

Оригинальная статья / Original article

УДК 316.37

<https://doi.org/10.21869/2223-1552-2025-15-3-235-248>**Профессиональное самоопределение в условиях подвижных технологий: проблемы молодежи с высшим образованием**А. Д. Мельник¹ ✉

¹ Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина
ул. Мира, д. 19, г. Екатеринбург 620062, Российская Федерация

✉ e-mail: a.d.sushchenko@urfu.ru

Резюме

Актуальность. Возрастает запрос государства на технологическое лидерство путем динамичного обновления техник и технологий в российских организациях. Противоречие заключается в несоответствии образовательных результатов, полученных молодежью в высшем образовании, и содержания их трудовой деятельности, для реализации которой необходимым умением становится непрерывное освоение инноваций путем изучения и преемственности содержания предыдущих разработок.

Цель – анализ трудностей, с которыми сталкивается молодежь с высшим образованием в процессе поиска места работы и реализации трудовой деятельности на старте карьеры в современных организациях, в контексте профессионального самоопределения.

Задачи: оценить трудности в поиске работы, причины незанятости, удовлетворенность обучением в вузе, а также содержанием труда среди занятых; выявить стратегии профессионального самоопределения.

Методология. Основные положения о профессиональном самоопределении раскрыты путем критического анализа теории самодерминации Э. Л. Деси и Р. М. Райана, их содержательные аспекты дополнены отечественными работами по социологии последних 5-10 лет. Эмпирической базой стало изучение занятости молодых специалистов через полгода после окончания крупного российского вуза в 2017-2023 гг. (n = 8939).

Результаты. Предложена типология стратегий профессионального самоопределения: неадаптивные, адаптивные, опережающие. Распространена неадаптивная стратегия, однако и те, кто удовлетворен полученным в вузе образованием (43%), ощущают неуверенность в своей востребованности на рынке труда (28%), дефицит навыков (24%) и слабый интерес к содержанию реализуемой после вуза трудовой деятельности (15%).

Выводы. Причиной сложностей в профессиональном самоопределении выступает слабое внимание к внутренним мотивам освоения молодежью профессии. Результаты исследования могут быть использованы руководством университетов для повышения качества их экосистем, основанных на решении студентами проблемных задач и направленных на раскрытие их способностей к конкретной трудовой деятельности.

Ключевые слова: профессиональное самоопределение; университет; высшее образование; занятость; востребованный работодателем специалист.

Финансирование: Исследование выполнено при финансовой поддержке гранта Российского научного фонда № 25-18-00465 «Экосистемный подход к устойчивому региональному развитию: синергия образования, промышленности и социальной политики для формирования конкурентоспособных территорий».

Конфликт интересов: В представленной публикации отсутствует заимствованный материал без ссылок на автора и (или) источник заимствования, нет результатов научных работ, выполненных авторами публикации лично и (или) в соавторстве, без соответствующих ссылок. Авторы декларируют отсутствие конфликта интересов, связанных с публикацией данной статьи.

© Мельник А. Д., 2025

Для цитирования: Мельник А. Д. Профессиональное самоопределение в условиях подвижных технологий: проблемы молодежи с высшим образованием // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. 2025. Т. 15, № 3. С. 235–248. [https:// doi.org/10.21869/2223-1552-2025-15-3-235-248](https://doi.org/10.21869/2223-1552-2025-15-3-235-248)

Поступила в редакцию 27.04.2025

Принята к публикации 23.05.2025

Опубликована 30.06.2025

Professional self-determination in conditions of liquid technologies: problems of young people with higher education

Anastasia D. Melnik¹ ✉

¹ Ural Federal University named after the first President of Russia B. N. Yeltsin
19 Mira Str., Yekaterinburg 620062, Russian Federation

✉ e-mail: a.d.sushchenko@urfu.ru

Abstract

Relevance. In framework of the goals for technological leadership of Russian organizations a contradiction arises between the mismatch the educational results and the nature of their work, for the implementation of which it's necessary to master innovations continuously by studying and ensuring the continuity in previous developments.

The purpose is to analyze the difficulties encountered by the young people with higher education in the process of finding for a job and implementing work.

Objectives: to assess the reasons for unemployment, student satisfaction as well as the nature of work among employed; to identify strategies for professional self-determination.

Methodology. Basic provisions are revealed through a critical analysis of the self-determination theory (Deci and Ryan), their substantive aspects are supplemented by domestic sociological studies in the last 5-10 years. The empirical base was a study of young specialists' employment in six months after university graduation from a large Russian university in 2017-2023 (n=8939).

Results. A typology of professional self-determination strategies is proposed: maladaptive, adaptive, anticipatory. An adaptive strategy is common, but those who are satisfied with their university education (43%) also feel insecure about their demand in the labor market (28%), lack of skills (24%), and lack interest in the content of their post-university work (15%).

Conclusions. The research results can be used by university management to improve the quality of their ecosystems based on solving problem tasks in the learning and aimed at revealing their abilities for specific work.

Keywords: professional self-determination; university; higher education; employment; specialist in demand by employers.

Funding: The research funding № 25-18-00465 "Ecosystem approach to sustainable regional development: synergy of education, industry and social policy for the formation of competitive territories" from the Russian Science Foundation is gratefully acknowledged.

Conflict of interest: In the presented publication there is no borrowed material without references to the author and (or) source of borrowing, there are no results of scientific works performed by the authors of the publication, personally and (or) in co-authorship, without relevant links. The authors declares no conflict of interest related to the publication of this article.

