

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации**  
федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

---

Школа Инженерного предпринимательства  
Направление подготовки: 27.04.05 Инноватика

**МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ**

Тема работы
<b>Проект разработки профориентационного центра для школьников в Томске</b>

УДК: 005.511:338.46:37.048.45-053.5

Студент

Группа	ФИО	Подпись	Дата
ЗНМ91	Клёпова Н.Ю.		

Руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент ШИП	Калашникова Т.В.	к.т.н., доцент		

**КОНСУЛЬТАНТЫ:**

По разделу «Социальная ответственность»

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент ООД ШБИП	Сечин Андрей Александрович	к.т.н., доцент		

Нормоконтроль

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
	Долматова Анна Валерьевна			

**ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:**

Руководитель ООП	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент ШИП	Антонова Ирина Сергеевна	к.э.н., доцент		

**Планируемые результаты освоения ООП  
27.03.05 Инноватика**

<b>Код компетенции</b>	<b>Наименование компетенции</b>
<b>Универсальные компетенции</b>	
УК(У)-1	Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач
УК(У)-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений
УК(У)-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде
УК(У)-4	Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном и иностранном (-ых) языке
УК(У)-5	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах
УК(У)-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни
УК(У)-7	Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности
УК(У)-8	Способен создавать и поддерживать безопасные условия жизнедеятельности, в том числе при возникновении чрезвычайных ситуаций
УК(У)-9	Способен проявлять предприимчивость в профессиональной деятельности, в т.ч. в рамках разработки коммерчески перспективного продукта на основе научно-технической идеи
<b>Общепрофессиональные компетенции</b>	
ОПК(У)-1	Способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности
ОПК(У)-2	Способность использовать инструментальные средства (пакеты прикладных программ) для решения прикладных инженерно-технических и технико-экономических задач, планирования и проведения работ по проекту
ОПК(У)-3	Способность использовать информационно-коммуникационные технологии, управлять информацией с использованием прикладных программ деловой сферы деятельности, использовать компьютерные технологии и базы данных, пакеты прикладных программ управления проектами
ОПК(У)-4	Способность обосновывать принятие технического решения при разработке проекта, выбирать технические средства и технологии, в том числе с учетом экологических последствий их применения
ОПК(У)-5	Способность использовать правила техники безопасности, производственной санитарии, пожарной безопасности и нормы охраны труда
ОПК(У)-6	Способность к работе в коллективе, организации работы малых коллективов (команды) исполнителей
ОПК(У)-7	Способность применять знания математики, физики и естествознания, химии и материаловедения, теории управления и информационные технологии в инновационной деятельности
ОПК(У)-8	Способность применять знания истории, философии, иностранного языка,

	экономической теории, русского языка делового общения для организации инновационных процессов
<b>Профессиональные компетенции</b>	
ПК(У)-1	Способность использовать нормативные документы по качеству, стандартизации в практической деятельности
ПК(У)-2	Способность использовать инструментальные средства (пакеты прикладных программ) для решения прикладных инженерно-технических и технико-экономических задач, планирования и проведения работ по проекту
ПК(У)-3	Способность использовать информационно-коммуникационные технологии, управлять информацией с использованием прикладных программ деловой сферы деятельности; использовать сетевые компьютерные технологии и базы данных в своей предметной области, пакеты прикладных программ для анализа, разработки и управления проектом
ПК(У)-4	Способность анализировать проект (инновацию) как объект управления
ПК(У)-5	Способность определять стоимостную оценку основных ресурсов и затрат по реализации проекта
ПК(У)-6	Способность организовать работу исполнителей, находить и принимать управленческие решения в области организации работ по проекту и нормированию труда
ПК(У)-7	Способность систематизировать и обобщать информацию по использованию и формированию ресурсов
ПК(У)-8	Способность применять конвергентные и мультидисциплинарные знания, современные методы исследования и моделирования проекта с использованием вычислительной техники и соответствующих программных комплексов
ПК(У)-9	Способность использовать когнитивный подход и воспринимать (обобщать) научно-техническую информацию, отечественный и зарубежный опыт по тематике исследования
ПК(У)-10	Способность спланировать необходимый эксперимент, получить адекватную модель и исследовать ее
ПК(У)-11	Способность готовить презентации, научно-технические отчеты по результатам выполненной работы, оформлять результаты исследований в виде статей и докладов
ПК(У)-12	Способность разрабатывать проекты реализации инноваций с использованием теории решения инженерных задач и других теорий поиска нестандартных, креативных решений, формулировать техническое задание, использовать средства автоматизации при проектировании и подготовке производства, составлять комплект документов по проекту
ПК(У)-13	Способность использовать информационные технологии и инструментальные средства при разработке проектов
ПК(У)-14	Способность разрабатывать компьютерные модели исследуемых процессов и систем
ПК(У)-15	Способность конструктивного мышления, применять методы анализа вариантов проектных, конструкторских и технологических решений для выбора оптимального
ПК(У)-16	Способность выполнения работ по сопровождению информационного обеспечения и систем управления проектами
ПК(У)-17	Способность ведения баз данных и документации по проекту
<b>Профессиональные компетенции университета</b>	
ДПК(У)-1	Способность к экономическому планированию деятельности структурно-

	го подразделения промышленной организации, которое направлено на организацию рациональных бизнес-процессов в соответствии с потребностями рынка, обеспечение участия работников структурного подразделения промышленной организации в проведении маркетинговых исследований
--	---

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации**  
 федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
 высшего образования  
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
 ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Школа инженерного предпринимательства  
 Направление подготовки 27.03.05 Инноватика

УТВЕРЖДАЮ:  
 Руководитель ООП

\_\_\_\_\_  
 (Подпись) (Дата) (Ф.И.О.)

### ЗАДАНИЕ

**на выполнение выпускной квалификационной работы**

В форме:

магистерской диссертации
--------------------------

Студенту:

Группа	ФИО
ЗНМ91	Клёповой Наталье Юрьевне

Тема работы:

Утверждена приказом директора (дата, номер)	№109-10/с от 19.04.2021

Срок сдачи студентом выполненной работы:

--

#### ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ

Исходные данные к работе	Создание проекта по разработке профориентационного центра в Томске.
Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов	<ul style="list-style-type: none"> <li>– провести анализ рынка профориентационных услуг в России</li> <li>– провести конкурентный анализ</li> <li>– сформировать портрет целевой аудитории</li> <li>– сформировать стратегию продвижения</li> <li>– разработать план проекта</li> <li>– сформировать финансовый план дать оценку его эффективности</li> </ul>
Перечень графического материала <i>(с точным указанием обязательных чертежей)</i>	
Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы <i>(с указанием разделов)</i>	
Раздел	Консультант
Названия разделов, которые должны быть написаны на русском и иностранном языках:	

Дата выдачи задания на выполнение выпускной квалификационной работы по линейному графику	
--	--

**Задание выдал руководитель:**

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент ШИП	Калашникова Т.В.	к.т.н., доцент		

**Задание принял к исполнению студент:**

Группа	ФИО	Подпись	Дата
ЗНМ91	Клёпова Наталья Юрьевна		

**ЗАДАНИЕ ДЛЯ РАЗДЕЛА  
«КОНЦЕПЦИЯ СТАРТАП-ПРОЕКТА»**

Студенту:

<b>Группа</b> ЗНМ91	<b>ФИО</b> Клёпова Н.Ю.
------------------------	----------------------------

<b>Школа</b>	<b>ШИП</b>	<b>Направление</b>	27.03.05 Инноватика
<b>Уровень образования</b>	Магистратура		

<b>Перечень вопросов, подлежащих разработке:</b>	
<i>Проблема конечного потребителя, которую решает продукт, который создается в результате выполнения НИОКР (функциональное назначение, основные потребительские качества)</i>	
<i>Способы защиты интеллектуальной собственности</i>	
<i>Объем и емкость рынка</i>	
<i>Современное состояние и перспективы отрасли, к которой принадлежит представленный в ВКР продукт</i>	
<i>Себестоимость продукта</i>	
<i>Конкурентные преимущества создаваемого продукта</i>	
<i>Сравнение технико-экономических характеристик продукта с отечественными и мировыми аналогами</i>	
<i>Целевые сегменты потребителей создаваемого продукта</i>	
<i>Бизнес-модель проекта</i>	
<i>Производственный план</i>	
<i>План продаж</i>	
<b>Перечень графического материала:</b>	
<i>При необходимости представить эскизные графические материалы (например, бизнес-модель)</i>	

<b>Дата выдачи задания для раздела по линейному графику</b>	
---	--

Задание выдал консультант по разделу «Концепция стартап-проекта» (со-руководитель ВКР):

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент ШИП	Калашникова Т.В.	к.т.н., доцент		

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
ЗНМ91	Клёпова Н.Ю.		

## РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа содержит 109 страниц, 10 рисунков, 11 таблиц, 31 использованный источник, 3 приложения.

Ключевые слова: профориентация школьников, мягкие навыки, профориентационный центр, рынок дополнительного образования.

Объект исследования – проект по созданию профориентационного центра.

Целью выпускной квалификационной работы является создание проекта по разработке профориентационного центра в Томске.

В результате исследования разработан проект по созданию профориентационного центра для школьников в г. Томске.

Проект находится на стадии формирования дорожной карты.

Научная новизна состоит в формировании комплексного личностного подхода к построению карьерного пути школьника.

Практическая значимость заключается в том, что работа представляет собой план по реализации бизнес идеи, готовой к реализации.

В будущем планируется развитие сети профориентационных центров с помощью франшизы.



## Оглавление

Введение.....	11
1 Теоретические основы профориентации.....	14
1.1 Профориентация старшеклассников: сущность, понятия, характеристики.....	14
1.2 Формы и методы молодежной профориентации.....	23
1.3 Существующие системы профориентации. Проблемы российской системы.....	25
1.4 Инновационные подходы к профориентации, использование инновационных технологий.....	28
2 Проект разработки профориентационного центра в Томске.....	38
2.1 Актуальность проблемы профориентации школьников.....	38
2.2 Маркетинговый анализ.....	44
2.3 Конкурентный анализ.....	48
2.4 Целевая аудитория.....	50
2.5 Продвижение.....	57
2.6 Финансовая модель.....	59
3. Социальная ответственность.....	66
3.1 Правовые и организационные вопросы обеспечения безопасности.....	67
3.2 Факторы внутренней и внешней социальной ответственности.....	70
3.3 Производственная безопасность.....	72
3.4 Экологическая безопасность.....	77
3.5 Безопасность в чрезвычайных ситуациях.....	78
Заключение.....	81

Список использованных источников .....	84
Приложение А. PESTLE анализ .....	88
Приложение Б. Финансовая модель.....	91
Приложение В. Раздел ВКР, выполненный на иностранном языке ....	93

## **Введение**

В современном мире, в котором постоянно меняются и расширяются виды деятельности человека, одним из самых главных решений является выбор будущего профессионального вектора. Рождаясь, человек каждый день сталкивается с многочисленным количеством профессий: от врача в поликлинике до продавца в супермаркете, от дворника до ютуб-блогера. Жизненное пространство предоставляет огромное разнообразие профессиональной деятельности, среди которого необходимо выбрать именно свое, подходящее по темпераменту, личностным ориентациям, знаниям, умениям, навыкам.

Выбор профессии как явление возник относительно недавно. Исторические данные показывают, что у молодых людей совершенно не было выбора профессиональной деятельности – им приходилось продолжать дело, начатое их предками, исключая службы в армии или других непредвиденных обстоятельств или социальных перемен, которые значительно изменяли структуру общества и делали часть профессий устаревшими и ненужными. Многие века существовала социально-классовая иерархия, которая вынуждала большинство населения быть загнанным в узкие рамки и практически не оставляла шанса для того, чтобы не продолжать ремесло родителя, а начать новое, совсем не изведенное.

Современный этап развития социума показал, что основной из важнейших задач профориентации и профотбора является подготовка высококлассных специалистов, которые смогут конкурировать в рамках рыночной экономики. Тот факт, что большинство населения не всегда соответствует критериям и требованиям рыночной конкуренции позволяет сделать вывод о том, что состоянию профориентационной работы в образовательных учреждениях уделяется недостаточно внимания, отсутствуют в штате специалисты, которые отвечали бы за этот фронт психологической и социально-педагогической работы. Сегодня назрела необходимость поставить остро вопрос не только о внедрении таких специалистов в образовательные учрежде-

ния, а также об активизации и обновлении системы профориентации в школах.

Подготовка к выбору профессии важна еще и потому, что она является неотъемлемой частью всестороннего и гармоничного развития личности, и ее следует рассматривать в единстве и взаимодействии с нравственным, трудовым, интеллектуальным, политическим, эстетическим и физическим совершенствованием личности, то есть со всей системой учебно-воспитательного процесса. Таким образом, можно сделать вывод о том, что профориентация является важным моментом как в развитии каждого человека, так и в функционировании общества в целом [1].

Проблематикой профориентационной работы занимались отечественные ученые – К. Гуревич, А. Голомшток, Е. Климовым, Т. Кудрявцев, Б. Ломов, А. Маркова, К. Платонов, Н. Пряжников, М. Ретивых, В. Симоненко, С. Чистякова и другие.

Зарубежная наука, связанная с проблемами профессиональной ориентации учеников общеобразовательных учреждений, располагает исследованиями Ф. Парсонса, З. Фрейда, А. Маслоу, К. Роджерса, У. Джейда, Д. Сьюпера, А. Анастаси, Л. Тайлора, Д. Голланда и др.

Профессиональной трудовой деятельности предшествует правильный выбор направления. И это очень значимый этап, так как заключается в широком выборе возможностей.

В России существующая система профессиональной ориентации утратила свою актуальность, так профориентационные тестирования в большинстве случаев были написаны для советской экономики. С тех пор экономика изменилась, изменились и востребованные специальности, технологический прогресс продвинулся дальше. Все это накладывает ограничения на использование старой системы профориентации.

Объект исследования – проект по созданию профориентационного центра. Предмет исследования – профориентация и профотбор.

Целью выпускной квалификационной работы является создание проекта по разработке профориентационного центра в Томске. Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- провести анализ рынка профориентационных услуг в России;
- провести конкурентный анализ;
- сформировать портрет целевой аудитории;
- сформировать стратегию продвижения;
- разработать план проекта;
- сформировать финансовый план дать оценку его эффективности.

В исследовании были использованы следующие методы: PPE-TLE-анализ, SNW-анализ, конкурентный анализ, маркетинговые исследование, социальный опрос, сравнение и т.д.

Научная новизна состоит в формировании комплексного личностного подхода к построению карьерного пути школьника. Практическая значимость заключается в том, что работа представляет собой план по реализации бизнес идеи, готовой к реализации.

Работа была представлена перед экспертами Свободной экономической зоны, получены положительные отзывы и рекомендации по реализации.

