

Социодинамика

Правильная ссылка на статью:

Попандопуло О.А. — Профессиональная ориентация молодых людей как фактор эффективного развития рынка труда // Социодинамика. – 2023. – № 4. DOI: 10.25136/2409-7144.2023.4.37162 EDN: UZZEFG URL: https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=37162

Профессиональная ориентация молодых людей как фактор эффективного развития рынка труда

Попандопуло Ольга Александровна

ORCID: 0000-0003-0630-7241

кандидат философских наук

доцент, Волгоградский государственный университет

400062, Россия, Волгоградская область, г. Волгоград, ул. Маршала Воронова, 24, кв. 367

✉ olga_popandopulo@list.ru



[Статья из рубрики "Человек и труд"](#)

DOI:

10.25136/2409-7144.2023.4.37162

EDN:

UZZEFG

Дата направления статьи в редакцию:

20-12-2021

Дата публикации:

04-05-2023

Аннотация: Профессиональная ориентация молодежи, осуществляемая специалистами государственной службы занятости населения, является одним из основных инструментов регулирования рынка занятости. В отечественной и зарубежной практике существует множество работ, посвященных исследованию особенностей формирования профессиональной идентичности молодых людей и влияния профессиональной ориентации на рынок труда и общество в целом. Однако можно наблюдать проблему отсутствия комплексного социально-философского анализа эффективности технологий профессиональной ориентации молодежи в рамках государственной службы занятости населения. В этой связи, предметом исследования выступает роль профессиональной ориентации молодежи в процессе формирования рынка занятости населения. По результатам социально-философского анализа исследуемого социального явления были выявлены существующие организационно-управленческие проблемы в процессе предоставления государственной услуги по профессиональной ориентации. Поэтому в рамках исследования были проанализированы и выявлены факторы, способствующие

совершенствованию управленческой деятельности специалистов в сфере содействия занятости молодежи. Таким образом, полученные результаты могут быть применимы профильными специалистами государственного и муниципального управления в целях повышения эффективности профессиональной ориентации молодых граждан. Внедрение итогов исследования в практическую деятельность может способствовать более рациональному распределению трудовых ресурсов и решению проблемы занятости молодежи.

Ключевые слова:

Профессиональная ориентация, молодежь, рынок труда, молодежная политика, идентичность, профессиональное самоопределение, профессиональное самосознание, человеческий капитал, трудовой потенциал, кадровая политика

Исследование выполнено за счет гранта Президента РФ № МК-2042.2020.6 (соглашение 075-15-2020-423 от 16.03.2020)

Молодежь, молодые граждане – это социально-демографическая группа, находящаяся на этапе жизненного и трудового самоопределения и обладающая набором специфических черт, которые отличают ее от других социальных групп. Согласно Федеральному закону № 489-ФЗ от 30.12.2020 г. «О молодежной политике в Российской Федерации», молодыми гражданами считаются лица в возрасте от 14 до 35 лет включительно [\[1\]](#). Именно в этот период имеет первостепенное значение государственное стимулирование и поддержка развития потенциала молодых людей. Во многих странах молодежь является особым объектом эффективной социальной политики, в рамках которой происходит связь интересов и потребностей молодого поколения с ожиданиями и потребностями общества. Молодежь – это важнейший инновационный и стратегический ресурс любого общества, поэтому молодежная безработица имеет наиболее угрожающие последствия для дальнейшего развития государства.

Безработица молодежи – это социально-экономическое явление, при котором трудоспособные молодые люди находятся в процессе поиска работы и немедленно готовы приступить к ней, но не могут реализовать гарантированное государством право на труд. При этом происходит потеря средств к существованию, что может привести к нарушению материального положения и негативным последствиям для нравственного, психического и социального положения молодого человека [\[2\]](#). В итоге отсутствие постоянной занятости среди молодых людей приводит к массовой безработице, что вызывает негативные проявления как в сфере социальной жизни общества, так и в сфере экономики и регулирования занятости населения.

Высокий уровень безработицы среди молодых людей в настоящее время является неоспоримым фактом. По результатам опроса сервиса «Работу.ру», во II квартале 2020 г. доля резюме, опубликованных людьми в возрасте до 30 лет, составила более 40% [\[3\]](#). Безработица является не только индикатором экономической нестабильности в стране, которая была вызвана в том числе пандемией коронавирусной инфекции COVID-19, но и одной из наиболее значимых социально-экономических проблем современности.