For citation: Melnik A.D. Professional self-determination in conditions of liquid technologies: problems of young people with higher education. *Izvestiya Yugo-Zapadnogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika. Sotsiologiya. Menedzhment = Proceedings of the Southwest State University. Series: Economics, Sociology and Management.* 2025;15(3):235–248. (In Russ.) <https://doi.org/10.21869/2223-1552-2025-15-3-235-248>

Received 27.04.2025

Accepted 23.05.2025

Published 30.06.2025

Введение

Создание и применение работниками новых техник и технологий в реали-

зации трудовой деятельности являются общественной потребностью с учетом баланса интересов государства и органи-

заций, обеспечивающих технологическое лидерство.

В этой связи активно обсуждаются проблемы меняющихся профессий в изменчивом мире через призму анализа изменений [1]: во-первых, в структуре профессиональной занятости; во-вторых, в инструментах занятости, в т. ч. через цифровые платформы; в-третьих, в процессах управления трудовой деятельностью современных специалистов; в-четвертых, в актуализации инструментов профессионального выбора молодежи, в частности через атлас новых профессий, последняя версия которого создана для абитуриентов на основе форсайт-исследований¹. Эти последствия в изменчивости рынка труда формируют у молодежи ошибочное представление, что современный работник может «вырасти» из профессии, которую осваивал в вузе на протяжении 4-6 лет, иметь лишь временный статус профессионала [2]. В связи с чем «антикризисным» способом их адаптации к условиям неустойчивого рынка труда становится самозанятость [3].

Новизна статьи состоит в концептуализации ценности профессионального самоопределения для современных работников с высшим образованием. Статья восполняет пробел в литературе, акцентируя внимание на том, что источником технологических преобразований является индивид, способный обеспечить устойчивое содержание труда в условиях подвижных технологий. В основе подвижных технологий лежит способность работника к изменению способов реализации трудовой деятельности на основе преемственности научных разработок и освоения новых знаний, навыков с учетом последних достижений в науке для их применения в решении актуальных задач предприятия, организации. Сделать это возможно путем постоянного сопоставления содержания

образования и труда, в частности на старте карьеры.

В литературе этот феномен получил название Индустрии 5.0 [4], где общественной целью становится профессиональное самоопределение личности путем ее самореализации в трудовой деятельности и поддержки этого процесса в системе взаимодействия субъектов в современных организациях. Если еще недавно дискуссии об Индустрии 5.0 показывали нам будущее рынка труда, то для реализации организациями задач по достижению технологического лидерства это становится действительностью уже сейчас.

В изучении профессионального самоопределения за рубежом в качестве методологического основания активно используют теорию самодетерминации Э. Л. Деси и Р. М. Райана – выявление того, как индивиды выполняют ту или иную деятельность, в частности образовательную и трудовую [5]. Составляющими самодетерминации являются две мотивации человека: внутренняя – его врожденные задатки к освоению образовательной и трудовой деятельности; внешняя – нормативное поведение, которое предписано социальными группами для регулирования в них деятельности людей.

Разделяем мнение исследователей, что ведущей необходимостью работников в создании или освоении новых техник, технологий для реализации трудовой деятельности является внутренняя. Но есть и противоречие в теории: оно состоит в объяснении взаимосвязей между внутренней и внешней мотивациями, их противопоставлении друг другу.

По мнению Дейси и Райана, внутренняя мотивация проявляется в том, что индивид реализует определенную деятельность для удовольствия от процесса. Не учитывается, что для решения сложных задач, в ходе решения которых раскрываются задатки и способности индивида, ему нужны воля, самоконтроль, терпение.

Предположение, что внешняя мотивация преобразует внутренне немотиви-

¹ Атлас новых профессий. URL: <https://new.atlas100.ru/> (дата доступа: 01.03.2025).

рованное поведение индивида в «самоде-терминируемое» [5] и служит дополнительным подкреплением внутренней трудовой мотивации работников в регулировании их поведения [6], не до конца раскрывает ее значение и место в развитии и саморазвитии личности. Этот процесс запускает внешняя необходимость, анализируя общественные потребности. Таким образом, организации, используя теорию самодетерминации, вероятно, сталкивались со сложностями в ситуациях, где требовалось освоение работниками новых техник и технологий на постоянной основе.

Ближе к объяснению содержания профессионального самоопределения оказались исследователи в области педагогики и управления образованием, подчеркнув необходимость баланса общественных потребностей и склонностей личности в многомерном процессе [7] ее развития и саморазвития в образовательной и трудовой деятельности, который включает следующие элементы. Во-первых, формирование представлений о требованиях работодателей к востребованному специалисту. Во-вторых, принятие этих требований в качестве ориентиров в решении трудовых задач. В-третьих, выявление индивидуальных задатков и способностей к конкретной профессии. Наконец, решение проблемных ситуаций принятыми работодателем способами реализации личностного потенциала [8] и их постоянное совершенствование путем освоения нового содержания трудовой деятельности.

Несмотря на предложенные нами уточнения базовой теории, отметим, что интерес исследователей к изучению трудностей в профессиональном самоопределении индивидов на разных этапах образования сформировал развитый корпус теоретических обоснований и эмпирических исследований по трем направлениям:

1) раннее профильное обучение в школе [9] и педагогическое сопровождение этого процесса в условиях цифрови-

зации образовательной среды [10], планирование старшеклассниками поступления в вуз, их неуверенность в выборе [11];

2) выбор в образовании и профессии среди студенческой молодежи, где определяющими факторами выступают внешние (престиж и востребованность специальности, карьерный рост), а не внутренние (соответствие специальности индивидуальным способностям и умениям) [12];

3) занятость молодых специалистов [13], как следствие, серии образовательных выборов и результатов. До 49% молодых профессионалов не осведомлены о содержании современных профессий [14], сохраняя высокий уровень общей удовлетворенности занятостью. Определяющими в ее оценке молодежью с высшим образованием по-прежнему являются внешние мотивации: стартовые заработные платы, карьерные позиции. Растет нежелание работников преодолевать неуверенность [15] в решении сложных трудовых задач.