# **1 Теоретические основы профориентации**

## **1.1 Профориентация старшеклассников: сущность, понятия, характеристики**

Каждый год, после окончания общеобразовательной школы, перед выпускниками возникает проблема, что выбрать: продолжить образование или трудоустроиться и вместе с этим параллельно продолжать учебу. Также краеугольным камнем самоопределения является вопрос выбора образовательного учреждения: какого уровня аккредитации выбрать заведение, в каком городе, но самое главное – в каком направлении выбирать свою будущую профессию, то есть «кем быть и куда податься». С этой целью и была создана система профориентации в школе, главным предназначением которой является помощь будущему профессионалу найти тот самый род деятельности, который будет максимально соответствовать личностным характеристикам выпускника и наполнит его жизненный путь плодотворностью и профессиональным смыслом.

Первые профориентационные службы появились во Франции и США. Их появление обусловлено бурным развитием промышленности в следствие технологического прогресса. Также способствовали урбанизация. Люди переезжали в города, чтобы повысить качество жизни. Со стороны рабочей силы возникал запрос на выбор наиболее подходящей сферы деятельности. А со стороны работодателей был запрос на поиск подходящего кандидата. [2].

Выше представлена социально-экономические предпосылки создания профориентационных центров. Психологическая же причина состоит в появившейся свободе выбора у людей, что не свойственно было жизни предыдущих поколений. Свобода выбора создает для человека психологическую проблему, так как ответственность за принятое решение падает на самого человека. Страх ответственности за дальнейшую свою судьбу способствует возникновению потребности в помощнике, который способен сориентиро-

вать и направить среди профессий. В современном мире для решения вопроса профессионального самоопределения личности и возникла такая научная дисциплина как «профориентология»[3].

Профориентология – это не самостоятельная наука, находящаяся на стыке психологии, педагогики и философии. Задачи этой науки изучать механизмы и закономерности становления и развития профессионального пути человека. Профориентологию можно представить, как дисциплину, сформировавшуюся из следующих разделов: методология профессионализации, профессионального самоопределения и профессионального ориентирования.

Целью профориентологии в школе является оказание субъектам профессионального становления психологической и педагогической помощи при выборе профильного обучения, путей получения профессионального образования, профессии, а также актуализация профессионально-психологического потенциала личности.

Задачи профориентологии. Во-первых, сформировать информационное поле для ознакомления со спектром возможных актуальных профессий, классифицировать их и дать социально-психологическую характеристику.

Во-вторых, профориентология должна способствовать развитию профессиональных компетенций и навыков. В данном случае, речь идет о мягких навыках, таких как, способность к коммуникациям, самомаркетинг, презентационные навыки и т.д.

В-третьих, грамотное сопровождение карьерного пути человека, учитывая склонности и предпочтения вплоть до завершения профессионального пути [4].

Термин «профессиональная ориентация» понимается в профориентологии, как совокупность педагогических и психологических мер и комплекса информации разного рода, направленных на принятие решения по определению необходимых навыков человеком. А также сюда можно отнести, выбор оптимального пути для реализации профессиональных и человеческих амбиций. В данном случае, оптимальным подходом к профессиональному образо-

ванию считается сохранение баланса между личными интересами, способностей человека и социально-экономической целесообразностью. Для профессиональной ориентации необходимо провести ряд мероприятий по оценке профессиональной пригодности обучающегося. Современная профориентация имеет особенность. Процесс профессионального определения является общегосударственной задачей. То есть в процессе самоопределения государство и бизнес должны принимать активное участие, так как именно эти стейкхолдеры заинтересованы в присутствии на рынке труда тех или иных навыков и компетенций.

Согласно Постановлению Министерства труда Российской Федерации от 1996 года «Об утверждении Положения о профессиональной ориентации и психологической поддержке населения в Российской Федерации» профессиональная ориентация определяется как «компонент общечеловеческой культуры, в которой проявляется забота общества о профессиональном становлении подрастающего поколения, о развитии природных дарований, о проведении комплекса мер содействия человеку в профессиональном самоопределении и выборе оптимального вида занятости с учетом его потребностей и возможностей, социально-экономической ситуации на рынке труда» [5].

По мнению, доктора психологических наук, Е. Пряжниковой сегодня возрастает необходимость в выстраивании единой цельной программы психолого-педагогического сопровождения в профессиональном и личностном самоопределении молодого поколения. В первую очередь, необходима поддержка государственных ведомств, бизнеса, представителей научного сообщества для получения актуальных сведений о тенденциях развития рынка профессий, развития науки и техники. Необходимо не только эту информацию предоставлять школьникам своевременно, но и необходимо молодежи обеспечить возможность опробовать свои навыки в реальной профессиональной деятельности. Необходимо также внедрять новые методики, например, использовать активизирующие игровые технологии для профориентационной работы [6].



Необходимость профориентации определяется в федеральном государственном образовательном стандарте основного общего образования нового поколения, где отмечается, что «школьники должны ориентироваться в мире профессий, понимать значение профессиональной деятельности в интересах устойчивого развития общества и природы» [7].

Н. Пряжников определяет профориентацию как широкий комплекс мер по оказанию помощи в выборе профессии, куда входит и профконсультация как индивидуально ориентированная помощь в профессиональном самоопределении. Согласно Е. Климову и профориентация, и профконсультация — это «ориентирование» школьника (оптанта), являющегося субъектом самоопределения [8].

Организацией экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), Экспертной группой Еврокомиссии по непрерывной профориентации, Советом Европейского союза и Всемирным банком в 2004 году одобрена новая трактовка цели профориентации: «Профессиональная ориентация направлена на оказание помощи людям любого возраста и в любой момент их жизни по вопросам выбора направления обучения, профессиональной подготовки и сферы профессиональной деятельности и управления собственной карьерой» [9].

С позиции социологии и экономики «профориентация – это совокупность социально-экономических отношений между обществом и его членами по вопросу формирования специализированной рабочей силы с учётом общественных потребностей в ней».

В. Симоненко даёт объяснение разнообразию понятийного аппарата тем, что «профориентация является педагогической по методам, социальной по содержанию, экономической по результатам и государственной по организации работы» [10].

Профориентация – это многоаспектная, целостная система научно-практической деятельности общественных институтов, ответственных за подготовку подрастающего поколения к выбору профессии и решающих

комплекс социально-экономических, психолого-педагогических и медико-физиологических задач по формированию у учащихся профессионального самоопределения, соответствующего индивидуальным особенностям каждой личности и запросам общества в кадрах высокой квалификации.

Педагоги, например, определяют профориентацию как «научно-практическую систему подготовки учащихся к свободному сознательному выбору профессии» (Т. Черникова), или «целенаправленную деятельность, связанную с формированием у подрастающего поколения профессиональных интересов и склонностей в соответствии с личными способностями, потребностью общества и пригодностью к той или иной профессии» (С. Батышев) [1].

В психологии профориентация трактуется как психологический процесс, состоящий из двух взаимосвязанных сторон: принятия оптантом решения о своем профессиональном выборе и воздействия на психику оптанта с целью формирования у него профессиональных намерений (П. Шавир).

С позиции социологии и экономики «профориентация – это совокупность социально-экономических отношений между обществом и его членами по вопросу формирования специализированной рабочей силы с учетом общественных потребности в ней» (Э. Саруханов, С. Сотникова).

В. Симоненко объясняет подобное разнообразие понятийного аппарата тем, что «профориентация является педагогической по методам, социальной по содержанию, экономической по результатам и государственной по организации работы» [12].

Обобщая существующие определения профориентации, можно выделить следующие основные ее характеристики:

– профориентация представляет собой систему государственных мероприятий. Она призвана решить задачи, связанные с рациональным использованием кадров, оптимальной их расстановкой;

– научность ее форм и методов. Не являясь самостоятельной наукой, она опирается на данные целого комплекса дисциплин: экономики, психологии, педагогики, медицины и другие;

– профориентация предполагает учет трех основных условий, позволяющих обеспечить ее эффективность:

а) потребностно-мотивационной сферы личности при выборе профессии (интересов, стремлении, ценностных ориентации, установок и т.д.);

б) способностей и других личностных характеристик человека;

в) потребностей народного хозяйства в специалистах определенного профиля на каждом конкретном историческом этапе развития общества.

– активность форм, средств и методов воздействия профориентационной работы [13].

Рассмотрение профориентации только как системы воздействия на личность может привести к игнорированию активности самой личности в вопросах выбора профессии. В этом случае вся система профориентационной работы может быть сведена к постановке диагноза о пригодности молодого человека к профессии (группе профессий) на основе сопоставления уровня развития его способностей с уровнем развития этих же способностей у профессионалов. В конечном итоге такой подход сведет всю профориентационную работу к профотбору что уже имело место в конце 20-х–начале 30-х годов XX века и оказало пагубное воздействие на развитие науки.

– активность профориентации предполагает не просто воздействие на личность, а ее формирование в ходе этой работы, учет всего ее жизненного пути при определении сферы будущей профессиональной деятельности.

Важнейшими направлениями профессиональной ориентации являются: профессиональная информация, профессиональная консультация, профессиональный подбор, профессиональный отбор, профессиональная, производственная и социальная адаптация. Рассмотрим определения каждого из направлений отдельно:

– профессиональная информация – ознакомление различных групп населения с современными видами производства, состоянием рынка труда, потребностями хозяйственного комплекса в квалифицированных кадрах, содержанием и перспективами развития рынка профессий, формами и условиями их освоения, требованиями, предъявляемыми профессиями к человеку, возможностями профессионально-квалификационного роста и самосовершенствования в процессе трудовой деятельности;

– профессиональная консультация – оказание помощи человеку в профессиональном самоопределении с целью принятия осознанного решения о выборе профессионального пути с учетом его психологических особенностей и возможностей, а также потребностей общества;

– профессиональный подбор – предоставление рекомендаций человеку о возможных направлениях профессиональной деятельности, наиболее соответствующих его психологическим, психофизиологическим, физиологическим особенностям, на основе результатов психологической, психофизиологической и медицинской диагностики;

– профессиональный отбор – определение степени профессиональной пригодности человека к конкретной профессии (рабочему месту, должности) в соответствии с нормативными требованиями;

– профессиональная, производственная и социальная адаптация – система мер, способствующих профессиональному становлению работника, формированию у него соответствующих социальных и профессиональных качеств, установок и потребностей к активному творческому труду, достижению высшего уровня профессионализма [14].

Основные компоненты системы профориентации школьников:

Система профориентации школьников – это организованная, управляемая деятельность различных государственных и общественных организаций, предприятий учреждений и школы, а также семьи, направленная на совершенствование процесса профессионального и социального самоопределения школьников в интересах личности и общества.

Профориентация является комплексной проблемой, по причине чего выделяют экономический, социальный, психологический, медико-физиологический аспекты.

В интересах экономики изучить влияние, условий труда, трудовых ресурсов рынка, демографической структуры на причины появления брака, возникновение аварийных ситуаций, механизмов мотивации, на возможность повышения эффективности и производительности труда. Социальный аспект профориентации связан с выявлением общественного мнения, касающегося популярности, привлекательности, престижа различных профессий в глазах молодежи и других возрастных категорий, удовлетворенностью (неудовлетворенностью) работой, выбранной профессией.

С точки зрения психологии есть потребность в выявлении и изучении профессионально значимых качеств и свойств личности с целью определения профессиональной пригодности.

Медико-физиологический аспект профориентации заключается в определении психофизиологических параметрах человека, позволяющих ему выполнить определённого вида работу.

Педагогический аспект профориентации предполагает поиск решения воспитательных задач, путей и методов ее проведения. Профориентация рассматривается в виде деятельности имеющей своей целью подготовку молодежи к выбору профессии [15].

Профориентация опирается на определенные принципы. Пряжников определяет перечень базовых принципов: методологические, этические, организационные, практические, методические. Рассмотрим их подробнее.

Методологические принципы. Методологические принципы отражают специфику профориентационной работы, отличающую эту работу от других направлений психолого-педагогической практики и выражающуюся в культурно-исторической обусловленности самоопределения; личностно-индивидуальном подходе к клиенту; системности работы, ее комплексности и постепенности.

Этические принципы отражают уважительное отношение профориентационного психолога к клиенту. Среди которых, такие принципы как не навреди, стремление к пониманию клиента, конфиденциальность, взаимное уважение и другие [16].

Организационно-управленческие принципы делятся на две подгруппы. Первая—организация профконсультационной помощи. Она подразумевает разнообразные формы работы, преемственность, гибкость, само мотивация, ответственность, формирование профессионального содружества и прочее.

Вторая подгруппа — принципы организации подготовки кадров профориентационных консультантов. Способность к творческой деятельности, соединение теоретической подготовки с методологической и практической, учет жизненного опыта, формирование основы, ориентированной на истинные ценности и другое –принципы подготовки кадров.

В основе практических принципов лежит практикоориентированность. Далее перечислены примеры практических принципов.

- учет реальной аудитории;
- учет реальных условий использования методик;
- чередование различных форм и методов работы;
- взаимодополняемость методов;
- принцип цикличности и другое [17].

Общая цель системы профориентационной работы – подготовка школьников к осознанному выбору профессии, удовлетворяющей личным интересам и потребности рынка.

Основными задачами профориентационной работы со старшеклассниками ученые определяют:

- оказание информационной поддержки школьникам при выборе сферы профессиональной деятельности, а также профиля обучения;
- анализ данных о предпочтениях, возможностях и склонностях школьников для объективного определения профиля обучения;

– дополнительная поддержка групп школьников, у которых легко спрогнозировать сложности трудоустройства – учащихся коррекционных классов и школ и другие;

– построение гибкой системы сотрудничества старшей школы с учреждениями дополнительного и профессионального образования, а также с предприятиями города и региона [18].

## 1.2 Формы и методы молодежной профориентации

Выделяют следующие группы профориентационных методов (Таблица 1).

Таблица 1 – Группы профориентационных методов

информационно-справочные, просветительские методы:	методы профессиональной психодиагностики	методы морально-эмоциональной поддержки клиентов	методы оказания помощи в конкретном выборе и принятии решения
<ul style="list-style-type: none"> <li>– профессиограммы – краткие описания профессий</li> <li>– справочная литература</li> <li>– профориентационные уроки как система занятий</li> <li>– информационно-поисковые системы</li> <li>– профессиональная реклама и агитация</li> <li>– учебные фильмы</li> <li>– экскурсии на предприятия и в учебные заведения</li> <li>– Различные «Ярмарки профессий» и их модификации</li> <li>– встречи со специалистами различных профессий др.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– беседы-интервью закрытого типа</li> <li>– открытые беседы-интервью</li> <li>– опросники профессиональной мотивации</li> <li>– опросники профессиональных способностей</li> <li>– проективные личностные тесты</li> <li>– методы наблюдения</li> <li>– сбор косвенной информации о клиенте от знакомых, от родителей и друзей, от педагогов и других специалистов</li> <li>– «профессиональные пробы» и др.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– группы общения</li> <li>– тренинги общения</li> <li>– праздники труда», повышающие престиж конкретных профессий</li> <li>– методы индивидуальной и групповой психотерапии (нейролингвистическое программирование, гештальт-группы, и др.)</li> <li>– Профориентационные и профконсультационные активизирующие методы (игры) с элементами психотренинга и др.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– построение «цепочки» основных ходов</li> <li>– использование различных схем альтернативного выбора</li> <li>– использование дерева выбора</li> </ul>

Рассмотрим инновационные формы профориентационной работы. Так, среди них можно выделить следующие:

- бизнес – игры, квесты, «мозговые штурмы», «кейс-стади». Игры имитирует ситуации, которые способствуют развитию различных навыков. например таких, как творческое мышление, навыки коммуникации, умение аргументировать свою позицию и т.д.