Для понимания положения молодежи на российском рынке занятости населения необходимо выделить три основные возрастные группы. Первая группа – это подростки в возрасте от 14 до 18 лет. Данная возрастная группа включает в себя учащихся общих

образовательных организаций и средних специальных учебных заведений. Эта категория не вовлечена в трудовую деятельность, но уровень материального состояния большинства семей заставляет молодых людей этой группы активно искать место для трудоустройства после получения профессионального образования. Поэтому трудовые перспективы для этих подростков неблагоприятны. Можно говорить о том, что существует реальная опасность остаться в сфере низкоквалифицированного труда. Это может привести к тому, что произойдет люмпенизация таких работников и случится их переход к маргинальному образу жизни. С другой стороны, эпизодическое участие обучающихся в трудовой деятельности можно оценивать как положительное явление, которое отвечает интересам не только самого молодого человека и его семьи, но и интересам общества. Однако для данной возрастной группы необходимо создание специальных условий для труда, то есть требуется повышенная ответственность и внимание со стороны работодателей. Поэтому многие наниматели не стремятся предоставлять вакансии для несовершеннолетних.

Вторая группа представлена молодыми людьми в возрасте от 18 до 25 лет. Студенты, которые готовятся завершить профессиональное обучение, и выпускники образовательных учреждений являются наиболее уязвимой категорией на рынке занятости населения, так как не имеют необходимого социального опыта и достаточного трудового стажа. В этой возрастной группе большинство молодых людей стремится к постоянной занятости. Среди характеристик, которые имеют решающее значение в процессе поиска работы, на первый план выходят гарантии занятости, достойным размер заработной платы и возможность карьерного роста.

Последней группой являются молодые люди в возрасте от 25 до 35 лет. Представители этой возрастной группы уже сделали свой профессиональный выбор, имеют определенную квалификацию и жизненный опыт. Поэтому они предъявляют более высокие требования к будущему месту работы, которые далеко не всегда совпадают с имеющимися вакансиями на рынке труда [\[4\]](#).

Можно говорить о том, что у молодежи есть определенные трудности, связанные с трудоустройством. Существующие проблемы не являются универсальными для всех молодых людей, так как каждая возрастная группа характеризуется своими особенностями поиска работы, которые объясняются прохождением определенного жизненного этапа.

При этом у молодых людей первых двух возрастных групп наблюдается недостаток профессиональных знаний, навыков и опыта, что является основной причиной выбора работодателем квалифицированных соискателей при приеме на работу. Молодых специалистов, которые впервые пришли на рынок труда и не имеют достаточного опыта, принято относить к социально уязвимой группе населения во всех странах мира. Непродолжительный трудовой стаж, в большинстве случаев, становится поводом для назначения минимального размера заработной платы. Негативными факторами для работодателей также являются необходимость предоставления льгот и отпусков в связи с рождением детей и их воспитанием для девушек, трудовая нестабильность молодых людей из-за обязательного призыва на срочную службу в армию. С другой стороны, нельзя игнорировать влияние объективных факторов на формирование и функционирование рынка труда в России: нестабильная социально-экономическая ситуация, отсутствие взаимосвязи между системой профессионального образования и потребностями работодателей, отсутствие системы распределения выпускников и ряд других проблем заставляют молодых специалистов искать работу за пределами нашей

страны.

Получается ситуация, когда молодые люди не могут трудоустроиться на работу с достойными условиями труда, потому что в глазах работодателей выпускники организаций профессионального образования не обладают рядом конкурентных преимуществ (например, наличие трудового стажа) и несут за собой ряд рисков, при которых соискатель может в любой момент покинуть текущее место работы. При этом проблему трудоустройства молодых специалистов усугубляют влияние нескольких факторов – необходимость быстрого трудоустройства после окончания профессионального обучения для обеспечения стабильного заработка, не востребованность полученной профессии на региональном рынке труда. Последняя проблема наиболее характерна для молодых людей в возрасте до 27 лет, которые часто поступают в образовательные организации высшего образования для того, чтобы получить отсрочку от призыва на военную службу.

Ситуация с нерациональным распределением трудовых ресурсов является серьезной проблемой не только на уровне всего социума (например, процесс функционирования рынка занятости населения), но и на личностном уровне для каждого молодого человека. Именно для молодежи вопрос определения своего места и выбора будущей профессии, а также выбора потенциальной профессиональной образовательной организации, является наиболее актуальным, так как именно в этот период происходит процесс социализации человека, формирования его социальной идентичности, то есть адаптации к ожиданиям и потребностям общества, социальной группы.