Если первые два направления достаточно широко изучены, то теоретическому осмыслению профессионального самоопределения после окончания вуза в литературе уделяется меньшее внимание. Причина в том, что качественные характеристики занятости и содержания трудовой деятельности выпускника после окончания вуза не отслеживаются большинством университетов и не входят в оценку качества их экосистем.

Преобладают спорные мнения о содержании процесса самореализации личности в трудовой деятельности: к примеру, его отождествляют с неадаптивной стратегией, которая редко дает результаты, необходимые работодателю, напротив, под адаптивной стратегией понимают вынужденное соответствие ожиданиям работодателей, противопоставляя ее процессу самореализации [16]. Это нарушает действующие закономерности развития и саморазвития личности, где внутренняя необходимость в ее изменении запускается с учетом внешней.

Таким образом, дефицит внутренних мотиваций к определенной трудовой деятельности современных работников и потребность в разработке теории развития и саморазвития личности, а также индикаторов оценки ее профессионального самоопределения на разных этапах образования [17] побудили нас к обсуждению фундаментальной проблемы профессионального самоопределения молодежи с высшим образованием.

Анализ особенностей углубленного освоения профессии, отвечающей способностям личности [18], приверженности профессии и ориентированности работника на самореализацию и профессиональное развитие [19], необходим для понимания того, как молодежь с высшим образованием осваивает новое содержание трудовой деятельности в условиях подвижных технологий.

В этой связи интерес вызывает предложенная в работе [20] типология стратегий профессионального самоопределения, применимая к современным работникам, в частности молодым: *неадаптивная*; *адаптивная*, когда индивид реагирует на изменения в содержании трудовой деятельности и справляется с ними; *проактивная* (в статье мы даем уточнение использовать ее в значении «*опережающая*»), когда работник не только способен применить, но и инициировать создание инноваций. В статье мы исходим из гипотезы, что опережающие стратегии профессионального самоопределения повышают способности современных работников к изменению способов реализации трудовой деятельности на предприятиях, в организациях. Причин несколько. Во-первых, они имеют базовое высшее образование по конкретной специальности. Во-вторых, в той или иной мере используют полученные в вузе знания, навыки в реализации трудовых задач, имея занятость по полученной в вузе специальности. В-третьих, продолжают углубленное образование после окончания вуза (в аспирантуре или на курсах

повышения квалификации), актуализируя знания о последних достижениях в науке. Обладая таким стартовым заделом, молодые специалисты с высокой вероятностью смогут не только применять новые техники, технологии в реализации поставленных работодателем задач, но и участвовать в их разработке, решать более сложные проблемные ситуации в перспективе.

Материалы и методы

Для исследования профессионального самоопределения молодежи с высшим образованием вторично использованы данные социологического опроса, собранные по единой методологии в 2018-2024 гг. через полгода среди окончивших в 2017-2023 гг. крупный российский вуз (Уральский федеральный университет) выпускников ($n = 8938$)¹. Валидность надежных данных обеспечена критериями отбора респондентов: общий отклик от генеральной совокупности и по каждому институту – 30%, отклик по 80% направлений от выпуска – 20%. Кроме того, сохранение цифрового следа выпускников позволило сопоставить опросные и административные данные по индивидуальным идентификаторам.

Из широкого перечня индикаторов для статьи отобраны следующие сюжеты:

– интерес к содержанию освоенной в вузе профессии: выбрал бы ту же или похожую образовательную программу / другую программу или вообще бы не стал поступать в вуз;

– занятость и содержание труда в ней: в той или иной мере соответствует освоенной в вузе специальности / не соответствует освоенной в вузе специаль-

¹ Свидетельство о государственной регистрации базы данных. Образовательные и профессиональные траектории выпускников вуза / Мельник А. Д., Агарков Г. А., Сандлер Д. Г., Тарасьев А. А., Зафиров Е. А., Сысков А. М. № 2025621454; заявл. 18.04.25; опубл. 23.04.2025, Бюл. № 5.

ности или не имеют занятости вообще на момент опроса;

- трудности с поиском места работы;
- причины незанятости;
- удовлетворенность местом работы

в целом и в частности условиями труда, заработной платой, содержанием труда, а также степень уверенности в выборе профессии: ощущение себя конкурентоспособным на рынке труда;

– удовлетворенность полученными в вузе знаниями, навыками;

– продолжают образование после окончания вуза в той или иной форме, включая аспирантуру, курсы повышения квалификации.