- создание портфолио. Оно отражает прогресс школьника за год, его достижения в участии в олимпиадах, достижения в творческой и спортивной деятельности т.д. Все это дает возможность для создания индивидуальной образовательной траектории ученика.

В сегодняшнее время информационно-коммуникационные технологии предоставляют широкие возможности и перспективы для профориентационной работы со школьниками. Среди современных средств можно выделить виртуальные экскурсии, видеоматериалы, посещение официальных сайтов предприятий и профильных вузов, колледжей. Помогают школьникам различные профориентационные тесты, где собраны различные типы профессий в соответствии с классификацией типов профессий Е. Климова [19.].

Также можно выделить такую инновационную педагогическую технологию, как проектирование. Проектная деятельность позволяет учащимся познакомиться с интересующей их сферой трудовой деятельности, узнать свои психофизиологические особенности, сформировать творческое (креативное) мышление. Выбранная тема должна соответствовать типу мышления учащегося, его характеру, с учётом собственных познавательных возможностей и личных интересов. Этот метод позволяет интегрировать знания и умения школьников из различных предметных областей, что способствует установлению междпредметных связей. Так, успешно реализуется проект «Лабиринт увлечений», где школьники, разрабатывая свой проект, вовлекают в него других, передают полученный опыт своим сверстникам. Всё это способствует формированию у школьников проектно-творческого мышления, активизации познавательной деятельности, самостоятельности. Такие проекты позволяют учащимся самостоятельно мыслить, аргументированно доказывать свою точку зрения. Проектная деятельность помогает учащимся сфор-



мировать качество самодостаточности, способности к профессиональной идентичности. Еще одна форма профориентации-сетевое образовательное путешествие. Это форма и метод познания, позволяющие перемещаться по миру в поисках образовательных ресурсов, быстро устанавливать связи с другими людьми и обмениваться с ними найденных ресурсами. Благодаря этому школьники учатся ориентироваться в разных культурных средах. Также в настоящее время педагоги используют возможности сетевых сервисов, разрабатывают различные сетевые образовательные проекты. Сетевой проект – это совместная учебно-познавательная, исследовательская, творческая деятельность учащихся-партнеров, организованная на основе компьютерной телекоммуникации. Школьники в процессе участия в проекте вовлекаются в совместные активные обсуждения по проблемам и определенным заданным в проекте вопросам. В ходе них участники осуществляют сбор данных, обмениваются в сети творческими идеями. Это развивает коммуникативные способности, освоение информационных технологий.

– профессиональные пробы. Практикоориентированный формат профессиональной ориентации, позволяющий смоделировать условия и элементы конкретной профессиональной деятельности. Участие в данном формате, позволяет оценить осознанность профессионального выбора. Задача каждой пробы – наглядно раскрыть лучшее, что есть в профессии, и то лучшее в школьнике, что будет действовать и расти в нем, если он выберет эту профессию [20].

### **1.3 Существующие системы профориентации. Проблемы российской системы**

В современной России одновременно сосуществуют, не смешиваясь друг с другом, различные модели профессионального самоопределения:

– профессиональное самоопределение в условиях жёстко ограниченного выбора (например, для населения сельских территорий, посёлков и не-

больших городов, где существует целый ряд ограничений: небольшое количество учреждений профессионального образования, которые осуществляют подготовку по ограниченному спектру профессий и специальностей; узкий спектр профессий и специальностей, востребованных местной экономикой; материальные трудности, препятствующие территориальной мобильности выпускников образовательных учреждений);

- профессиональное самоопределение в условиях практически неограниченного выбора одной из множества образовательно-профессиональных траекторий;

- профессиональное самоопределение «постмодернистского типа», осуществляемое путём формирования индивидуального набора профессиональных компетенций и создания рабочего места «под себя» [21].

Подобная ситуация приводит к различному пониманию смысла, целей и задач профессиональной ориентации со стороны различных общественных групп и, в итоге, к наличию принципиально различных типов запросов к сопровождению профессионального самоопределения.

Социокультурная многоукладность современной России с признаками традиционного и постиндустриального общества предполагает неизбежное сосуществование двух подходов: в основе кадровой идеологии традиционного общества лежит формула «человек для работы», в постиндустриальном обществе реализуется противоположная модель – «работа для человека». Такое положение, считают авторы концепции, делает на данном этапе невозможным построение целостной идеологии в кадровой и профориентационной сфере [22].

Таким образом, состояние профориентационной сферы в современной России может быть охарактеризовано как переходный этап. Сущность данного этапа состоит в переходе от наследия государственной системы профориентации, сформировавшейся и функционировавшей в период плановой экономики и – к новой системе государственной координации процессов сопровождения профессионального самоопределения, формирующейся в условиях

рыночной экономики с элементами государственного управления, на основе инновационных элементов профориентационной практики различного уровня (регионального, муниципального, школьного).

Причины, почему систему профориентации нельзя изменить одновременно:

- во-первых, в ней используются противоречивые подходы со стороны государства и рынка;

- во-вторых, создание новой модели затратно, так как она должна быть многоуровневой и многокомпонентной;

- в-третьих, изменение социально-экономической ситуации затрудняет процесс прогнозирования.

Формирование концепции профориентационной работы необходимо основывать на «полиподходе», отражающем интересы не только запросы только внутренних стейкхолдеров, но и всех стран международных отношений. Такую модель необходимо выстраивать постепенно, шаг за шагом.

Важнейшими особенностями современного периода развития отечественной и мировой экономики, которые заставляющие по-новому взглянуть на перспективы развития профориентации, являются следующие:

- профориентационной системе необходимо осуществлять постоянный мониторинг рынка труда, прогнозировать перспективы изменения и на основе полученных данных корректировать структуру предлагаемых профессий, то есть осуществлять непрерывное актуальное образование.

- система должна ориентироваться на освоение нескольких специальностей. Сочетание разных направлений развития расширяет возможности трудоустройства человека и улучшает качество рабочей силы.

- работа в условиях постоянного образования, на протяжении всей жизни человека. То есть профориентация необходима будет человеку на всем профессиональном пути.

- требование к взаимодействию всех социальных институтов общества, таких как, бизнес, школы, ВУЗы, учреждения здравоохранения и т.д.

– решение проблемы формирования системы ценностей для поиска смысла места в обществе за счет гармонизации взаимодействия профессионального и жизненного опыта [23].

В условиях рынка труда прослеживается и актуализируется не только в России, но и в мировом сообществе в целом тенденция развития среднего образования — усиление его взаимосвязи с профессиональным образованием и профессиональной ориентацией.

#### **1.4 Инновационные подходы к профориентации, использование инновационных технологий.**

##### Подходы зарубежных стран к профориентации

Во Франции профориентация учащегося начинается с младших классов, с момента наблюдения учителем за возможностями и способностями ребенка. Далее следует уточнение профессиональной ориентации ребенка через знакомство с представленными на рынке труда профессиями. Все это вносится в специальное досье, существующее у каждого учащегося с момента поступления в школу. Во Франции сложилось тесное сотрудничество центров выбора профессии с семьями учащихся.

В Канаде профориентационная работа осуществляется в «центрах выбора», ориентированных, в основном, на выпускников вузов. На территории каждого из университетов имеется свой «центр» с хорошим техническим оснащением, который, помимо тестирования, предлагает различные курсы самоопределения, успешности и знакомства с существующими вакансиями. Все этапы студент проходит самостоятельно, но под обязательным контролем специалистов в области развития карьеры и психологов. Поэтому, в случае необходимости, всегда есть возможность обратиться за квалифицированной помощью.

Весьма необычен метод профориентации в Японии. Для контроля формирования у подростков готовности выбора профессионального пути и

готовности к выбору профессии в Японии разработали совершенно уникальную научную методику. Каждый год учащиеся 7-9 классов пробуют себя в 16 различных профессиях из разных областей: сельское хозяйство, научная деятельность, бизнес и так далее. Таким образом, за три года они пробуют свои силы в 48 различных профессиях. После чего проводится самоанализ по 62 пунктам по пятибалльной шкале различных навыков. Те же самые пункты в отношении каждого ученика оцениваются преподавателями и психологами. Результаты сравниваются, вычисляется индекс самооценки школьника и предлагается индивидуальная программа дальнейшего обучения, направленная на формирование и развитие профессиональных качеств и компетенций. Кроме того, учащийся приобретает практические навыки работы.

В гимназиях Швеции (добровольно и бесплатно) молодежь обучают различным профессиям, готовя ее к самостоятельной трудовой деятельности и жизни в обществе, а также обеспечивают учащихся по их желанию всеми необходимыми программами и курсами для дальнейшего обучения в вузах. Обязательно при этом постоянное сопровождение консультанта.

Экономически и культурно развитые страны отводят профориентации важную роль, это объясняется тем, что в процессе профориентации формируются компетенции и навыки, необходимые для трудоустройства и трудовой мобильности. Профориентация в этих странах ориентирована, в первую очередь, на колебания и запросы рынков труда и находится в непосредственной зависимости от требований времени [24].

Таким образом, профориентация в зарубежных системах образования представляет собой целенаправленную, организованную психолого-педагогическую деятельность, осуществляемую квалифицированными специалистами. Специалисты данной области утверждают, что профориентационная деятельность не ограничивается кампанией по привлечению абитуриентов в профессиональную образовательную организацию, она должна проводиться со школьниками в возрасте от 5 до 14 лет, и быть направлена на са-

мопознание, знакомство с профессиями и возможностями образования, планирование карьеры.

Профессиональная ориентация в нашей стране прошла сложный путь. Истоки профориентационной работы были заложены в дореволюционной России и связаны с появлением службы по «приисканию» работы. В 20-е годы XX века произошло зарождение государственной службы управления профориентацией молодёжи, когда резко обострился весь комплекс проблем, связанных с подготовкой молодежи к профессиональной деятельности. Тогда же начались поиски форм и методов профориентационной работы.

В 1927 году, по инициативе выдающегося отечественного ученого В. Бехтерева, при Ленинградской бирже труда и институте по изучению мозга было создано бюро профессиональной консультации, деятельность которого была направлена на предварительное ознакомление школьников с видами производительного труда.

К середине 30-х годов в ряде крупных городов сложилась организационная структура управления профориентационной и профконсультационной работой, была предложена новая психологопедагогическая концепция развития личности, построенная на идеях общественно-исторической обусловленности высших психических функций, связи обучения и развития. После значительного перерыва, в начале 60-х-80-х годов начался активный поиск в решении задач профориентации. Под руководством А. Волковского была организована группа профориентации в Научно-исследовательском институте теории и истории педагогики Академии педагогических наук СССР; открыта лаборатория профориентации в НИИ психологии в Киеве под руководством Б. Федоришина; организован Научно-исследовательский институт трудового обучения и профориентации при Академии педагогических наук СССР - руководитель А. Голомшток; созданы соответствующие пособия (А. Сазонов, Н. Чистякова и другие) для студентов педагогических вузов, которые широко использовались и специалистами консультационных пунктов Госкомтруда СССР. Распад Советского Союза и изменение политики Российского госу-

дарства в начале 90-х годов привели к тому, что проблема профориентации молодежи стала «игнорироваться». В 1991 г. вышел закон «О занятости населения», где школьную профориентацию не запрещали, но она из школы фактически переводилась в службы занятости, появившиеся в этот период.

Современная ситуация развития общества потребовала существенных реформ в сфере общественной жизни, образования и в нашей стране, вследствие чего в начале XXI века профориентационной работе стали уделять особое внимание. Решение выше обозначенной проблемы в последнее время стало одной из задач первостепенной важности и одним из приоритетных направлений развития современного образования. К этому выводу пришли, изучив богатое психолого-педагогическое наследие, в котором отражен смысл всей профориентационной работы. Однако выяснилось, что методы, применявшиеся 10-15 лет назад, не подходят к новым условиям. В первую очередь это связано с тем, что ранее профориентационная работа осуществлялась в интересах народного хозяйства и обороноспособности страны, сейчас приходится решать задачи социально-трудовой, педагогической, психологической адаптации выпускников. Решение данных задач предполагается осуществлять через учебные заведения, чья деятельность должна быть направлена на профессиональное самоопределение каждой конкретной личности [25].

Изучив российский опыт, можно утверждать, что процесс самоопределения личности в профессиональной деятельности требует модернизации, как самого учебного процесса, так и системы отношений ее участников. На всех этапах образования необходима организация специальной научно-практической деятельности для оказания психолого-педагогической помощи в сопровождении будущего профессионала к жизненному и профессиональному самоопределению. Следовательно, профессиональная ориентация выпускников школ должна стать приоритетным направлением в деятельности и средних общеобразовательных школ, и профессиональных образовательных организаций, так как в совместной деятельности они смогут обеспечить гар-

моничное развитие личности учащегося в условиях рыночной экономики и нестабильности развития государства, превратив знания, приобретенные в процессе обучения, из теоретических в действенные, обеспечить возможность социальной адаптации выпускника, выражающейся в подтверждении правильности профессионального выбора, самоутверждения и самосовершенствования в области выбранной профессии.

Наиболее стремительно развивающимся подходом в профориентации является подход с использованием информационно-коммуникационных технологий в системах профориентации. Информационные и коммуникационные технологии (ИКТ) – это общий термин, охватывающий ряд различных технологий и инструментов (например, электронная почта, SMS/текстовые сообщения, веб-сайты, чат, группы новостей, телефонирование), которые быстро стали основой для предоставления профориентации. Быстрое развитие технологий, включая рост открытых данных и мобильных устройств, таких как смартфоны, приложения, планшеты и носимые устройства (например, умные часы), позволяет использовать новые методы изучения карьеры. Использование ИКТ варьируется от хорошо знакомых, таких как инструменты для аудио или видеозаписи, до чатов и обмена мгновенными сообщениями, форумов или более специализированных приложений, таких как массовые открытые онлайн-курсы.

Имеются данные о значительном прогрессе в интеграции ИКТ в службы профориентации и связанные с ними практики; но есть потенциал для дальнейшего улучшения. С постоянным распространением новых технологий сдвига внедрения ИКТ в карьерных службах становится все важнее.