Идентичность – это многогранный феномен, включающий в себя процессы осознания жизненных целей, установок (самоидентичность) и мотивов. Профессиональная идентичность – это результат слияния процессов развития личности и профессионального самоопределения. Именно процесс формирования профессиональной идентичности будущих трудовых ресурсов, молодых людей, является одним из основных факторов по созданию условий для нормального функционирования рынка занятости населения.

Можно говорить о том, что вопрос формирования профессиональной идентичности личности на протяжении всего процесса социализации человека, начиная со школьного возраста, является важным аспектом жизни современного общества. Правильно сформированная профессиональная идентичность оказывает влияние на жизнь конкретного молодого человека, его цели, самооценку и успех его профессиональной карьеры. Кроме этого, степень идентификации молодого специалиста с профессиональным сообществом, степень принятия идей определенной профессии позволяет определить вклад человека в общество посредством оценки результатов его профессиональной деятельности [\[5\]](#).

Поэтому для помощи в профессиональном самоопределении гражданам с учетом актуальной ситуации на рынке труда существует система профессиональной ориентации.

К настоящему времени в отечественной и зарубежной практике понятие «профессиональная ориентация» имеет длительную историю. Профориентация – это очень объемное понятие и различные исследователи могут по-разному его трактовать. Например, в междисциплинарном педагогическом словаре под профориентацией понимается «научно-практическая система подготовки молодых людей к свободному, самостоятельному и сознательному выбору профессии с учетом интересов личности, индивидуальных особенностей и потребностей рынка труда. Профориентация

осуществляется через информирование, консультирование, диагностику, отбор, коррекцию и адаптацию».

По нашему мнению, достаточно комплексное определение понятия «профессиональная ориентация» дает Л. А. Йовайша. Профориентация – это «специально организованная система образовательной и воспитательной работы, которая ставит целью формирование профессиональной направленности учащихся, их способностей к сознательному выбору профессии с учетом потребностей общества и оказание им помощи в самоопределении при выборе». К. К. Платонов определяет профессиональную ориентацию как комплекс мероприятий, которые направлены на выявление личностных интересов, способностей и особенностей каждого человека для оказания ему помощи в рациональном выборе специальности (профессии), в большей степени соответствующей его индивидуальным возможностям [\[6\]](#).

Можно сделать вывод о том, что профессиональная ориентация – это совокупность социальных, медицинских и психолого-педагогических мероприятий, которые направлены на формирование профессионального самоопределения у молодежи с учетом их интересов, склонностей, способностей, а также с учетом потребностей социума в специалистах определенного профиля. Важно, чтобы человек выбрал профессию, которая будет соответствовать его способностям и интересам, чтобы он испытал удовлетворение от выбранной работы и был успешен на ней, что позволит обеспечить пользу для всего общества.

Существует два основных вида профессиональной ориентации личности: внутренняя и внешняя профориентация. Внешняя профессиональная ориентация – это деятельность по информированию граждан о существующих возможностях трудоустройства, выявление у них способностей и личностных потребностей, развитие определенных умений и навыков, накопление ими опыта и помощь в выборе направления профессионального обучения или переобучения. В выборе будущей профессии на молодого человека оказывают влияние ряд агентов социализации: родители, друзья, родственники, представители школы, в частности учителя, специалисты профильных социальных служб (например, инспекторы государственной службы занятости населения) и т.д.

Внутренняя профессиональная ориентация – это деятельность, которая направлена на введение новых работников предприятия или организации в курс их профессиональных задач на новом месте работы, на знакомство их с непосредственными руководителями и представителями профессионального коллектива. Работой по профессиональной адаптации новых сотрудников организации, как правило, занимается отдельное лицо в небольшой компании или отдел кадров, отдел обучения, HR специалисты в крупных компаниях [\[7\]](#).

Можно говорить о том, что помощь в профессиональном самоопределении молодым людям происходит в рамках внешней профессиональной ориентации, и она должна осуществляться со стороны представителей общественных институтов и отдельных агентов социализации личности. Однако решение этого важнейшего вопроса очень часто происходит случайно, стихийно и опирается на существующие стереотипы, а молодым людям не оказывается достаточная помощь в процессе профессионального самоопределения.