В анализе данных использованы три типа комбинаций показателей, что позволило сформировать укрупненную типологию стратегий профессионального самоопределения молодежи с высшим образованием:

– неадаптивная стратегия включает тех, кто разочаровался в полученной в вузе специальности. Группа сформирована на основе индикаторов: во-первых, низкого интереса к содержанию освоенной в вузе профессии, т. е. выбора другой программы или отказа поступать снова (вообще бы не стали поступать в вуз); во-вторых, содержания труда, которое не соответствует освоенной в вузе специальности, или отсутствия занятости (не имеют занятости вообще на момент опроса);

– адаптивная стратегия сочетает параметры устойчивого интереса к освоенной в вузе специальности (выбрали бы ту же или похожую образовательную программу) и занятости с учетом ее направленности (содержание труда в той или иной мере соответствует освоенной в вузе специальности);

– опережающие стратегии содержат в основе индикаторы адаптивных стратегий, но учтены только те, кто продолжает образование после окончания вуза (специальный индикатор, оценивающий активность личности в освоении профессии

после окончания вуза, как следствие, уточняющий направленность профессионального самоопределения молодежи с высшим образованием).

Результаты и их обсуждение

Занятость молодежи характеризуется следующим: у 30% возникали трудности с поиском места работы, 14% остались незанятыми, еще 56% не испытывали существенных трудностей. Первичный анализ также позволил сделать два основополагающих вывода: во-первых, у 28% опрошенных занятость не соответствует освоенной в вузе специальности, во-вторых, 51% – утратили интерес к освоенной в вузе специальности и не выбрали бы ее вновь, если бы была такая возможность.

Причины в следующем. Во-первых, низким уровнем профессионального самоопределения на входе в вуз¹: при поступлении 85% абитуриентов выражают интерес к специальности, но на основе склонностей к ней (например, тех дисциплин, по которым были высокие результаты в школе) ее выбирают лишь 15%. Во-вторых, в большинстве вузов наблюдается слабое развитие качества университетских экосистем, предусматривающих продолжение образования в различных формах как во время обучения, так и после окончания вуза. Схожие исследования подтверждают: из-за случайного выбора профессии российские студенты на старших курсах испытывают сложности с долгосрочным профессиональным целеполаганием, ограничивая планирование действиями после окончания вуза, при этом 47% готовы переквалифицироваться и освоить новую профессию [21]. В результате этого распространены неадаптивные

¹ Результаты опроса «Образовательные траектории абитуриентов», подавших документы в УрФУ в 2020-2024 гг. на очную форму обучения (n = 12821 чел.). Научно-исследовательская лаборатория по проблемам университетского развития УрФУ.

стратегии профессионального самоопределения среди молодежи с высшим образованием – 41%, их еще называют отложенные [22]. Следствием этого становятся широко изученные проблемы дефицита навыков, дообучения специалистов и постоянной смены ими мест

работы в поисках того, которое хоть как-то соответствовало бы их способностям [23].

Углубленный анализ показывает существенные различия в стратегиях профессионального самоопределения молодежи с высшим образованием (табл. 1).

Таблица 1. Удовлетворенность образованием и местом работы, а также трудности с его поиском среди молодежи с высшим образованием в разрезе стратегий их профессионального самоопределения

| Параметр | Стратегии профессионального самоопределения | | |
|---|---|---------------------------------------|---------------------------------------|
| | неадаптивные | адаптивные | опережающие |
| Структура стратегий, % | 41 | 43 | 16 |
| Удовлетворенность полученным в вузе образованием, % ответов «полностью согласен» и «скорее согласен»: – используют в работе знания, навыки, полученные в вузе | 15 | 76 | 83 |
| Удовлетворенность местом работы, % положительных оценок 4 и 5: – работой в целом – условиями труда – заработной платой – содержанием труда – уверенностью в конкурентоспособности себя как специалиста на рынке труда | 63 79 50 71 30 | 84 86 60 85 72 | 84 87 54 86 73 |
| Трудности с поиском места работы, % ответивших по столбцу*: – устроиться без опыта работы – найти вакансию, соответствующую полученному образованию – найти работу с интересным содержанием – не устраивал размер предлагавшейся работодателем заработной платы – найти работу с удобным графиком – найти работу с удобным расположением – пройти тесты, интервью, предложенные работодателями | 65 54 44 39 20 18 6 | 61 37 36 35 19 20 6 | 59 31 31 31 31 16 7 |
| *Сумма превышает 100%, т. к. респондент мог выбрать два и более ответов | | | |

Представленные результаты привели к следующим выводам.

Во-первых, *среди реализующих неадаптивные стратегии сформирована ориентация на труд как вынужденную необходимость индивидов в обеспечении своих базовых потребностей.* Это проявляется в низкой степени удовлетворенности заработной платой (50%), условиями труда (79%). Внешние стимулы не гаран-

тируют устойчивое освоение индивидами тех инноваций, которые постоянно появляются практически в любой трудовой деятельности специалистов с высшим образованием.

При реализации неадаптивной стратегии у молодежи гораздо чаще появляется неуверенность в способности реализовать трудовую деятельность, поскольку они имеют общие представления о том, каковы

требования работодателя в другой профессии, не связанной с полученным в вузе высшим образованием. Поэтому лишь 30% таких специалистов выражают уверенность в конкурентоспособности на динамично меняющемся рынке труда (30%).

Ситуация обостряется тем, что решение текущих трудовых задач вызывает у работника тревогу, что ему не удастся справиться с освоением нового содержания труда в установленные работодателем сроки выполнения поручений. В связи с чем они меньше других удовлетворены содержанием труда (71%), практически не используют в работе полученные в вузе знания, навыки (15%), а также чаще испытывали сложности с поиском места работы по полученному в вузе образованию (54%) и с интересным содержанием (44%). В условиях вынужденной занятости возникает ориентация на смену мест работы, не обязательно связанной со специальностью, что препятствует преемственности принципов применения инноваций на конкретных предприятиях.