Подход, связанный с использованием системы информации о рынке труда (ИРТ)

Системы информации о карьере используют данные из систем информации о рынке труда (ИРТ), переведенные в удобном для пользователя виде. Системы ИРТ - это «системы, механизмы или процессы для сбора, организации и предоставления информации о состоянии рынка труда и/или



профессий и рабочих мест. Это включает запись изменений, происходящих на рынке труда, занятости, рабочих мест и профессий.

Роль систем ИРТ заключается в том, чтобы помогать работе специалистов-практиков по профориентации, учителям и инструкторам, которые поддерживают: молодых людей в выборе пути обучения и профессиональной подготовки; в найме взрослых для осознанного и стратегического управления своей карьерой; или безработным взрослым, чтобы вернуться на рынок труда. Через ИРТ они имеют доступ к информации о тенденциях в сфере занятости, данным о структуре рынка труда и способах его функционирования, информации о различных профессиях и доступных учебных курсах, а также о возможностях трудоустройства. Использование онлайн-ИРТ не заменяет поддержку профессионалов в области профориентации, но требует инвестиций в специализированное обучение для них.

Надежные ИРТ необходимы для молодых людей, думающих о своей карьере или рассматривающих возможность открытия бизнеса, а также для безработных или работающих людей, которые думают о смене карьеры. ИРТ информирует их об: экономических условиях и условиях рынка труда, образовании, квалификации, обучении и навыках, текущем и будущем спросе и предложении рабочей силы и рабочих мест, вакансиях и найме.

ИРТ также поддерживает разработчиков политики в развитии стратегий для рынков труда будущего. Многие страны по всему миру вкладывают значительные средства в сбор и обработку ИРТ с целью поддержки политики рынка труда и индивидуальных карьерных решений. Чтобы быть эффективными, программы профориентации должны сочетать использование цифровых ресурсов

Использование интернет-интерактивных систем профориентации

Из общего ресурса для облегчения общения и распространения информации Интернет превратился в инструмент для совместного накопления знаний через социальные сети и мобильные устройства. Сетевые интерактивные системы используют интернет-технологии для интерактивного предо-

ставления информации и услуг пользователям или другим информационным системам/приложениям. Они предлагают информацию о занятиях и возможностях обучения в сочетании с оценками личных навыков и отношений. Многие из них включают в себя возможность создания личных портфолио подробным описанием навыков, квалификации, опыта и стремлений. Они могут содержать поисковые системы, связывающие личные качества и навыки с рекламируемыми вакансиями и позволяющие людям составлять свои резюме и подавать заявки на вакансии.

Существуют обширные веб-сайты, которые содержат фактическую информацию и материалы по развитию карьеры, включая диагностическую самооценку, а также могут предложить телефон доверия или общение со специалистами по профориентации. Эти веб-сайты требуют оценки влияния на профессиональные знания и навыки людей. Литература показывает, что многие оценки веб-сайтов были сосредоточены на уровне осведомленности и удовлетворенности пользователей или взглядах пользователей на веб-сайты, посвященные карьере, и на то, как они их используют.

#### Экспертные системы

Экспертные системы (ЭС) - это ветвь искусственного интеллекта (ИИ), которая пытается имитировать поведение человека. В области профориентации технология ЭС успешно использовалась в контексте того, что она помогает студентам выбирать курсы бакалавриата после получения высшего среднего образования. Метод компьютеризации диалога между студентом и научным руководителем может быть удобно воспроизведен, то есть рассуждения научного руководителя могут быть успешно воспроизведены силой рассуждений ЭС.

#### Использование приложений для профориентации

Приложения могут использовать возможности GPS мобильных устройств для предоставления информации о возможностях трудоустройства и обучения на местном уровне, а также для облегчения сосредоточения внимания на конкретных аспектах развития карьеры или конкретной отрасли,

или профессиональной области, предлагая гибкость и целевые услуги по развитию карьеры. ИРТ, предоставляемый приложениями, автоматически и легко обновляется. Приложения также имеют то преимущество, что представляют собой сложную информацию для молодых людей в привлекательной, понятной и точной форме. Навигация по приложениям на смартфонах и планшетах многих брендов интуитивно понятна и использует прокрутку и сенсорный интерфейс.

Симуляторы карьеры с улучшенным искусственным интеллектом

Симуляторы карьеры с усовершенствованным ИИ могут способствовать развитию соответствующего рискованного поведения в отношении вариантов карьеры. Симуляторы карьеры с усовершенствованным ИИ также могут помочь лицам, принимающим решения, понять динамичный и постоянный характер решений и их по Развитию навыков управления карьерой.

На уровне Европейского Союза в многочисленных политических документах в сфере образования и занятости признается роль профориентации и излагаются меры по ее развитию. Основная цель профориентации – помочь людям управлять своей карьерой, а результатом обучения должно быть приобретение и развитие навыков управления карьерой (НУК) [2].

Использование навыков управления карьерой

НУК позволяют гражданам любого возраста и любого уровня развития управлять своим жизненным опытом и обучением.

В новой европейской системе ключевых компетенций для введена «личная, социальная компетенция и компетенция обучения для обучения», которая включает аспекты, связанные с навыками управления карьерой, и определяется как «способность размышлять о себе, эффективно управлять временем, и информацией, конструктивно работать с другими, сохранять жизнестойкость и управлять собственным обучением и карьерой. Она включает в себя способность справляться с неопределенностью и сложностями, учиться обучаться, поддерживать свое физическое, эмоциональное и психи-

ческое здоровье, а также уметь вести сознательную, ориентированную на будущее жизнь, сопереживать и управлять конфликтами в инклюзивной среде».

В двух резолюциях Совета Европейского Союза о руководстве обращалось внимание на важность для граждан развития навыков управления карьерой. Они относятся к «ряду компетенций, которые обеспечивают структурированные способы для отдельных лиц и групп сбора, анализа, синтеза и организации собственной, образовательной и профессиональной информации, а также навыков для принятия и реализации решений и переходов». Примерами НУК являются: способность к самопознанию и самооценке, знание профессий и бизнеса, понимание систем образования, обучения и квалификаций, способность описывать собственные навыки, критическое мышление, управление бюджетом, управление проектами и так далее.

Первая приоритетная область Руководящей резолюции ЕС (2008) рекомендовала государствам-членам ЕС принять следующие меры для приобретения НУК на протяжении всей жизни: введение преподавательской и учебной деятельности, способствующей развитию навыков управления карьерой в целом, профессионального и высшего образования, программы обучения взрослых; подготовка и поддержка учителей и инструкторов для проведения таких мероприятий; поощрение родителей и привлечение организаций гражданского общества и социальных партнеров к поддержке этой деятельности; облегчение доступа к информации о возможностях обучения и их связях с профессиями, а также о потребностях в навыках, ожидаемых на местном или региональном уровне.

В результате, НУК получила широкое распространение, в частности, посредством предоставления услуг по профориентации в секторах образования и рынка труда в разных странах. Многие страны предприняли усилия для определения набора НУК, чтобы обосновать его в национальном контексте и установить его в рамках национальной системы НУК. Внедрение концепции НУК дает возможность всем гражданам – любого возраста и в различных условиях – формулировать и применять на практике личные планы действий

для дальнейшего обучения, управления карьерой и других жизненных целей с конечной целью достижения экономических и социальных преимуществ для государств-членов, такие как более высокий уровень образования, повышение возможностей трудоустройства и более активное гражданское участие.

Текущие тенденции в области навыков управления карьерой в большинстве стран нацелены на следующие задачи:

- интеграция развития профориентации в рамках более широких реформ в сфере образования, профессиональной подготовки и рынка труда;
- разработка рекомендаций, поддерживающих развитие человеческого капитала (включая непрерывное обучение, НУК, навыки трудоустройства, международное образование и карьерную мобильность);
- поддержка разработки НУК, чтобы люди могли получать доступ, понимать и использовать информацию в своих решениях;
- обеспечение того, чтобы программы и услуги по развитию карьеры поддерживали способность граждан управлять собственной карьерой;
- разработка и внедрение программ НУК для учеников в школах и в учреждениях дальнейшего и высшего образования, а также для молодежи и взрослых в таких контекстах, как государственные службы занятости;
- включение НУК в школьные программы на разных уровнях образования (начальное, среднее, послесреднее, ПОО, высшее образование);
- предоставление практикующим специалистам/учителям методологической поддержки (например, методических руководств, открытых образовательных ресурсов, примеров научно обоснованных исследований и так далее) для внедрения профориентации в школьные программы/предложение профессионального обучения на разных уровнях образования; Поддержка переходов (между (между разными уровнями образования, от учебы к работе и т. д.) посредством разработки НУК [26].

## **2 Проект разработки профориентационного центра в Томске**

### **2.1 Актуальность проблемы профориентации школьников**

Согласно законам развития науки и техники новые открытия появляются в геометрической прогрессии. Технологии, изобретения, методологии, основанные на новейших исследованиях, меняют социально-экономическую ситуацию в стране и в мире. Потребности рынка значительно изменились за последние 30 лет. Технологический прогресс провоцирует исчезновение многих профессий и появление новых. Стоит отметить, что исчезновение профессий происходит с большей скоростью, чем появление новых. Это все также связано с развитием новых технологий, которые заменяют ручной труд. Опыт предыдущих поколений стал утрачивать свою актуальность.

40% людей с высшим образованием не работают по специальности. 22% студентов не заканчивают обучение в срок. 31% студентов отчисляются, так как разочарованы в выбранной специальности. Эти и многие другие проблемы являются следствием информированности школьников о рынке труда и его потребностях. Так, 70% выпускников 9-11 классов практически не обладают знаниями о реальном спросе на рынке труда. 50% старшеклассников не способны оценить и соотнести профессию со своими реальными возможностями. 46% школьников попадают под влияние родителей ли родственника. 67% школьников, выбирая профессию, не представляют ее сути.

Рекрутинговая компания «Hays» в 2017 году провела исследование «Вызовы рынка труда и профессии будущего». Рассмотрим некоторые результаты этого исследования (рисунок 1). Участники опроса подтверждают тенденцию к изменению востребованности профессий в ближайшие десять лет. 63% участников отмечают, что востребованность их профессиональных навыков значительно изменится или вовсе потеряет свою актуальность

#### Как изменится Ваша текущая профессия в течение 10 лет?



Рисунок 1 – Диаграмма результатов опроса компании Naus

Неопределённость, возникающая в результате отсутствия своевременной информированности, приводит к неосознанному выбору профессионального пути школьниками. Выбор профессии школьниками не коррелируется с потребностями и возможностями рынка. Вследствие чего, наблюдается ситуация перенасыщения специалистами одного профиля и недостаток специалистов другого. Поэтому актуальным становится вопрос об актуальности профессиональной ориентации школьников и развитии их soft-skill. Следовательно, профессиональная ориентация – это государственная по масштабам, экономическая по результатам, социальная по содержанию, педагогическая по методам сложная и многогранная проблема [27].

На сайте общероссийской базы вакансий [trudvsem.ru](http://trudvsem.ru) в разделе «профориентация» представлены профессиограммы. Профессиограммы – это своего рода карточки профессий, которые содержат описание специальности, содержание деятельности, требования к знаниям, умениям и индивидуальным особенностям специалиста, а также условия труда, медицинские противопоказания, перспективы карьерного роста и прочее. Перечень профессиограмм состоит всего из 96 специальностей, которые не коррелируются с потребностями рынка. Несомненно, ИТ сфера, на сегодняшний день, является одной из перспективных и стремительно развивающихся. На портале с профессиограммами этой сфере посвящена одна скромная карточка «программист». В след за бурным развитием ИТ индустрии следует и стремительная дифференциация, и специализация труда. Самые востребованные ИТ специ-

альности по версии Яндекс практикума и аналитической службы Headhunter представлены ниже на рисунке, и это только малая часть возможных специальностей в этой сфере.

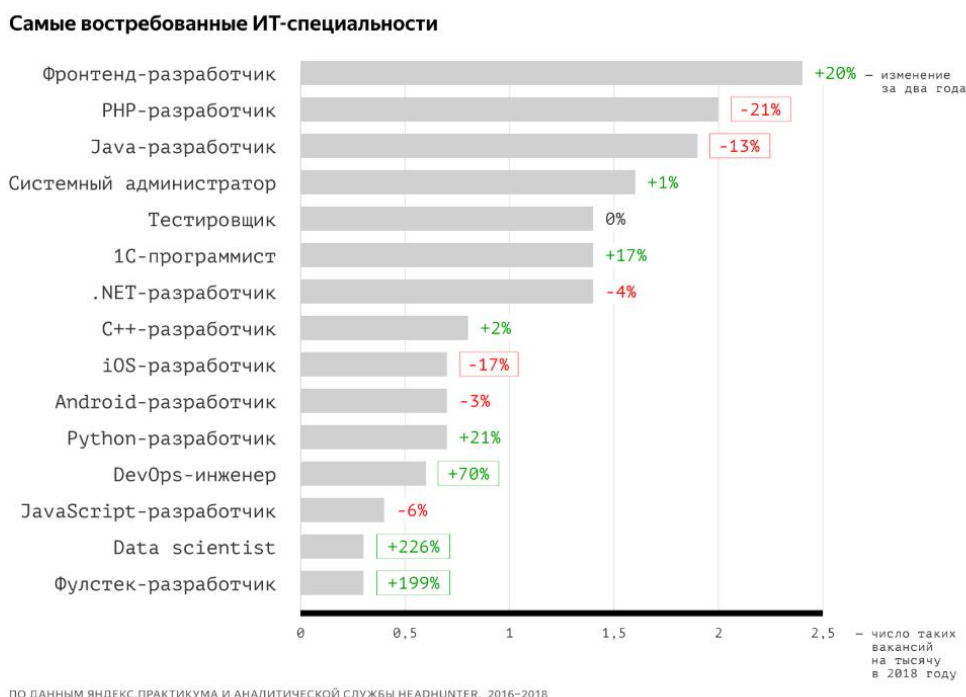


Рисунок 2 – Диаграмма востребованных специальностей в ИТ сфере [28]

Логично предположить, что университет как поставщик hard skills будет менее значимым в становлении профессионального пути людей (результат опроса рисунок 3). Исходя из представленных данных, можно сделать вывод. Участники рынка труда понимают, что академических знаний, полученных в университете, уже недостаточно для осуществления профессиональной деятельности.