Процесс выбора профессии играет важную роль в развитии подрастающего поколения любого государства, поэтому важно организовать поддержку молодым людям, оказать им содействие в решении возникающих проблем в процессе анализа рынка занятости

населения. Сложность выбора профессии и организации профессионального образования заключается в том, что предпочесть определенную профессию – это означает отказаться от других альтернатив, которые могут кардинально изменить образ жизни молодого человека. Именно деятельность по профессиональной ориентации учащихся в общих образовательных организациях должна помочь решить вопросы социализации личности подростка, в том числе в сфере формирования профессиональной идентичности личности молодого человека. Профессиональное самосознание – это одна из важнейших составляющих самосознания любого человека [8].

Общество – это динамичная система, в рамках которой происходит постоянное отмирание старых и появление новых профессий во всех сферах общественной жизни. Поэтому образование, профориентация и трудоустройство должны быть подчинены не только интересам самого молодого человека, но и соответствовать актуальной ситуации на рынке занятости населения. Большая часть деятельности государственных служб занятости населения и частных кадровых агентств строится на получении информации от работодателей и передаче ее соискателю и наоборот, то есть человек не получает в рамках профессиональной ориентации не только новых умений и навыков, но и конкретных вакансий, которые соответствовали бы его личным интересам и возможностям.

Существенной проблемой в процессе развития системы профессиональной ориентации является то, что она рассчитана на определенный усредненный тип человека. Отсутствует индивидуальный и дифференцированный подход к молодому человеку, который находится на этапе выбора профессии. В ходе профориентации используются декларативные методы, без практической составляющей. Это означает, что молодые люди не могут проверить свои теоретические знания и способности в различных видах профессиональной деятельности.

Неправильная система профориентации приводит к тому, что уже трудоустроенные люди работают неэффективно. Они становятся подвержены внутренним депрессиям и стрессам, что негативно влияет на их психофизическое состояние и результаты профессиональной деятельности, то есть такие люди не приносят значимого вклада в жизнь социума посредством достижения высоких показателей в своей сфере профессиональной деятельности. Полное отсутствие системы профессиональной ориентации приводит к потере большого количества времени молодым человеком на первичное самоопределение. При этом возрастает риск того, что молодой человек сделает неправильный выбор своей будущей профессии, основываясь не на своих предпочтениях и способностях, интересах общества и государства, а на мнении других людей и устоявшихся стереотипов. Таким образом, будут происходить растраты человеческого капитала, которые можно было бы избежать при наличии грамотной системы помощи в профессиональном определении, эффективной системы образования. Согласованное действие вышеперечисленных систем позволило бы создать условия для самореализации молодых людей, что привело бы к быстрому развитию в различных областях жизни общества: науке, культуре и т.д.

Профессиональная ориентация молодых людей играет важную роль в процессе кадрового обеспечения, которое находится в состоянии постоянного изменения. Кроме того, существует ряд проблем в социальном контексте, которые должны решаться в рамках системы профориентации граждан: информирование граждан об исчезновении ряда старых профессий и появлении альтернативных специальностей с учетом последних

изменений на рынке занятости населения, которые происходят под влиянием технико-технологического прогресса. В этом случае профессиональная ориентация становится инструментом по обучению, трудоустройству, организации предпринимательской деятельности граждан, повышению квалификации действующих специалистов, индивидуальной адаптации и помощи в развитии студентам с различными личностными характеристиками. Профориентация должна оценить теоретические знания и способности конкретного человека, сопоставить их с потребностями рынка занятости населения, а также соответствовать постоянным изменениям ценностей молодых людей и общества в целом [\[9\]](#).

Можно сделать вывод о том, что профессиональная ориентация учащейся молодежи является важнейшей составляющей среднего общего, профессионального и высшего образования и ей принадлежит немалая роль в решении проблемы подготовки будущих специалистов для страны. Эффективное развитие любого современного общества и экономики невозможно, если молодые люди не имеют возможности для анализа поля актуальных вакансий, которое сформировано с учетом потребностей конкретного региона и страны. Поэтому становится очевидна взаимосвязь профориентации и системы государственной кадровой политики.