Анализ неадаптивных стратегий профессионального самоопределения дополнен выводами о причинах незанятости среди молодежи с высшим образованием: не нашли работу после вуза – 46%, продолжают образование, самообразование – 33%, уволились с работы и не нашли новую – 29%, нет желания, необходимости работать лишь у 12%, также немногие из них проходят службу в армии – 5% или заняты семьей – 4%. Обращает внимание факт того, что, несмотря на низкую согласованность образовательных результатов и текущей занятости специалистов, лишь 33% продолжают образование. Это отмечалось и в других исследованиях [18]: с точки зрения работодателей, не наблюдается заметных позитивных сдвигов в готовности молодых специалистов активно заниматься самообразованием, постоянным профессиональным совершенствованием, осваивать и разрабатывать технологические инновации.

В-вторых, *среди реализующих адаптивные и опережающие стратегии сформирована ориентация на труд с точки зрения развития способностей индивидов в конкретной трудовой деятельности.*

Молодые специалисты с высшим образованием способны использовать в работе знания, навыки, полученные в вузе (76% и 83% соответственно). Среди них высок уровень удовлетворенности содержанием труда (85 и 86% соответственно). Также они реже сталкивались с проблемами найти место работы по специальности (36% и 31% соответственно). Формируется особая взаимосвязь содержания образования и труда, на основе которой индивиды могут осваивать и применять в решении трудовых задач новые техники, технологии, тем самым обеспечивая их подвижность. Как следствие, оцениваем эту стратегию как более устойчивую с точки зрения занятости молодых специалистов.

Результатом этого процесса может стать занятость, связанная с полученной в вузе специальностью, где, выбирая оптимальные для работодателя способы самореализации в трудовой деятельности [24], работник сможет сохранять устойчивость в профессии [25] путем изучения на постоянной основе и знания основ действующих разработок, умений использовать актуальные для организации техники, технологии.

Отдельно отметим, что тренд на цифровую трансформацию образовательной среды университетов [26] сформировал среди ученых мнение о наличии устойчивой связи между реализацией в вузах смешанного обучения и развитием у студентов внутренних мотиваций к освоению будущей трудовой деятельности [27]. Комбинация форматов обучения (очного и онлайн) направлена на формирование у студентов умений планирования своей деятельности и самоорганизации для достижения конкретных результатов в учебе как важных элементов механизма развития и саморазвития лично-

сти. Эти умения требуются и от современного работника в любой трудовой деятельности, включая удаленные форматы. Выбор дистанционной формы занятости [28] как таковой вряд ли можно назвать одним из проявлений инновационного поведения: оцениваются организационные формы занятости, стратегии трудоустройства и построения карьеры [14], а не содержание труда с использованием актуальных технологий его реализации работниками.

В-третьих, опыт работы по-прежнему вызывает сложности у молодых специалистов с высшим образованием (59% и более) независимо от стратегий профессионального самоопределения. Проблемы меняющегося рынка труда в ключе технологического лидерства могут быть решены путем сотрудничества вузов и организаций, где объединение их усилий по подготовке востребованного работодателями специалиста выражается в интеграции образовательной деятельности студентов с научной и инновационной за счет обновления методов образования.

Выводы

В контексте анализа профессионального самоопределения молодежи с высшим образованием мы пришли к трем ключевым выводам.

Во-первых, выявлено, что уровень профессионального самоопределения среди молодежи с высшим образованием остается низким. Распространена неадаптивная стратегия профессионального самоопределения: 41% молодых специалистов разочарованы в полученных в вузе образовательных результатах и не заняты по специальности.

Во-вторых, пока опережающие стратегии профессионального самоопределения слабо распространены (16% по нашим измерениям), в связи с чем востребованность молодых специалистов среди работодателей, ориентированных на технологическое лидерство, снижается.

В-третьих, результаты исследования подтверждают гипотезу, что опережающие стратегии ориентированы на развитие способностей современных работников к изменению способов реализации трудовой деятельности на предприятиях, в организациях за счет того, что они основаны на содержательных характеристиках освоения личностью образования и последующего применения знаний, навыков в трудовой деятельности.

Выходом из сложившейся ситуации может стать формирование в вузах университетских экосистем, организованных на основе процесса сотрудничества вузов и работодателей. Предметами сотрудничества субъектов, обеспечивающих качество высшего образования, становится развитие и саморазвитие востребованного работодателями специалиста за счет вовлеченности студенческой молодежи в оптимальные методы образования, основанные на решении проблемных ситуаций.

По содержанию к таким методам образования следует относить проектное обучение, студенческие конструкторские бюро и стартапы, где в процессе выполнения поставленных работодателем трудовых задач возможно уточнить свои склонности к той или иной профессии будучи студентом вуза. Решение студентами проблемных ситуаций в образовательной среде университетов может стать не только источником их профессионального самоопределения в вузе, но и сформировать ценностные ориентации на своевременную корректировку образовательных треков путем индивидуальных траекторий (освоения дополнительных дисциплин, модулей высшего образования) и/или получения нескольких квалификаций.

Таким образом, профессиональное образование, основанное на решении проблемных ситуаций, способствует развитию умения непрерывно осваивать инновации на основе понимания и предметности содержания предыдущих разработок, что выступает, с одной сто-

роны, требованием работодателей, с другой – обеспечивает сохранение специалисту места работы в современных организациях, ориентированных на технологическое лидерство.

Сделанные автором выводы вносят вклад в изучение профессионального самоопределения молодежи с высшим образованием путем баланса интересов со-

временных организаций, связанных с применением работниками подвижных технологий. Перспективой исследования является уточнение теоретических основ развития и саморазвития личности в контексте механизмов адаптации работников к требованиям трудовой деятельности и поиска методов образования, обеспечивающих ее устойчивое содержание.