**Как Вы считаете, навыки какого типа будут важнее для успешного построения карьеры через 10 лет?**

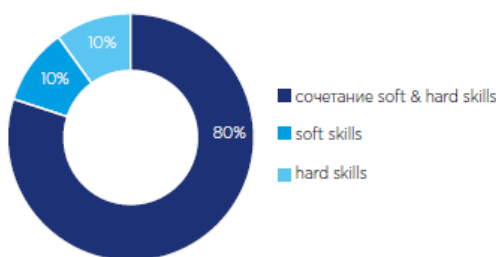


Рисунок 3 – Диаграмма результатов опроса компании Naus



Независимое издание о технологиях и бизнесе компания RB.RU выделяет следующие 14 soft skills, которые востребованы работодателями при поиске сотрудников:

- Системный анализ, как способность определять, как должна работать система и как ее работа будет изменяться под влиянием внешних факторов.
- Ориентация на клиента, как способность понимать и учитывать потребности клиента и стараться ему помочь.
- Тайм-менеджмент, как умение управлять собственным временем, грамотно распределяя задачи.
- Способность координировать людей, организаторские способности;
- Активное обучение, как навык использования новой информации для решения задач.
- Социальная восприимчивость подразумевает эмпатию и понимания причин поведения людей.
- Контроль и анализ, как умение оценивать результаты людей или компании с целью дальнейшего улучшения их деятельности.
- Решение сложных проблем, как умение определять и оценивать возникшую проблему, видеть пути работы с возникшей ситуацией.
- Умение хорошо писать. Имеется ввиду, умение грамотно и эффективно коммуницировать посредством писем.
- Системный навык оценки вариантов решения проблемы для правильного принятия решения.
- Умение говорить, как навык грамотно и понятно доносить информацию о слушателя.
- Способность понимать прочитанное, как базовый навык работы с текстом.
- Критическое мышление, а именно использование логики для оценки эффектов от потенциальных решений;

- Активное слушание, как способность понимать оппонента, задавать уместные вопросы и не перебивать.

По информации, предоставленной РТ со ссылкой на исследование онлайн-школы Skysmart и Кружкового движения Национальной технологической инициативы, около 21 % российских школьников хотят в будущем работать в сфере информационных технологий (ИТ).

Обучающиеся рассказали и о компетенциях, которые считают необходимыми в выбранных сферах деятельности. 55% юных респондентов полагают самым важным умение работать с людьми, 51% – системное мышление и работу в режиме высокой неопределённости с быстрой сменой задач, 50% – способность управлять проектами и процессами. Также по 48% школьников упомянули критическое мышление и умение работать в команде, а 47% полагают, что в их будущей деятельности на первом месте – клиентоориентированность.

Значимость проблемы подготовки учащейся молодёжи к профессиональному самоопределению отмечается в Распоряжениях Правительства РФ: «Об утверждении Государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы» (15 мая 2013 г. № 792-р), «Об утверждении комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015 – 2020 годы» (3 марта 2015 г. № 349-р), «Об утверждении Плана мероприятий, направленных на популяризацию рабочих и инженерных профессий» (05 марта 2015 № 366-р); в Стратегии развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 года (одобрена Коллегией Минобрнауки России, протокол от 18 июля 2013 № ПК-5вн) и других документах федерального уровня.

#### Описание бизнес идеи

Миссия центра – содействие в формировании видения молодежи в сфере профессионального самоопределения согласно потребностям и возможностям рынка.

#### Задачи:

- создать условия для развития системы работы по самоопределению, профессиональной ориентации,
- обеспечить сопровождение профессионального самоопределения обучающихся (отслеживание прогресса, контроль прохождения заданий и т.д.);
- обеспечить информированность обучающихся об особенностях различных сфер профессиональной деятельности;
- содействие в формировании мягких навыков;
- создать «сообщество»/комфортную среду для общения и консультирования по вопросам профессиональной ориентации (как с ровесниками, так и со специалистами, психологами).

Схем предоставления услуг представлена ниже на рисунке 4. Основные функции профориентационного центра:

- Информационная. Центр необходим для обеспечения школьников и их родителей информацией о рынке труда: востребованные профессии, новые профессии, что представляют собой те или иные специальности, какие задачи решают специалисты разных профессий.
- Обучающая. Курсы, мастер-классы направлены на формирование мягких навыков у школьников, которые необходимы им для адаптации в профессиональной среде. Мягкие навыки также выступают в роли конкурентных преимуществ в дальнейшем для участников рынка труда.

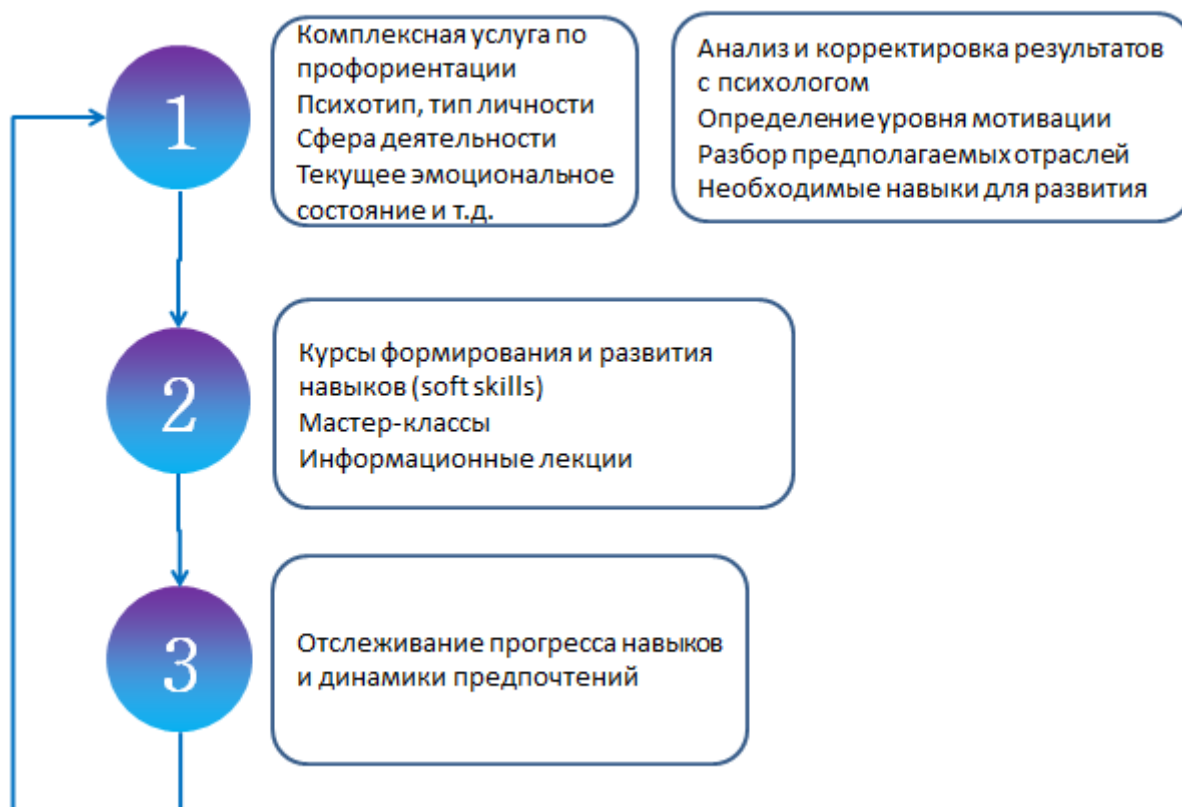


Рисунок 4 – Схема предоставления услуг центра

Схема зависимости предоставления услуг центра построена таким образом, чтобы школьник был заинтересован в дальнейшем сотрудничестве. А именно, по результатам тестирования и собеседования со специалистом школьник получает информацию о перспективных для него направлениях, в каких учебных заведениях можно получить указанные специальности, и какие навыки необходимы для успешной реализации собственного потенциала. Далее центр предлагает услуги по развитию мягких навыков, после прохождения которых логично пройти профориентационное тестирование вновь для понимания прогресса и тенденций предпочтений.

## 2.2 Маркетинговый анализ

Основная тенденция развития современного мира, оказывающая влияние на характер, направленность и темпы социально-экономического разви-

тия – это переход от индустриального этапа развития к постиндустриальному.

Формами проявления этой тенденции выступают:

- глобализация производств и интеграция мировых экономик;
- стремительное повышение динамики развития технологий и техники, повышение степени неопределённости будущего, что требует высокой профессиональной и межпрофессиональной мобильности (горизонтальной, вертикальной и территориальной);
- информатизация и цифровизация производства и других сторон социально-экономической жизни;
- персонализация производства и потребления;
- увеличение доли населения, занятого в сфере услуг, возрастание роли общих компетенций (soft skills) при сохранении значимости профессиональных компетенций (hard skills);
- дифференциация социально-трудовых ролей, появление новых способов организации деятельности (фриланс, коворкинг, распределённые проектные команды и т.д.), расширение пространства самозанятости, что влияет на изменение типичных моделей образа жизни;
- переход к «открытому обществу», основанному на внутреннем контроле, самостоятельности и ответственности каждого человека.

Все эти факторы значительно повышают требования к уровню профессиональной подготовленности работников и качеству самоопределения личности [29]

Что касается типа услуг, то наиболее распространённым типом является консультирование. Данное консультирование основывается не только на упомянутом выше тесте «Профориентатор», рынок содержит множество предложений: графологический тест (по подчерку); биометрия, в том числе по отпечаткам пальцев, а также консультация соматиполога; тест по электромагнитным импульсам коры головного мозга.

Наряду с консультированием некоторые компании проводят деловые и развивающие игры, помогающие самоопределению детей и подростков [30]. Пять компаний проводят только обучающие курсы по выбору профессии.

Рынок профориентационных услуг еще не сформирован как самостоятельный и является частью дополнительного образования. Следовательно, оценить динамику можно опираясь на рынок дополнительного образования для школьников.

В период майских праздников 2020 года количество транзакций по категории образования превысило майские результаты прошлого года в 2,5 раза за счет роста покупок онлайн-курсов.

По оценкам BusinesStat, за 2020 год объем рынка дополнительного образования детей в стране уменьшился на 17,3% до 1 206,4 млн. академических часов. Такой спад объясняется приостановкой деятельности организаций в связи с эпидемиологической обстановкой. Часть организаций способна перейти на онлайн формат, но их доля очень мала. Эксперты BusinesStat прогнозируют восстановление объема рынка до 1 427,1 млн. академических часов в течение 2021 года.

Самыми популярными направлениями обучения для взрослых стали изучение языка, тренинги по продажам, созданию бизнеса и личностному росту, а для детей – иностранные языки и курсы подготовки к ЕГЭ и ГИА для школьников. При этом все больше людей выбирает онлайн-форматы для обучения. Это неудивительно: онлайн-формат закрывает такие проблемы, как нехватка времени и необходимость подстраиваться под различные расписания, а также дает возможность отслеживать свой прогресс», — отметила директор по развитию массовых сервисов Qiwi Виктория Кияченко.

#### Прогноз

В 2022-2024 гг объем рынка дополнительного образования детей будет расти в среднем на 1,4% ежегодно и достигнет 1 488,9 млн академических часов в 2024 г. Рост рынка будет обеспечиваться дальнейшей реализа-

цией федеральных проектов в области дополнительного образования и развитием государственно-частного партнерства.

Так как рынок профессиональной ориентации еще в процессе становления, возможно оценить только его потенциальную емкость. На сайте [tomsk.profi.ru](http://tomsk.profi.ru) специалисты предлагают услуги по профориентации. Стоимость одного часа (60 минут) по профессиональной ориентации от 2 000 рублей до 7 000 рублей. Примем среднюю стоимость часа за 3 000 рублей (наиболее часто встречаемое значение). В среднем, для обсуждения и корректировки результатов профориентационного тестирования требуется 2 часа. В действительности профориентационная работа проводится не за один сеанс, а в течение некоторого периода времени отслеживанием тенденций. В Томске примерно 42337 детей в возрасте от 15 до 19 лет [24]. Из них примерно 35 970 школьников 8-11 классов. 70 % школьников не определились с направлением карьерного развития, следовательно, им нужна помощь в профориентации. Сделаем погрешность 20%, что не все будут хотеть или способны приобрести услугу. Итого потенциальная ёмкость рынка профориентационных услуг в Томске составит  $35\,970 * 0,7 * 0,8 * 6\,000 = 120\,859\,200$  рублей.

По результатам PTSTLE анализа можно сделать следующие выводы. На сегодняшний день на рынке сложилась неоднозначная экономическая ситуация. С одной стороны продляют действие противоэпидемиологических мер, что вносит ограничения на проведение офлайн мероприятий, работу со специалистами центра тет-а-тет. С другой стороны, в ближайший год экономисты обещают восстановление докризисного уровня экономики.

Отсутствие актуальной системы профориентации, организованной государством также является неоднозначным трендом. С одной стороны, формирование системы профориентации является как никогда актуальным. С другой стороны, отсутствие государственной поддержки усложняет процесс создания подобного центра. На данном рынке следует воспринимать госу-

дарство не как конкурента, а как партнера обладающего большим количеством статистических данных.

### **2.3 Конкурентный анализ**

На томском рынке представлено две крупных организации, образующих среду на профессиональной ориентации и формирования профессионального пути школьников Центр "Планирование карьеры" и Региональный центр развития образования. 25 лет на рынке.

Цель Программы развития МАОУ «Планирование карьеры» на 2019–22 гг.: модернизация условий и форм профессиональной ориентации обучающихся на основе создания открытой информационно – образовательной среды МАОУ «Планирование карьеры».

Задачи:

1. Цифровизация базовых процессов МАОУ «Планирование карьеры».
2. Расширение перечня профессиональных проб, усовершенствование методики их проведения и методических основ планирования карьеры.
3. Создание и обеспечение условий для эффективного участия педагогического коллектива и обучающихся МАОУ «Планирование карьеры» во всероссийском и международном сетевом взаимодействии (конкурсное движение, стажировки и др.).
4. Формирование репутации ЦПК как методического центра по профессиональной ориентации детей и взрослых.

Из 62 реализуемых программ 20 подходят по возрасту для учащихся 8-11 классы. Из представленных программ, только 10 направлены на формирование навыков, повышающих конкурентоспособность школьника в дальнейшем.

ОГБУ «Региональный центр развития образования» — региональный оператор реализации в системе общего образования Томской области Стра-



тегии развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года. 20 лет на рынке.

Профориентация является одним из множества направлений, реализуемых в рамках системы общего образования в Томске, и представлена в виде независимых мероприятий.

В качестве конкурентного анализа используем SNW анализ, где предполагается оценка критериев по схеме W – слабая, N – нейтральная, S – сильная сторона (таблица 2). В последней колонке отражено, что может предложить проект.

Цветовые обозначения в таблице:

- Центр "Планирование карьеры" X;
- Региональный центр развития образования X.

Таблица 2 – Сравнительный анализ конкурентов

Критерий	W	N	S	Предложение
Наличие сайта		X X		Лендинг
Легкий поиск информации	X	X		Лендинг представляет простую структуру для поиска информации
Давность на рынке			X X	Компенсируется качеством предоставления услуги
Наличие системы информирования о разных сферах профессиональной деятельности (информационный контент)	X	X		Информационно-образовательный контент
Сообщество школьников	X X			Создание информационной среды, мессенджера на базе приложения
Координация в выборе ВУЗа	X X			Информация о ВУЗах и специальностях является частью профориентационной работы
Офлайн мероприятия		X	X	Тренинги, мастер классы, встречи со специалистами проводятся преимущественно в офлайн формате.
Система развития soft skills	X	X		Отдельная услуга – программы по формированию soft skills
Сопровождение приложением	X X			Будет разработано приложение для переноса части обучения в онлайн формат и геймифицировано.