Государственная кадровая политика – это общенациональная стратегия формирования, развития и рационального использования профессионального потенциала отдельных специалистов (кадров), общества. Государственная кадровая политика РФ является одним из наиболее приоритетных направлений деятельности руководящих органов власти по координации мероприятий, целью которых является совершенствование и развитие всего российского трудового потенциала. Она заключается в социальном регулировании, которое охватывает все общество и общественные отношения, возникающие в нем, оказывает существенное влияние на утверждение приоритетов социальных ценностей в профессиональной сфере. Государственная кадровая политика РФ направлена на формирование трудовых коллективов, рациональное и целесообразное использование всех трудовых ресурсов. В рамках кадровой политики страны происходит разработка общепринятых принципов работы с гражданами, их обучение и воспитание в рамках общего среднего и специального профессионального обучения, повышение квалификации и переподготовка уже действующих специалистов в различных отраслях производственной деятельности. Важнейшей функцией государства в этом случае становится наиболее оптимальный выбор и организация персонала, создание для него условий для поддержания высокого уровня профессионализма во всех сферах культурного и хозяйственного созидания [\[10\]](#).

Условно можно выделить следующие группы ожидаемых эффектов реализации системной профессиональной ориентации в рамках государственной кадровой политики:

1. эффекты общего плана. К ним можно отнести потенциальные результаты, которые необходимо соотнести с показателями и параметрами эффективности работы по оптимальному использованию и развитию всего человеческого ресурса страны;
2. конкретные параметры и показатели эффективности работы по профессиональной ориентации с конкретной категорией населения. Оценка полученных результатов происходит с учетом особенностей образовательно-возрастной группы, с которой проводилось психолого-педагогическое сопровождение при выборе профессии;
3. параметры и показатели эффективности выбранной организации или учреждения, которое осуществляет помощь в профессиональном самоопределении на уровне

конкретного региона, муниципалитета, района;

4 . показатели эффективности результатов профессионального самоопределения конкретного молодого человека.

Выделение предполагаемых эффектов общего плана позволяет оценить важность профессиональной ориентации молодых граждан в системе государственного кадрового управления. Примерами эффектов общего плана являются реальные эффекты, выраженные математически, и моральные эффекты.

К реальным эффектам, прежде всего, относится снижение издержек, которые связаны со сменой профессий и заведений профессионального образования молодыми гражданами. Это происходит по причине необдуманного выбора молодым человеком будущей профессии из-за отсутствия полной информации о выбранной сфере деятельности, недостаточного учета ограничений по состоянию здоровья и т.д.

Следующим реальным эффектом можно назвать снижение неэффективных затрат на подготовку специалистов, которые не востребованы на рынке труда в данный момент времени. Полученные ресурсы будут направляться на подготовку кадров в тех областях производства, где наблюдается их дефицит.

Специалисты, которые самостоятельно и сознательно выбрали свою профессию, будут более успешны в своей сфере профессиональной деятельности. Именно системная работа по профессиональной ориентации позволяет сформировать необходимые навыки для того, чтобы молодые люди могли сделать правильный выбор своей будущей профессии. Большее число квалифицированных и мотивированных специалистов будет способствовать развитию многих организаций.

К моральным эффектам можно отнести:

1 . повышение статуса власти и государства, которое помогает гражданам в решении сложившихся проблем, связанных с трудоустройством и профессиональным самоопределением.

2 . рост положительных настроений у конкретных молодых людей, которые с помощью профконсультантов, видят личностные и профессиональные перспективы в текущей социально-экономической ситуации;

3 . увеличение числа людей, которые успешно сделали свой профессиональный выбор, может стать положительным примером для подрастающего поколения при решении ими аналогичных вопросов.

Стоит отметить, что сложностью организации и управления системой профессиональной ориентации является необходимость одновременного соответствия различным требованиям рынка труда: с одной стороны, государству необходимо обеспечить качественный подбор квалифицированных специалистов, с другой – необходимо соблюсти баланс между желаниями и потребностями молодых людей. Можно говорить о том, что профессиональная ориентация молодежи должна заключаться в совместной работе обучающихся в общих образовательных организациях, их родителей, учителей, абитуриентов, преподавателей организаций профессионального образования, государственных и общественных организаций, работодателей. Модель работы по профессиональной ориентации граждан в регионах должна обеспечивать условия для сознательного и самостоятельного профессионального выбора молодыми людьми с учетом существующей социально-экономической ситуации. Работодатели должны быть

заинтересованы в создании эффективной системы профориентации, так как это позволит заполнить существующие вакансии в различных производственных сферах.