Список литературы

1. Абрамов Р. Н., Быков А. В. Мир профессий в контексте труда и занятости: пандемическое и цифровое вертиго // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2021. № 3. С. 4–20. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.2001>
2. Завельская И. М., Комарова А. А., Крыштановская О. В. Профессиональное самоопределение личности и стратегии студенческой молодежи // Вестник университета. 2019. № 2. С. 137–140. <https://doi.org/10.26425/1816-4277-2019-2-137-140>
3. Рынок труда и занятости: трансформация в условиях изменений и антикризисные инструменты / Г. Ф. Галиева, Н. В. Пилипчук, С. В. Лупачева, Ю. В. Иода // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. 2025. Т. 15, № 1. С. 197–211. <https://doi.org/10.21869/2223-1552-2025-15-1-197-211>
4. Industry 4.0 and Industry 5.0–Inception, conception and perception / X. Xu, Y. Lu, B. Vogel-Heuser, L. Wang // Journal of Manufacturing Systems. 2021. N 61. P. 530–535. <https://doi.org/10.1016/j.jmsy.2021.10.006>
5. Ryan R. M., Deci E. L. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being // American Psychologist. 2000. N 55(1). P. 68–78. <https://doi.org/10.1037//0003-066X.55.1.68>
6. Gagné M., Deci E.L. Self-Determination Theory and Work Motivation // Journal of Organizational Behavior. 2005. N 26(4). P. 331–362. <https://doi.org/10.1002/job.322>
7. Practices for readiness of future specialists for professional self-determination in the information society / I. Knysh, M. Dubinka, O. Kochubei, I. Poliakov, V. Tiahur // Amazonia Investiga. 2022. N 11(59). P. 108–118. <https://doi.org/10.34069/AI/2022.59.11.10>
8. Меренков А. В. Самоопределение учащихся. М.: Издательский центр «Академия», 2008. 224 с.
9. Боброва О. А., Комарова Э. П. Цифровая трансформация профессионального самоопределения школьников в контексте раннего профильного обучения // Вестник ПНИПУ. Проблемы языкознания и педагогики. 2024. № 2. С. 113–124. <https://doi.org/10.15593/2224-9389/2024.2.10>
10. Хеннер Е. К. Педагогическое сопровождение профессионального самоопределения старшеклассников на ИТ-профессии // Образование и наука. 2021. Т. 23, № 8. С. 37–60. <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2021-8-37-60>
11. Шафранов-Куцев Г. Ф., Гуляева Л. В. Профессиональное самоопределение как ведущий фактор развития конкурентоориентированности и конкурентоспособности старшеклассников // Интеграция образования. 2019. Т. 23, № 1. С. 100–118. <https://doi.org/10.15507/1991-9468.094.023.201901.100-118>

12. Кох И. А., Орлов В. А. Ценности и профессиональное самоопределение студенческой молодежи // *Образование и наука*. 2020. Т. 22, № 2. С. 143–170. <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2020-2-143-170>
13. Буланова М. Б. Проблемы и перспективы трудоустройства и занятости молодых российских педагогов // *Наука. Культура. Общество*. 2024. Т. 30, № 3. С. 94–113. <https://doi.org/10.19181/nko.2024.30.3.6>
14. Ельникова Г. А., Маргарян А. А., Поляков И. С. Самоопределение молодежи в сфере трудовой деятельности // *Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки*. 2023. № 3. С. 48–51. <https://doi.org/10.23672/SAE.2023.49.50.001>
15. Mudrák J., Záborská K., Machovcová K. A Self-determined Profession? Perceived Work Conditions and the Satisfaction Paradox among Czech Academic Faculty // *Czech Sociological Review*. 2020. N 56(3). P. 387–418. <https://doi.org/10.13060/csr.2020.023>
16. Ушаков Д. В. Стратегии профессиональной самореализации молодых преподавателей колледжей // *Вестник Кемеровского государственного университета*. Серия: Политические, социологические и экономические науки. 2020. Т. 5, № 3. С. 320–329. <https://doi.org/10.21603/2500-3372-2020-5-3-320-329>
17. Толстоухова И. В. Оценка уровня профессионального самоопределения молодежи // *Вестник ПНИПУ*. Социально-экономические науки. 2024. № 1. С. 74–86. <https://doi.org/10.15593/2224-9354/2024.1.6>
18. Меренков А. В., Сандлер Д. Г., Шаврин В. С. Особенности изменений ориентаций выпускников бакалавриата на трудоустройство // *Образование и наука*. 2019. Т. 21, № 10. С. 116–142. <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2019-10-116-142>
19. Эфендиев А. Г., Абрамова Е. В. Мотивационная основа трудовой деятельности: опыт реализации многомерного подхода // *Журнал социологии и социальной антропологии*. 2023. Т. 26, № 1. С. 26–57. <https://doi.org/10.31119/jssa.2022.26.1.2>
20. Understanding and shaping the future of work with self-determination theory / M. Gagné, S. K. Parker, M. A. Griffin [et al.] // *Nature Reviews Psychology*. 2022. N 1. P. 378–392. <https://doi.org/10.1038/s44159-022-00056-w>
21. Темпоральность профессионального самоопределения студентов России и Беларуси / М. В. Певная, А. Н. Тарасова, Д. Ф. Телепаева, С. Н. Щербинин // *Образование и наука*. 2025. Т. 27, № 3. С. 169–199. <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2025-3-169-199>
22. Дидковская Я. В., Трынов Д. В., Чистяков П. А. Профессиональные стратегии студентов в контексте образа социального будущего // *Социологические исследования*. 2023. № 9. С. 63–77. <https://doi.org/10.31857/S013216250027778-8>
23. Развитие навыков для инновационного роста в России. М.: Алекс, 2015. 172 с.
24. Абрамов А. П., Шенюк Е. В. Творческая самореализация личности в образовательной среде университета // *Известия Юго-Западного государственного университета*. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. 2024. Т. 14, № 4. С. 261–274. <https://doi.org/10.21869/2223-1552-2024-14-4-261-274>
25. Диннер И. В. Устойчивость профессиональных траекторий молодежи в контексте современных трудовых ценностей // *Вестник Омского университета*. Серия «Экономика». 2024. Т. 22, № 3. С. 43–50. [https://doi.org/10.24147/1812-3988.2024.22\(3\).43-50](https://doi.org/10.24147/1812-3988.2024.22(3).43-50)
26. Цифровизация образовательной среды как фактор личностного и профессионального самоопределения обучающихся / О. Н. Томюк, М. А. Дьячкова, Н. Б. Кириллова, А. Ю. Дудчик // *Перспективы науки и образования*. 2019. Т. 6, № 42. С. 422–434. <https://doi.org/10.32744/pse.2019.6.35>