Томские организации, занимающиеся профессиональным ориентированием молодежи в большей степени на проведение информационных мероприятий. После прохождения профориентационного тестирования, ребенок находится в неопределенности, что делать с полученной информацией. Идея разрабатываемого центра предполагает дальнейшую работу с школьником. Задача показать родителю и ребенку, что развитие мягких навыков — это вклад в развитие, так как полученные навыки — это конкурентное преимущество.

## **2.4 Целевая аудитория**

Целевой аудиторией являются родители школьников 8-11 классов и сами школьники, так как старшеклассник способен иметь заработок или карманные деньги. Тем не менее, конечное решение принимают родители, поэтому рассмотрим их логику принятия решения в вопросе «куда отдать ребенка» (рисунок 5).

По описанию четырех основных вариантов логики принятия решения, мотивированных разной степенью вовлеченности родителя в развитие ребенка и контроля за ним. Можно выделить четыре типажа ЦА.

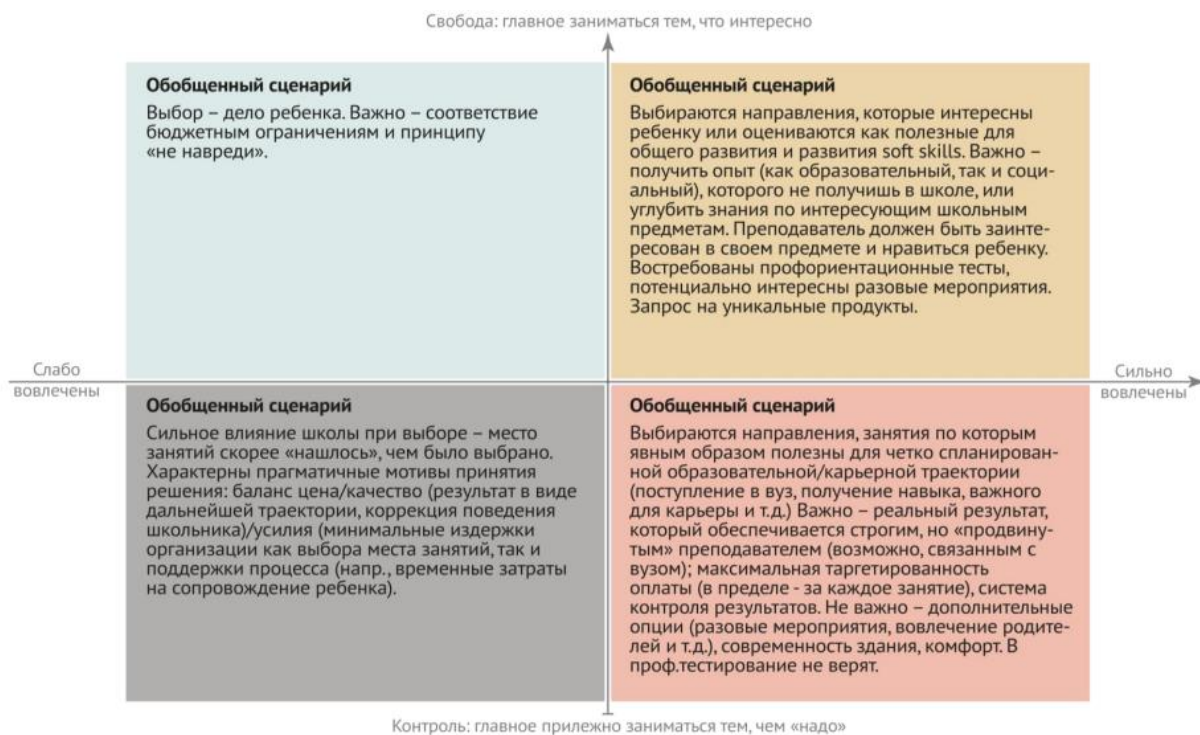


Рисунок 5 – Диаграмма логики принятия решения родителя в вопросе дополнительного обучения ребенка.

Сформулируем мотивы типажей целевой аудитории в таблице 3.

Таблица 3 – Мотивы типажей

ЦА	Мотив ЦА
«Не навреди»	Одобрят выбранное ребенком, дают ему свободу выбора
Адеквататы	Интерес ребенка и польза его будущему
Жандарм	Родители будут руководствоваться своим ощущением и пониманием необходимых для хорошего будущего ребенка занятий и увлечений
Прагматики	В принятии решений руководствуются экономией, издержками, соотношением цена-качество

Оценим привлекательность рассмотренных сегментов для начинающего бизнеса (таблица 4). Соответствие аудитории оценивается следующим образом: 1-не подходит, 2-частично, 3-соответствует требованию.

Таблица 4 – Оценка привлекательности сегментов целевой аудитории

Критерий оценки	«Не навреди»	Адекват	Жандарм	Прагматик
Легко выйти на ЦА	2	3	2	1
Минимум усилий для прогрева	2	3	1	1
Возможность влиять через ребенка	3	3	1	1
Сумма	7	<b>9</b>	4	3

По результатам оценки наиболее подходящим является типаж «адекват». Сформулируем его основные черты (рисунок 6).



**Типаж «Адекват»**

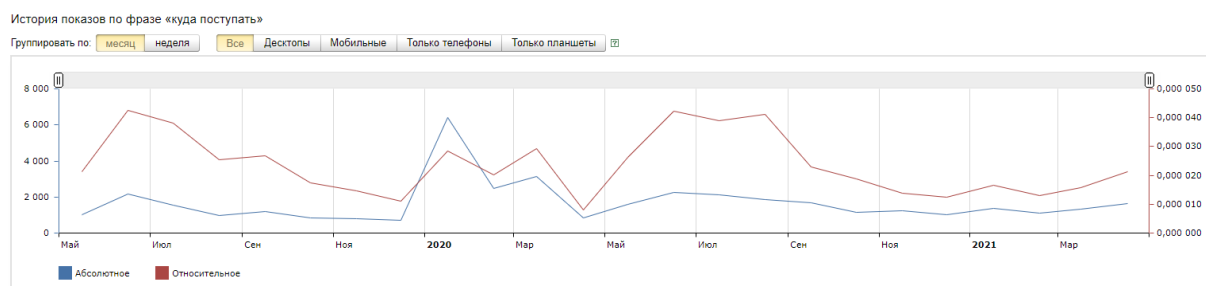
- Родитель школьника 8-11 класса
- Достаток выше среднего (от 40 000 руб.)
- Вовлечены в развитие ребенка
- Верят в профориентацию
- Есть запрос на развитие soft-skill

Рисунок 6 – Портрет потребителя типажа «Адекват»

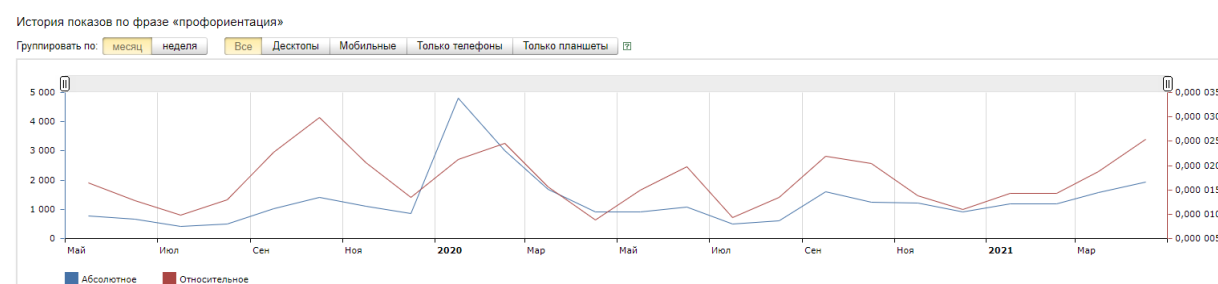
Чтобы оценить периодичность проблемы проанализируем статистику с сайта wordstat (рисунок 7). Для начала определим, какой запрос, связанный с профориентацией, является наиболее популярным. В среднем в месяц поисковых запросов по фразе «профориентация» порядка полутора тысяч. Также стоит обратить внимание на похожие запросы «куда поступать», «класс профессия». Данные запросы отражают потребность в информации о профессиях и способах подбора направления под возможности потребности школьника. Статистика количества запросов по фразам «профориентация» и «куда поступать» за последний год говорит, что данная тема начинает быть востребованной с сентября. С осени медленно количество запросов увеличивается и пика достигает в январе. Предположительно, такая динамика связана

с началом учебного года. К январю всех школьников просят определиться с предметами, которые они будут сдавать на ЕГЭ.

1)



2)



3)

Что искали со словом «профориентация» — 1 418 показов в месяц		Запросы, похожие на «профориентация»	
Статистика по словам	Показов в месяц	Статистика по словам	Показов в месяц
<a href="#">профориентация</a>	1 418	<a href="#">профессия выбор</a>	727
<a href="#">теста профориентацию</a>	428	<a href="#">тест профессия</a>	428
<a href="#">тест +на профориентацию</a>	303	<a href="#">профессия выбор тест</a>	72
<a href="#">ранняя профориентация</a>	120	<a href="#">профессиональный самоопределение</a>	275
<a href="#">класс профориентации</a>	110	<a href="#">профессиональный ориентация</a>	160
<a href="#">профориентация +в школе</a>	75	<a href="#">профессия школьник</a>	51
<a href="#">профориентация бесплатно</a>	74	<a href="#">куда поступать</a>	1 833
<a href="#">профориентация онлайн</a>	72	<a href="#">куда пойти после</a>	416
<a href="#">теста профориентацию онлайн</a>	63	<a href="#">профессиональный отбор</a>	66
<a href="#">профориентация профессии</a>	55	<a href="#">профессия после</a>	864
<a href="#">профориентация презентация</a>	51	<a href="#">класс профессия</a>	1 482
<a href="#">тест +на профориентацию бесплатно</a>	51	<a href="#">профессия 9</a>	811
<a href="#">теста +на профориентацию бесплатно</a>	51	<a href="#">психотерапевт красноярск</a>	9

Рисунок 7– Статистика 1) запросов в Томске по фразе «куда пойти учиться»; 2) запросов в Томске по слову «профориентация»; 3) поисковой выдачи по слову «профориентация» и формулировки связанных запросов

Стоит еще раз акцентировать внимание, что рынок профориентационных услуг это часть рынка дополнительного образования. Поэтому в такой интерпретации конкурентами выступают спортивные секции, развивающие и т.д. В 2017 году ВШЭ было проведено исследование рынка дополнительного

образования детей. Рассмотрим результаты, касающиеся опроса родителей о критериях выбора программ дошкольного образования (рисунок 8).



Рисунок 8— Диаграмма значимости критериев при выборе дополнительного образования

Данные выше представленной диаграммы можно интерпретировать следующим образом. Родители отдадут предпочтение в обучении у специалистов с подтвержденной квалификацией или соответствующим послужным списком. Второй и третий критерии по значимости примерно равны, и их можно объединить в одну категорию «имидж». Хорошая репутация и достижения учеников. Четвертым по важности для родителей и ключевым для данного проекта является критерий «уровень подготовки для поступления в ВУЗ и дальнего профессионального становления».

#### Продуктовый портфель

Профориентационное тестирование проводит психолог при личной встрече, чтобы максимально корректно оценить особенности, склонности и предпочтения пользователя услуги. Клиент проходит тестирования, а затем результаты корректируются вместе с психологом. Цена услуги 3 000 рублей, что соответствует средней цене на рынке.

В 2017 году Google провела внутреннее исследование [30], чтобы определить самые продуктивные команды внутри компании. Исследователи обнаружили, что их лучшими командами были смешанные группы сотрудников с сильными «гибкими навыками». Дальнейшие исследования показали, что на успех работы повлияли развитые навыки коммуникации, эмпатии и лидерства.

Социальная сеть для профессионалов LinkedIn составила список самых востребованных навыков в 2019 году. По данным LinkedIn, на сегодняшний день, 57% топ-менеджеров считают «мягкие» навыки более важными, чем «твёрдые».

Самые востребованные soft skills:

- Креативность;
- Умение убеждать;
- Сотрудничество;
- Адаптивность;
- Управление временем.

Сравним данный список востребованных навыков со списком, предложенным автономной некоммерческой организацией «Россия – страна возможностей».

- Самоорганизация;
- Системный анализ и оценка;
- Работа в условиях неопределенности;
- Ведение переговоров;
- Обучение во время работы;
- Внимательность;
- Навыки оперативного поиска данных;

По этим двум перечням пересечения наблюдаются в следующих тематиках:

- Коммуникация и умение убеждать;

- Адаптивность;
- Самоорганизация.

Для начала работы центра необходимо сформировать начальный продуктовый портфель из нескольких курсов. Разработкой наполнения курсов будут заниматься приглашенные специалисты: преподаватели университетов, практики, коучи смежных направлений.

Рассмотрим обобщённое описание каждого курса.

Коммуникация и умение убеждать

Коммуникационные навыки включают связанную конструктивную речь, четкое изложение мыслей, активное слушание, презентацию, а также хорошие навыки делового письма. Одним из наиболее востребованных навыков общения является способность объяснять узкие технические характеристики партнерам, клиентам и сотрудникам, которые не обладают технологическими знаниями. Сюда же относится убеждение.

Адаптивность

Современный мир описывают аббревиатурой VUCA. Это мир нестабильности (volatility), неопределенности (uncertainty), сложности (complexity) и неоднозначности (ambiguity), и нам придется в нем жить. Работа в режиме неопределенности — умение быстро реагировать на изменения условий задачи, принимать решения, управлять проектами и своими ресурсами. Чтобы конкурировать на рынке и быть востребованным, нужна гибкость и умение быстро адаптироваться к изменениям. Например, в навык работы в режиме неопределенности входит стресс-менеджмент.

Самоорганизация

Самоорганизация личности проявляется в целеустремленности, активной аргументации, мотивации на результат и планировании деятельности с целью сокращения времени, затраченного на решение определенных задач в работе сотрудника. В основе лежат умения тактического и стратегического планирования, расставление приоритетов при решении нескольких задач, по-



иск компромиссов в распределении времени на профессиональную и личную жизнь.

Длительность и формат проведения зависит от целей каждого курса и решения разработчика исходя из максимизации полезности от обучения.

Проанализировав цены на аналогичные курсы, представленные в интернете, обозначим среднюю предполагаемую стоимость курса.