Таким образом, профессиональная ориентация молодых людей является одним из основных инструментов государственной кадровой политики, целью которой является формирование трудового потенциала страны. Эффективное развитие любого современного общества и экономики невозможно, если у молодых людей отсутствует доступ к объективной информации о текущей ситуации на рынке труда конкретного региона и страны в целом. Поскольку общество – это динамичная система, то всегда будет происходить устаревание одних сфер производственной деятельности и появление альтернативных профессий, которые возникают вследствие технико-технологического прогресса. Поэтому задачей системы профессиональной ориентации граждан становится не только оценка способностей конкретного молодого человека и соотнесение его интересов к выбранной им профессиональной деятельности с потребностями рынка занятости населения, но и постоянное соответствие изменениям ценностей молодежи и общества. Поэтому проблема организации эффективного формирования первичной профессиональной идентичности молодых людей является наиболее важным фактором развития рынка занятости населения.

Библиография

1. О молодежной политике в Российской Федерации : Федеральный закон Российской Федерации от 30.12.2020 г. № 489-ФЗ // Доступ из ЭПС «Гарант». URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/400056192/> (дата обращения: 05.12.2021).
2. Ситникова, А. О. Безработица молодежи как социальная проблема современности и пути ее решения / А. О. Ситникова. – Текст : непосредственный // Профессиональная ориентация. – 2018. – № 2. – С. 124-128.
3. Исследование: молодежь и женщины активнее всего искали работу во время пандемии / ТАСС: информгентство. [М.], 2020. – URL: <https://tass.ru/ekonomika/9141959> (дата обращения: 05.01.2021).
4. Карпов, А. Л. Молодежь на рынке труда: интересы, отраслевое распределение, конкурентоспособность / А. Л. Карпов, К. Н. Микуцкая. – Текст : непосредственный // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. – 2007. – № 1. – С. 271-274.
5. Попандопуло, О. А. Формирование профессиональной идентичности в процессе эффективного взаимодействия институтов гражданского общества и государства / О. А. Попандопуло, Е. Г. Шафоростов. – DOI: 10.25136/2409-7144.2020.9.34007. – Текст : электронный // Социодинамика. – 2020. – № 9. – С. 12-17. – URL: https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=34007 (дата обращения: 17.10.2021).
6. Разумова, М. В. К вопросу о трактовке понятия «профориентация» / М. В. Разумова. – Текст : электронный. – Профессиональное образование и общество. – 2014. – № 1 (9). – С. 51-59. <https://elibrary.ru/item.asp?id=21358886> (дата обращения: 26.10.2021). – Режим доступа: Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU.
7. Милославский, В. Г. Теория и практика профориентации в России: проблемы и перспективы / В. Г. Милославский, Н. Х. Алиева, С. М. Соловьев [и др.]. – Текст : электронный // Молодой ученый. – 2016. – № 7 (111). – С. 905-911. – URL: <https://moluch.ru/archive/111/27219/> (дата обращения: 01.12.2021).
8. Kudrinskaia, I. V. The problem of career guidance of the youth in domestic pedagogical theory and practice / I. V. Kudrinskaia, A. V. Kidinov, E. P. Kabkova [et al.]. – Text :

- electronic // Eurasian Journal of Biosciences, 2020. – Vol. 14, № 2. – P. 3815-3821. – URL: <http://www.ejobios.org/download/the-problem-of-career-guidance-of-the-youth-in-domestic-pedagogical-theory-and-practice-8012.pdf> (дата обращения: 04.12.2021).
9. Никулина, Ю. Н. Профессиональная ориентация молодежи в системе кадрового обеспечения экономики региона / Ю. Н. Никулина. – Текст : электронный // Экономика, предпринимательство и право. – 2020. – Том 10. – № 4. – С. 1263-1280. <https://elibrary.ru/item.asp?id=42900294> (дата обращения: 03.12.2021). – Режим доступа: Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU.
10. Чистякова, С. Н. Эффективность профессиональной ориентации обучающихся – важнейшая составляющая системы государственной кадровой политики / С. Н. Чистякова. – Текст : электронный // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2017. – № 1 (25). – С. 24-29. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/effektivnost-professionalnoy-orientatsii-obuchayushchih-sostavlyayushchaya-sistemy-gosudarstvennoy-kadrovoy> (дата обращения: 01.12.2021).

Результаты процедуры рецензирования статьи

Рецензия скрыта по просьбе автора