27. Blended learning in higher education for the development of intrinsic motivation: a systematic review / R. K. Alonso, A. Velez, M. A. Diego Mantecon, E. Heredia Oliva // *Cogent Education*. 2025. N 12(1). <https://doi.org/10.1080/2331186X.2025.2487572>
28. Даниленко Е. А. Удаленный формат работы как фактор изменения трудового поведения человека // *Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент*. 2022. Т. 12, № 5. С. 225-241. <https://doi.org/10.21869/2223-1552-2022-12-5-225-241>

References

1. Abramov R.N., Bykov A.V. The World of Professions in the Context of Work and Employment: Pandemic and Digital Vertigo. *Monitoring obshhestvennogo mneniya: jekonomicheskie i social'nye peremeny = Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. 2021;(3):4–20. (In Russ.) <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.2001>
2. Zavel'skaya I.M., Komarova A.A., Kryshtanovskaya O.V. Professional self-determination of personality and strategies of student youth. *Vestnik Universiteta = Bulletin University*. 2019;(2):137–140. (In Russ.) <https://doi.org/10.26425/1816-4277-2019-2-137-140>
3. Galieva G.F., Pilipchuk N.V., Lupacheva S.V., Ioda Yu.V. The labor and employment market: transformation in the face of changes and anti-crisis tools. *Izvestiya Yugo-Zapadnogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika. Sotsiologiya. Menedzhment = Proceedings of the Southwest State University. Series: Economics, Sociology and Management*. 2025;15(1):197–211. (In Russ.) <https://doi.org/10.21869/2223-1552-2025-15-1-197-211>
4. Xu X., Lu Y., Vogel-Heuser B., Wang L. Industry 4.0 and Industry 5.0—Inception, conception and perception. *Journal of Manufacturing Systems*. 2021;(61):530–535. <https://doi.org/10.1016/j.jmsy.2021.10.006>
5. Ryan R.M., Deci E.L. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*. 2000;(55):68–78. <https://doi.org/10.1037//0003-066X.55.1.68>
6. Gagné M., Deci E.L. Self-Determination Theory and Work Motivation. *Journal of Organizational Behavior*. 2005;(26):331–362. <https://doi.org/10.1002/job.322>
7. Knysh I., Dubinka M., Kochubei O., Poliakov I., Tiahur V. Practices for readiness of future specialists for professional self-determination in the information society. *Amazonia Investiga*. 2022;(11):108–118. <https://doi.org/10.34069/AI/2022.59.11.10>
8. Merenkov A.V. Self-determination of students. Moscow: Izdatel'skii tsentr «Akademiya»; 2008. 224 p. (In Russ.)
9. Bobrova O.A., Komarova E.P. Digital transformation of professional self-determination of schoolchildren in the context of early specialized education. *Vestnik PNIPU. Problemy jazykoznanija i pedagogiki. = PNRPU Linguistics and Pedagogy Bulletin*. 2024;(2):113–124. (In Russ.) <https://doi.org/10.15593/2224-9389/2024.2.10>
10. Khenner E.K. Pedagogical support for professional self-determination of high school students in IT professions. *Obrazovanie i nauka = The Education and Science Journal*. 2021;23(8):37–60. (In Russ.) <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2021-8-37-60>
11. Shafranov-Kutsev G.F., Gulyayeva L.V. Career Self-Guidance as a Key Factor in the Development of High School Students' Competitive Ability and Orientedness. *Integratsiya obrazovaniya = Integration of Education*. 2019;23(1):100–118. (In Russ.) <https://doi.org/10.15507/1991-9468.094.023.201901.100-118>