- Коммуникация и умение убеждать 40 000 рублей за курс при длительности курса 8 месяцев. Встречи проводятся два раза в неделю по два академических часа. Следовательно, стоимость месяца 5 000 рублей.
- Адаптивность. Стоимость курса длительностью 8 месяцев, по 8 встреч в месяц длительностью по два академических часа оставит 50 000 рублей. 6 250 рублей в месяц.
- Самоорганизация. Стоимость курса длительностью 8 месяцев, по 8 встреч в месяц длительностью по два академических часа оставит 67 200 рублей. 8 400 рублей в месяц.

Цена профориентационного собеседования 3 000 рублей. При этом все тестирования клиенту высылаются для прохождения заранее. После чего приходит к психологу на объяснение, уточнение результатов.

## **2.5 Продвижение**

Рассмотрим примеры контекстной рекламы по запросам, связанным с профессиональной ориентацией, выбором профессии или места обучения и так далее. На рисунке представлены два единственных рекламных объявления, размещенные одно в Яндексe, другое в Google (рисунок 9). Реклама принадлежит двум крупным компаниям с большим бюджетом. Следовательно, логично предположить, что использование данного канала продвижения малоэффективно и затратно.

## [Кем быть - тест «Профориентация» - HH.ru](#)

Онлайн-**тестирование**, помогающее построить карьеру. Карьерный консультант. Типы: Что не писать в резюме?, Как выходить из декрета?, Как **пройти** собеседование?

## Самопознание: онлайн-курс. Обучение по цене книги!

[4brain.ru](#) > Самопознание ▾ реклама

Вы узнаете чего действительно хотите в жизни, поймете свои сильные/слабые стороны · 4 недели. 16 уроков. 50 характеристик личности · 18+

[Авторы программы](#) · [Что будет на курсе](#) · [Отзывы](#) · [Записаться](#)

[Контактная информация](#) · [+7 \(909\) 107-XX-XX Показать](#) · [круглосуточно](#)

### Рисунок 9– Объявления контекстной рекламы в поисковых сервисах Яндекс и Google

Оценив секции или образовательные курсы для школьников в Томске, можно сделать следующие выводы. Продвижение с помощью онлайн рекламы развито слабо. Контекстной рекламы нет, таргетированная реклама не сработала. Практически у каждой секции или организации, занимающейся дополнительным образованием, есть сайт. Следовательно, продвижение происходит за счет офлайн средств: сарафанное радио, сотрудничество со школами, наружная реклама.

Сотрудничество со школами имеет много положительных моментов. Во-первых, школа не потребует платы за распространение информации: проведения классного часа или просто раздача брошюр детям. Во-вторых, данный канал продвижения позволяет напрямую пообщаться с потенциальными пользователями дополнительных образовательных услуг. Есть возможность оценить их реальные запросы. Если правильно выстроить коммуникацию с образовательным учреждением, то можно выйти на ЛПР – родителей и выступить на собрании.

Затраты на данный вид продвижения:

- Разработка макета и дизайна листовки – реализуется за счет собственных сил 0 рублей;

- Печать листовок – партия 1 000 штук на хорошей бумаге формата А5 с цветной двусторонней печатью – 12 000 рублей, по расчеты на сайте томской компании «Луна Принт».

Также стоит заложить бюджет на тестирование контекстной рекламы и в инстаграм. Реклама в инстаграм 5 постов, стоимостью продвижения каждого 600 рублей. Итого 3 000 рублей.

Для тестирования контекстной рекламы достаточно 300 кликов, так как это среднемесячное количество запросов. Средняя цена за клик в Google в сфере образования 32 рубля. Следовательно, стоимость тестирования данного вида рекламы составит 9 600 рублей.

Итого общий рекламный бюджет на этапе запуска составит 12 600 рублей.

## 2.6 Финансовая модель

Для представления хронологии этапов проекта составим план реализации проекта (таблица 5).

Таблица 5 – План реализации проекта

№	Этап	Ключевые контрольные точки	Содержание этапа	Плановый срок
1	Разработка программы курса про развитие мягких навыков №1, №2, №3	Анализ содержания существующих курсов	Анализируется востребованные аспекты знаний в предметных областях курсов. По итогу список тем, которые необходимо раскрыть в курсе и перечень видов взаимодействия с аудиторией	01.08.2021-07.08.2021
		Формирование структуры курсов	По итогам анализа формируется четкая структура курса с заданиями, играми, кейсами т.д.	08.08.2021-31.08.2021

Продолжение таблицы 5

2	Запуск рекламной кампании	Начало проведения маркетинговых мероприятий для поиска клиентов для профориентации и курсов	Этап включает в себя cusdev, подготовку рекламных материалов: листовок, постов в соц. сетях и т.д.	15.08.2021-31.08.2021
		Рекламная кампания	Этап включает в себя запуск рекламных материалов в социальных сетях, настройку таргетированной рекламы, взаимодействие с образовательными организациями	01.09.2021 – 31.11.2021
3	Запуск систем первой, второй, третьей очереди с вмененной поддержкой из-за работки курсов	Публикация части курса с целью защиты авторского права	Этап предполагает публикацию части содержания каждого курса	01.12.2021-01.04.2021
		Анализ результатов работы. Доработка системы профориентирования	Этап включает доработку системы исходя из анализа полученной из обратной связи.	15.10.2021-01.04.2021

Регистрация ООО обойдется в 14 000 рублей, что включает в себя пошлину и уставной капитал.

Для реализации деятельности необходимо приобрести оборудование на сумму 150 000 рублей. К оборудованию относится два ноутбука, один принтер и один проектор.

Создание логотипа и фирменного стиля обойдется в 30 000 рублей.

По оценке эксперта, разработка одного курса стоит от 90 000 рублей до 120 000 рублей. Для данного проекта цену за курс берем по верхней границе, так как курс предполагает разнообразие по методам интерактивного взаимодействия со слушателем.

Как было посчитано выше, общий рекламный бюджет на этапе запуска составит 12 600 рублей.

Для проведения профориентационного собеседования и проведения курсов необходимо помещение не более 25 кв.м. По оценкам предложений на

платформе «Циан» меблированный офис можно арендовать в пределах 15 000 рублей.

Стоимость академического часа работы преподавателя 600 рублей. В месяц на один курс уйдет 16 часов. Следовательно, оплата преподавателя курса составит 9 600 рублей. За месяц на 3х преподавателей курса фонд оплаты труда составит 28 800 рублей, с учетом того, что сотрудника будут трудоустраивать как само занятого.

Стоимость услуги по профориентации 3000 рублей. Из них заработная плата психолога 1000 рублей в час. Подготовительная работа с психологом, формирование схемы профориентации, дополнительных материалов еще 50 000 рублей

По закону с лицензией должны работать детские центры:

- которые целенаправленно учат детей и прививают им знания и навыки;
- работают по программе, и в ней описан план занятий с количеством часов для каждого этапа;
- составляют расписание занятий;
- используют оценочные и методические материалы.

Данный проект подходит под вышеописанные критерии. Стоимость лицензии 50 000 рублей.

Обеспечение офиса (5 000 рублей) включает в себя оплату интернета, материалов необходимых для принтера и прочее.

Полный перечень разных видов затрат представлен в таблице 6.

Таблица 6 – Перечень статей расхода для проекта

Статья расхода	Сумма, руб.
Разработка одного курса	120 000
Продвижение	12 600
Аренда	15000
ФОТ в месяц преподавателя курса	9 600
Ставка профориентатора за чел.	1 000
Стоимость курса 1	5 000

Продолжение таблицы 6

Стоимость курса 2	6 250
Стоимость курса 3	8 400
Профориентация услуга стоимость	3 000
Регистрация ООО	14000
Оборудование	150 000
Лицензия	50 000
Создание логотипа и фирменного стиля	30 000

Рост и спад по количеству клиентов ориентируется на сезонность, связанную с началом учебного года. Школьников ближе к середине учебного года обязывают определиться с предметами, поэтому новому календарному года количество клиентов центра достигает максимума. По результатам расчета эффективности проекта (приложение Б) произведены расчеты следующих параметров. Представлено в Таблице 7.

Таблица 7– Ключевые показатели эффективности проекта

Ставка дисконтирования, %	18
NPV, руб.	151 625,61
PI	2,21
Срок окупаемости, месяц	5

Использована ставка дисконтирования, рекомендованная экспертами в области инвестирования.

Из анализа и расчётов следует, что вложенные инвестиции окупятся на 5-ый месяц реализации проекта.

Чистая приведённая стоимость проекта – положительное значение, это означает, что проект принесет прибыль, а вложения в проект окажутся выгодными. Так как NPV больше 0, мы можем сказать о том, что реализация проекта позволит не только возместить инвестированный капитал, но и обеспечить прибыльность. Следовательно, проект может быть одобрен инвесто-

ром и рекомендуется к реализации. Индекс рентабельности также указывает на то, что проект является экономически эффективным.

В целом, подводя итог расчета экономических показателей, можно сделать вывод о том, что данный проект рекомендуется к реализации и будет приносить прибыль.

## ЗАДАНИЕ ДЛЯ РАЗДЕЛА «СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»

Студенту:

<b>Группа</b>	<b>ФИО</b>
ЗНМ91	Клёпова Наталья Юрьевна

<b>Школа</b>	<b>инженерного предпринимательства</b>	<b>Направление</b>	27.04.05 Инноватика
<b>Уровень образования</b>	Магистратура		

### Исходные данные к разделу «Социальная ответственность»:

<p>1. Описание рабочего места (рабочей зоны, технологического процесса, используемого оборудования) на предмет возникновения:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– вредных проявлений факторов производственной среды (метеоусловия, вредные вещества, освещение, шум, вибрации, электромагнитные поля, ионизирующие излучения и т.д.)</li> <li>– опасных проявлений факторов производственной среды (механической природы, термического характера, электрической, пожарной природы)</li> <li>– чрезвычайных ситуаций социального характера</li> </ul>	<p>Объектом исследования является деятельность по созданию программ дополнительного образования школьников старших классов. Рабочим местом является хорошо освещенная проветриваемая аудитория. Исследованием выполняется с использование ПЭВМ.</p>
<p>2. Список законодательных и нормативных документов по теме</p>	<p>-Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197- ФЗ (ред. От 16.12.2019); - ГОСТ 12.2.032-78. Система стандартов безопасности труда. Рабочее место при выполнении работ сидя. Общие эргономические требования.</p>

### Перечень вопросов, подлежащих исследованию, проектированию и разработке:

<p>1. Анализ факторов внутренней социальной ответственности:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– принципы корпоративной культуры исследуемой организации;</li> <li>– системы организации труда и его безопасности;</li> <li>– развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации;</li> <li>– системы социальных гарантий организации;</li> <li>– оказание помощи работникам в критических ситуациях.</li> </ul>	<p><i>Рассмотреть специальные правовые нормы трудового законодательства организационные мероприятия при обустройстве рабочей зоны.</i></p>
<p>1. Анализ факторов внешней социальной ответственности:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– содействие охране окружающей среды;</li> <li>– взаимодействие с местным сообществом и местной властью;</li> <li>– спонсорство и корпоративная благотворительность;</li> <li>– ответственность перед потребителями товаров и услуг (выпуск качественных товаров),</li> <li>– готовность участвовать в кризисных ситуациях и т.д.</li> </ul>	<p><i>Рассмотреть возможность взаимодействие с местным сообществом и местной властью; Рассмотреть возможность участия в благотворительности; Проанализировать ответственность перед потребителями.</i></p>
<p>2. Правовые и организационные вопросы обеспечения социальной ответственности:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Анализ правовых норм трудового законодательства;</li> <li>– Анализ специальных (характерные для исследуемой области деятельности) правовых и нормативных законодательных актов.</li> </ul>	<p><i>СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03. Гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы. ГОСТ 12.1.002-84. Система стандартов безопасности труда (ССБТ). Электрические поля</i></p>



– Анализ внутренних нормативных документов и регламентов организации в области исследуемой деятельности.	промышленной частоты. Допустимые уровни напряженности и требования к проведению контроля на рабочих местах СанПиН 2.2.4.548-96. Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений СП 52.13330.2016 Естественное и искусственное освещение. Актуализированная редакция СНиП 23-05-95..
<b>Перечень графического материала:</b>	
При необходимости представить эскизные графические материалы к расчётному заданию (обязательно для специалистов и магистров)	

<b>Дата выдачи задания для раздела по линейному графику</b>	
---	--

**Задание выдал консультант:**

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент ООД ШБИП	Сечин Андрей Александрович	к.т.н., доцент		

**Задание принял к исполнению студент:**

Группа	ФИО	Подпись	Дата
ЗНМ91	Клёпова Наталья Юрьева		

### **3. Социальная ответственность**

Развитие государства, экономики, уровня жизни граждан неразрывно связано с возникновением инновационных продуктов. Инновации играют роль двигателей прогресса. Технологический прогресс, в свою очередь, провоцирует исчезновение многих профессий и появление новых. Стоит отметить, что исчезновение профессий происходит с большей скоростью, чем появление новых. Это все также связано с развитием новых технологий, которые заменяют ручной труд. Опыт предыдущих поколений стал утрачивать свою актуальность. Государство, на сегодняшний день, не смогло организовать в полном объеме подготовку кадров, востребованных рынком. Поэтому необходима помощь со стороны бизнеса. Профессиональное ориентирование школьников и развитие мягких навыков в долгосрочной перспективе поможет сбалансировать ситуацию на рынке труда. Для чего необходимы люди соответствующе квалификации.

Поддерживать эффективность сотрудников на базовом уровне необходимо с помощью системы организации труда и его безопасности. Таким образом, социальная ответственность – это не просто соблюдение правил безопасности установленными государственными стандартами труда, но и в глобальном смысле – один из аспектов реализации стабильности развития бизнеса.

Обеспечить полноценное выполнение требований законодательства по охране труда, можно только в случае неуклонного соблюдения закона, как самим руководителем организации, так и подчиненными ему управленцами среднего звена, а также другими ответственными работниками. Для этого важно правильно подойти к организации производственного процесса, а также распределению обязанностей в этой сфере.

Стоит отметить, что социальная ответственность становится полезной и самому бизнесу.

Во-первых, это реальная выгода. Отчеты, опубликованные за последнее десятилетие компаниями Goldman Sachs, Deloitte и другими, подтверждают обоснованность социальной ответственности: компании, которые ведут подобную работу, имеют большую стоимость акций и более привлекательны для инвесторов.

Во-вторых, это возможность вести более активную GR-деятельность и получать поддержку, как на региональном, так и на федеральном уровнях.

В-третьих, долгосрочные социальные проекты позволяют формировать собственное «пространство ценностей» компании: сначала среди своих сотрудников, потом среди непосредственных потребителей, а после и среди потенциальных.

### **3.1 Правовые и организационные вопросы обеспечения безопасности**

Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым кодексом Российской Федерации, и целью этого регулирования является государственные гарантии трудовых прав и свобод, а также создание и поддержание благоприятных условий труда, защиту прав и интересов работников и работодателей.

