочей силы, всего, в т.ч. в возрасте:	100,0	100,0	100,0
до 20 лет	1,2	1,4	1,5
20 - 29 лет	18,1	17,6	16,4
30 - 39 лет	28,4	28,7	29,3
40 - 49 лет	23,7	24,0	25,2
50 - 59 лет	20,9	20,2	20,3
60 - 69 лет	7,0	7,4	6,8
70 лет и старше	0,7	0,7	0,5

Источник: [5, с. 18]

Анкета
проведения опроса
о выборе направлений профессиональной деятельности

1. Представьте, что вы имеете возможность выбрать 6 ключевых параметров своей будущей работы. Что бы вы выбрали?

- возможность летать в командировки или переехать в другой город,
- высокооплачиваемую работу,
- возможность напрямую влиять на размер вознаграждения,
- гибридную занятость (иногда в офисе, иногда удаленно),
- возможность карьерного роста,
- комфортное общение в коллективе.

2. Какие качества непосредственного руководителя для Вас наиболее привлекательны?

3. Связана ли Ваша основная работа с полученной специальностью?

4. По какой причине Ваша основная работа не связана со специальностью?

5. Планируете ли Вы сменить место работы?

6. Что Вы чувствуете по отношению к своей работе?

7. Укажите Ваш пол.

8. Сколько Вам полных лет?

9. Сколько лет составляет Ваш общий стаж работы?

- до 1 года,
- 1-3 года,
- 4-6 лет,
- более 6 лет.

10. Какая у Вас должность?

- исполнительская,
- менеджер среднего звена,
- управленческая.

11. Какой размер у Вашей основной компании-работодателя? В качестве ориентира приводим в пример один из критериев - количество сотрудников:

- микропредприятие (до 15 человек),
- малое предприятие (от 16 до 100 человек),
- среднее предприятие (от 101 до 250 человек),
- крупное предприятие (от 251 человека).

**Справка о внедрении результатов диссертационного исследования
от «Центра занятости населения Омской области»
(«Кадровый центр города Омска»)**

ФИЛИАЛ КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ОМСКОЙ ОБЛАСТИ
"ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
ОМСКОЙ ОБЛАСТИ"
("Кадровый центр города Омска")

Тарская ул., д. 11, Омск, 644099
Тел./факс (3812) 79-07-47
E-mail: postczn@mtsр.omsportal.ru
ОГРН 1025500737723,
ИНН/КПП 5503058101/550301001

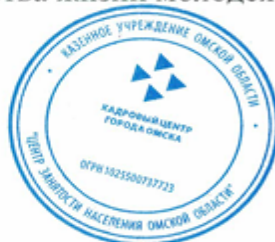
11.12.24 2024 года № ИСХ-24/ ЦЗНОМСК-756-с
на № _____ от _____

**Справка
о внедрении результатов диссертационного исследования
Лямцевой Ксении Константиновны**

Настоящей справкой подтверждено, что в результатах исследований Лямцевой Ксении Константиновны полноценно проведен и описан анализ поколенческих групп, что позволяет определить ценность личного пространства и возможность в проявлении выбора своего жизненного ориентира. Рассмотрена возможность трансформации инструментария подбора персонала с предложением наиболее эффективного и адаптированного для современного поколения.

В работе предложены направления реализации профессионально ориентированного подхода к подготовке молодых специалистов для экономики региона: ценностно-смысловые; экономические; социокультурные; технологические; институциональные. Подчеркнем, что указанные направления реализации профессионально ориентированного подхода к подготовке молодых специалистов для экономики региона направлены на повышение степени вовлеченности и профессиональной интеграции молодежи в сферу профессиональной деятельности в регионах страны. Содержание профессионально ориентированного подхода к профессиональной подготовке раскрывается через последовательное понимание ценностной основы всех мероприятий относительно повышения уровня и качества жизни молодежи в Омской области.