12. Koch I.A., Orlov B.A. Values and professional identity of student-age population. *Obrazovanie i nauka = The Education and Science Journal*. 2020;22(2):143–170. (In Russ.) <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2020-2-143-170>
13. Bulanova M.B. Problems and prospects for employment of young Russian teachers. *Nauka. Kul'tura. Obshchestvo = Science. Culture. Society*. 2024;30(3):94–113. (In Russ.) <https://doi.org/10.19181/nko.2024.30.3.6>
14. Elnikova G.A., Margaryan A.A., Poliakov I.S. Youth self-determination in the sphere labor activities. *Gumanitarnye, social'no-jekonomicheskie i obshchestvennye nauki = Humanities, Socio-Economic and Social Sciences*. 2023;(3):48–51. (In Russ.) <https://doi.org/10.23672/SAE.2023.49.50.001>
15. Mudrak J., Zabrodska K., Machovcova K. A Self-determined Profession? Perceived Work Conditions and the Satisfaction Paradox among Czech Academic Faculty. *Czech Sociological Review*. 2020;(56):387–418. <https://doi.org/10.13060/csr.2020.023>
16. Ushakov D.V. Strategies for Young College Teachers' Self-Realization. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Politicheskie, sotsiologicheskie i ekonomicheskie nauki = Bulletin of Kemerovo State University. Series: Political, Sociological and Economic Sciences*. 2020;5(3):320–329. (In Russ.) <https://doi.org/10.21603/2500-3372-2020-5-3-320-329>
17. Tolstoukhova I.V. Assessment of the level of professional self-determination of young people. *Vestnik PNIPU. Social'no-jekonomicheskie nauki = PNRPU Sociology and Economics Bulletin*. 2024;(1):74–86. (In Russ.) <https://doi.org/10.15593/2224-9354/2024.1.6>
18. Merenkov A.V., Sandler D.G., Shavrin V.S. The features of changes in orientations to employment among bachelor's graduates. *Obrazovanie i nauka = The Education and Science Journal*. 2019;21(10):116–142. (In Russ.) <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2019-10-116-142>
19. Efendiev A., Abramova E. The motivational basis of labor activity: a multidimensional approach. *Zhurnal sociologii i social'noj antropologii = The Journal of Sociology and Social Anthropology*. 2023;26(1):26–57. (In Russ.) <https://doi.org/10.31119/jssa.2022.26.1.2>
20. Gagne M., Parker S.K., Griffin M.A., et al. Understanding and shaping the future of work with self-determination theory. *Nature Reviews Psychology*. 2022;(1):378–392. <https://doi.org/10.1038/s44159-022-00056-w>
21. Pevnaya M.V., Tarasova A.N., Telepaeva D.F., Shcharbinin S.N. The temporality of students' professional self-determination in Russia and Belarus. *Obrazovanie i nauka = The Education and Science Journal*. 2025;27(3):169–199. (In Russ.) <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2025-3-169-199>
22. Didkovskaya Ya.V., Trynov D.V., Chistyakov P.A. Students' Professional Strategies in the Context of the Image of the Social Future. *Sotsiologicheskie issledovaniya = Sociological Studies*. 2023;(9):63–77. (In Russ.) <https://doi.org/10.31857/S013216250027778-8>
23. Developing Skills for Innovative Growth in Russia. Moscow: Aleks; 2015. 172 p. (In Russ.)
24. Abramov A.P., Shenyuk E.V. Creative self-realization of the individual in the educational environment of the university. *Izvestiya Yugo-Zapadnogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika. Sotsiologiya. Menedzhment = Proceedings of the Southwest State University. Series: Economics, Sociology and Management*. 2024;14(4):261–274. (In Russ.) <https://doi.org/10.21869/2223-1552-2024-14-4-261-274>
25. Dinner I.V. Sustainability of youth professional trajectories in the context of modern labor values. *Vestnik Omskogo universiteta. Seriya «Jekonomika» = Herald of Omsk University. Series «Economics»*. 2024;22(3):43–50. (In Russ.) [https://doi.org/10.24147/1812-3988.2024.22\(3\).43-50](https://doi.org/10.24147/1812-3988.2024.22(3).43-50)

26. Tomyuk O.N., Dyachkova M.A., Kirillova N.B., Dudchik A.Yu. Digitalization of the educational environment as a factor of personal and professional self-determination of students. *Perspektivy nauki i obrazovaniya = Perspectives of Science and Education*. 2019;6(42):422–434. (In Russ.) <https://doi.org/10.32744/pse.2019.6.35>

27. Alonso R.K., Velez A., Diego Mantecon M.A., Heredia Oliva E. Blended learning in higher education for the development of intrinsic motivation: a systematic review. *Cogent Education*. 2025;(12). <https://doi.org/10.1080/2331186X.2025.2487572>

28. Danilenko E.A. Remote Work as a Factor in Changing a Person's Labor Behavior. *Izvestiya Yugo-Zapadnogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika. Sotsiologiya. Menedzhment = Proceedings of the Southwest State University. Series: Economics, Sociology and Management*. 2022;12(5):225-241. (In Russ.) <https://doi.org/10.21869/2223-1552-2022-12-5-225-241>

Информация об авторе / Information about the Author

Мельник Анастасия Дмитриевна, кандидат социологических наук, старший научный сотрудник научно-исследовательской лаборатории по проблемам университетского развития, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина, г. Екатеринбург, Российская Федерация, e-mail: a.d.sushchenko@urfu.ru, SPIN: 6276-0155, Researcher ID: IVV-0555-2023, ORCID: 0000-0003-0273-4422, Scopus ID: 57190430255

Anastasia D. Melnik, Candidate of Sciences (Sociology), Senior Research of the Research Laboratory for University Development Issues, Ural Federal University named after the first President of Russia B. N. Yeltsin, Yekaterinburg, Russian Federation e-mail: a.d.sushchenko@urfu.ru, SPIN: 6276-0155, Researcher ID: IVV-0555-2023, ORCID: 0000-0003-0273-4422, Scopus ID: 57190430255