Руководитель



А.Ю.Щербаков

**Справка о внедрении результатов диссертационного исследования
от Главного управления молодежной политики Омской области
(ГМП Омской области)**



**ГЛАВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ
МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ
ОМСКОЙ ОБЛАСТИ
(ГМП Омской области)**

ул. Красногвардейская, д.42, г. Омск,
644043, тел.: (3812) 23-81-32
E-mail: gmp@omskportal.ru

от 18.12.2024 № 5/Н
на № _____ от _____

Справка
о внедрении результатов диссертационного исследования
Лямцевой Ксении Константиновны

Настоящая справка подтверждает, что разработанный Лямцевой Ксенией Константиновной методический подход к оценке результатов профессиональной подготовки и трудоустройства молодежи в отраслях экономики региона, который определяет порядок и состав оценочных показателей с использованием статистических и эмпирических данных, формирует аналитическую основу профессионального трудоустройства подготовленных молодых специалистов. Результаты позволяют выработать и обосновывать направления совершенствования подготовки обучающихся в образовательных организациях, дополнительные меры повышения практических навыков и приобретения стажа во время профессионального обучения для обеспечения трудовой занятости выпускников.

Начальник отдела
молодежных программ

Е.А. Медведева

**Справка о внедрении результатов диссертационного исследования
от ООО «Полиом»**



Общество с ограниченной ответственностью
«Омский завод полипропилена» (ООО «Полиом»)

Россия, 644035, г. Омск,	ИНН 5501085734
Красноярский тракт, строение 137	КПП 660850001
Тел.: 8 (3812) 79-02-07	ОГРН 1055501030650
E-mail: info@poliom-omsk.ru	ОКПО 76332549

17.01.2025 № 38/22

По месту требования

*О внедрении результатов
диссертационного исследования*

Справка

о внедрении результатов диссертационного исследования

Лямцевой Ксении Константиновны

Настоящей справкой подтверждаю, что предложенный Лямцевой К.К. механизм совершенствования профессиональной подготовки и интеграции молодых специалистов в экономику региона нацелен на обеспечение отраслей региональной экономики специалистами. Ценность предложенного механизма состоит в обосновании эффективных мер по реализации сотрудничества и взаимодействия образовательных организаций с действующими предприятиями и организациями регионального местонахождения для выработки и формирования профессиональных компетенций в ходе подготовки специалистов, трудовой адаптации и профессиональной интеграции молодых специалистов на региональном рынке труда.

Начальник службы по персоналу и общим вопросам
Жукова Е.А.

**Справка о внедрении результатов диссертационного исследования
в учебный процесс ФГАОУ ВО «Омский государственный технический
университет» (ОмГТУ)**

Минобрнауки России

**Федеральное государственное
автономное образовательное
учреждение высшего образования
«Омский государственный
технический университет»
(ОмГТУ)**

просп. Мира, д.11, Омск, 644050
тел. (3812) 65-34-07, факс (3812) 65-26-98
e-mail: info@omgtu.ru, http://www.omgtu.ru
ОКПО 02068999, ОГРН 1025500531550
ИНН/КПП 5502013556/ 550101001

10.02.2025 № ИСХ-2025-00357

на № _____ от _____

Справка о внедрении в учебный
процесс

Федеральное государственное
автономное образовательное
учреждение высшего образования
«Крымский федеральный
университет имени В.И.
Вернадского»

Председателю диссертационного
совета 24.2.318.09 по защите
докторских и кандидатских
диссертаций

Результаты диссертационного исследования Лямцевой Ксении Константиновны на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.3 Региональная и отраслевая экономика (8. Экономика народонаселения и экономик труда), использованы в учебном процессе Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования "Омский государственный технический университет" при подготовке обучающихся по направлениям: 38.04.01 «Экономика» – по дисциплине «Кадровая политика управления персоналом в условиях нестабильной экономики», 38.03.01 «Экономика» – по дисциплине «Экономика трудовых ресурсов».

Проректор по научной и
инновационной деятельности



П.С. Ложников