Работа по профессиональному ориентированию непосредственно связана с присутствием в офисе, использованием ПК, так же выполняются виды деятельности, связанные с общением с потребителем (услуги), экспертами и респондентами, что требует постоянной мозговой активности, быстрой реакции на постоянно меняющиеся обстоятельства. Так же работа менеджера по профориентации (далее менеджер) требует концентрации внимания для работы в команде, аналитического мышления для обработки большого объема информации, в связи, с чем сотруднику необходим отдых.

Трудовой кодекс определяет нормальную продолжительность трудового времени максимально 40 часов в неделю. Под рабочим временем подра-

зумеается время, в течение которого сотрудник должен выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором.

В течение рабочего времени сотруднику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и приема пищи. Перерыв может составлять от получаса до двух часов, и это не включается в рабочее время. Конкретное время устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

Всем работникам необходимо предоставлять выходные дни, то есть еженедельный непрерывный отдых. При пятидневной рабочей неделе, выходные составляют два дня, при шестидневной – один.

Право на ежегодный оплачиваемый отпуск имеют все, кто работает по трудовому договору. Длительность основного отпуска составляет 28 календарных дней.

Согласно СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03, сотрудникам необходимо проходить периодические медицинские осмотры. Работа с ПЭВМ должна быть ограничена до трех часов в день при условии соблюдения всех гигиенических требований. Так как работа менеджера связана с использованием ПК, то конструкция рабочего места должна быть организована соответствующими методом, согласно ГОСТ 12.2.032-78 ССБТ. В ходе создания рабочего места необходимо учитывать рабочую позу, пространство, возможность охватить взглядом все элементы рабочего места, возможность вести записи и размещать документы. В офисе компании все элементы рабочего пространства должны быть размещены с условием досягаемости моторного поля, как показано на рисунке 10. При наличии двух и более специалистов в помещении каждому сотруднику необходимо предоставить рабочее место и ПК, а также определить их взаимное расположение согласно СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03.

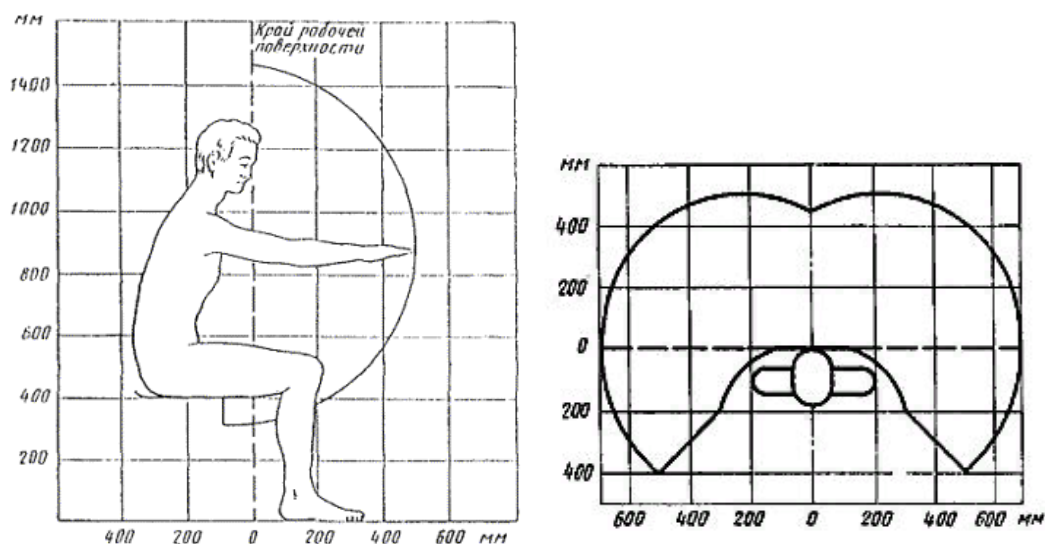


Рисунок 10 – Конструкция рабочего места с учетом пределов зоны досягаемости моторного поля

Так же предъявляются требования к организации рабочих мест с ПЭВМ или, в данном случае с ПК. Экран монитора должен находиться на расстоянии 600-700 мм от глаз. Конструкция рабочего кресла должна позволять изменить рабочую позу с целью снижения напряжения мышц, что обеспечивают офисные кресла с газлифтом и роликами.

При работе с ПК помещение тоже должно соответствовать определенным требованиям (СНиП 23-05-95). Искусственное освещение должно осуществляться системой общего равномерного освещения, при условии, что еще ведется работа с документами необходимо применение комбинированного освещения, то есть использование светильников местного освещения. Расположение источников света должно быть организовано таким образом, чтобы не было бликов на рабочих поверхностях.

Включенные искусственные лампы оказывают прямое воздействие на сетчатку. Эти приборы вызывают у человека усталость, приводят к переутомлению и головным болям в том случае, если не сбалансировано соотношение яркостей или имеет место слепящее действие.

### 3.2 Факторы внутренней и внешней социальной ответственности

Внутренняя корпоративная социальная ответственность ограничена пространством компании и обычно направлена на ее работников, развитие корпоративной культуры. Это устойчивая структура управления системой взаимодействия внутри организации, основанная на учете социальных потребностей работников и выстраиваемая в зависимости от социальной стратегии предприятия. К внутрикорпоративной социальной ответственности также относится принятие и следование социальным обязательствам, нормам и ценностям, как руководителей, так и работников.

Внешняя корпоративная социальная ответственность ориентируется на местные сообщества, развитие территории, где предприятие осуществляет свою деятельность. Это ответственность перед населением в целом и различными контактными группами бизнеса (потребителями, инвесторами, акционерами, органами власти, общественными организациями, средствами массовой информации). В нашей стране введение принципа социальной ответственности инициировалось властью, которая призвала компании быть социально ответственными, переложив тем самым часть обязанностей (социальных обязательств) государства на бизнес. Следующий шаг, свидетельствующий о более высоком уровне ответственности, предполагает заключение соглашения о социальном партнерстве, регламентирующем отношения с местной властью, разработку комплексной программы участия в социально-экономическом развитии территории, постоянное повышение квалификации и профессионального уровня работников, активное участие в реализации национальных и региональных проектов, прозрачность благотворительной деятельности, содействие общественной жизни региона.

К внутренней социальной ответственности эксперты относят деловую практику в отношении собственного персонала, всего, что касается развития человеческих ресурсов на предприятии или фирме.

К внутренней социальной ответственности можно отнести следующие виды деятельности компаний:

1. Безопасность труда;
2. Стабильная выплата заработной платы;
3. Поддержание социально значимой заработной платы, которая позволяет содержать семью, давать детям образование и, кроме этого, обеспечивает стабильный потребительский спрос;
4. Дополнительное медицинское и социальное страхование сотрудников;
5. Развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации;
6. Помощь в критических ситуациях (серьёзное заболевание, требующее дорогостоящего лечения и приводящее к длительному отсутствию работника на месте, смерть или несчастный случай с родственниками и пр.).

Следует отметить, что некоторые эксперты отмечают важность именно этого направления, указывая на то, что «отделы кадров в крупных компаниях давно переименованы в отделы по развитию человеческих ресурсов и вложения в сотрудников компании приносит наибольшую финансовую отдачу для фирмы».

Внешняя составляющая социальной ответственности бизнеса, по мнению экспертов, вызывает наибольшее количество споров в отношении того, что относить к данной сфере.

Некоторые эксперты придерживаются такой точки зрения, что данная деятельность компаний, как правило, не регулируется действующим законодательством, а действует на основе существующих традиций в стране.

К данному виду социальной ответственности можно отнести:

1. Спонсорство и корпоративную благотворительность (все эксперты отмечают, что благотворительность является одной из составляющих социальной ответственности бизнеса).

2. Экология, которая включает в себя всё то, что превосходит установленные в государстве экологические стандарты, выполнение которых, в идеале, является обязательным.

3. Взаимодействие с местным сообществом, властными структурами. Развитие местного сообщества.

Некоторые эксперты, которые выделили данную категорию, подчёркивают, что налаживание взаимоотношений с муниципальными органами власти, открытость во взаимоотношениях с ними, реализация каких-либо совместных программ, или участие в муниципальных социальных программах помогает компании оставаться устойчивой, снижает административное давление на неё.

4. Также важным считается готовность компании участвовать в кризисных ситуациях.

5. Выпуск качественной продукции — ответственность перед потребителями товаров и услуг. Данное направление выделили практически все опрошенные эксперты.

### **3.3 Производственная безопасность**

В большинстве случаев принято считать, что офисная работа наиболее безвредная и безопасная, однако, на офисных работников постоянно воздействуют различные вредные факторы. Снижение воздействия опасных факторов достигается за счет эргономики рабочих мест, правильного зонирования рабочего помещения и соблюдения санитарных норм и правил.

Согласно СанПин офисных работников, занимающихся умственным трудом, в том числе маркетологов, относят к категории Ia.

В Таблице 8 определены основные вредные факторы, воздействующие на офисного сотрудника, работа которого сидячая и связана преимущественно со взаимодействием с ПК и документами.



Таблица 8 – Вредные факторы воздействия на офисного сотрудника

Факторы	Этапы работ			Нормативные документы
	Разра- ботка	Изго- товле-	Эксплу- атация	
Недостаток освеще- ние, падение контраст- ности	+	+	+	«Гигиенические требования к есте- ственному, искусственному и совме- щенному освещению жилых и обще- ственных зданий. СанПиН 2.2.1/2.1.1.1278-03»
Несоответствие по- казателей температуры допустимым значениям	+	+	+	«Гигиенические требования к микро- климату производственных помещений СанПиН 2.2.4.548-96»
Низкая аэроиониза- ция воздуха	+	+	+	«Гигиенические требования к аэроион- ному составу воздуха производствен- ных и общественных помещений. Сан- ПиН 2.2.4.1294-03»
Завышенное значе- ние уровня электромаг- нитного поля	+	+	+	«Гигиенические требования к персо- нальным электронно-вычислительным машинам и организации работы. Сан- ПиН 2.2.2/2.4.1340-03»

При работе в офисном помещении недостаток освещения негативно сказывается на работоспособности сотрудника, особенно если работа связанна с взаимодействием с компьютером и документами. Для восприятия информации зрение отвечает за остроту, быстроту различения деталей, устойчивость ясного видения, цветовую чувствительность. Недостаток освещения влияет не только на работу зрительного аппарата, но и на психику человека, его эмоциональное состояние, на систему формирования иммунной защиты. В результате негативного воздействия возникает усталость центральной нервной системы, переутомление, головные боли, снижение остроты зрения и т.д.

Проведение профориентации непосредственно связано с присутствием в офисе и работой за компьютером. Поэтому для выполнения подобного

вида деятельности рабочее место должно быть обеспечено естественным и искусственным освещением.

Интенсивность, температура и тип осветительных приборов в офисах и производственных помещениях оказывают влияние на человека, выполняющего профессиональные обязанности. От этих параметров зависит то, как быстро рабочие будут утомляться, насколько лучше концентрироваться и как часто делать ошибки.

Соблюдение оптимальных условий на рабочем месте с учетом особенностей деятельности сотрудника, обеспечит наибольшую его работоспособность.

Источником естественного освещения является солнечное излучение, то есть в офис оно может проникнуть благодаря оконным проемам. Однако данный вид освещения имеет недостаток в виде непостоянства, что зависит от погодных условий и времени суток. Исследуемое помещение имеет прямоугольную форму, где одна из наименьших сторон имеет оконные проемы по всей ее длине. В качестве искусственного освещения в помещении используются газоразрядные лампы. Световой поток от газоразрядных ламп по спектральному составу близок к естественному освещению и поэтому более благоприятен для зрения. Низкая температура может стать причиной ряда простудных заболеваний – ангины, катара верхних дыхательных путей.

Требования для поддержания температурного режима (таблица 9) в помещении для работ, производимых сидя и сопровождающихся незначительными нагрузками (категория I а) регламентируются в СанПиН 2.2.4.548-96.

Таблица 9 – Требование к оптимальным и допустимым значениям температуры

Оптимальные величины показателей температуры, °С		Допустимые величины показателей температуры, °С	
Холодный период года	Теплый период года	Холодный период года	Теплый период года
22-24	23-25	20-25	21-28

Значения температуры исследуемого помещения находятся в области допустимых значений. Поддержание температуры осуществляется за счет регулирования центрального отопления и использования кондиционера.

Низкая аэроионизация воздуха возникает естественным путем, вследствие воздействия космического излучения, электрических зарядов, ультрафиолетового излучения, радиоактивных веществ в почве, воде, воздухе. Уровень ионизации воздуха в помещениях зависит от уровня ионизации наружного воздуха и интенсивности воздухообмена. Основная причина уменьшения концентрации легких аэроионов в помещениях – поглощение их в процессе дыхания людей.

Достаточное количество отрицательных ионов улучшает психологическое и физическое состояния человека, увеличивает его сопротивляемость заболеваниям; снижает количество бактерий в помещении; ослабляет эффект, вызванного статическим электричеством. Допустимые значения концентрации аэроионов закреплены в СанПиН 2.2.4.1294-03 и представлены в таблице 10.

Таблица 10 – Допустимые значения концентрации аэроионов

Нормируемые показатели	Концентрации аэроионов, р (ион/см <sup>3</sup> )	
	Положит. полярности	Отрицат. полярности
Минимально допустимые	= 400	> 600
Максимально допустимые	< 50000	<= 50000

Восполнять концентрацию ионов в воздухе можно с помощью проветривания помещения или использования специального оборудования.

Причинами завышенного значения уровня электромагнитного поля при проведении маркетинговых исследований была связана, прежде всего, с использованием персонального компьютера. Воздействие электромагнитного поля ослабляет систему клеточного иммунитета, увеличивает нагрузку на сердечнососудистую систему вследствие выброса большего количества адреналина, из-за сгущения крови клетки недополучают кислород.

Для ограничения времени воздействия электромагнитного поля на организм СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03 устанавливает суммарное время регламентированных перерывов в зависимости от продолжительности работы, вида и категории трудовой деятельности с ПЭВМ (таблица 11).

Таблица 11 – Суммарное время регламентированных перерывов в зависимости от продолжительности работы, вида и категории трудовой деятельности с ПЭВМ

Категория работы с ПЭВМ	Уровень нагрузки за рабочую смену при видах работ с ПЭВМ			Суммарное время регламентированных перерывов, мин	
	группа А, количество знаков	группа Б, количество знаков	группа В, ч	при 8-часовой смене	при 12-часовой смене
I	до 20000	до 15000	до 2	50	80
II	до 40000	до 30000	до 4	70	110
III	до 60000	до 40000	до 6	90	140

Проведение маркетинговых исследований предполагает группу В – творческая работа в режиме диалога с ПЭВМ и III категорию тяжести и напряженности работы. Таким образом, при восьмичасовой смене суммарное время перерывов за день должно составлять не менее 90 мин, перерыв рекомендуется делать каждые 45 – 60 минут на 10 – 15 мин.

На любом рабочем месте важно минимизировать воздействие негативных факторов для поддержания работоспособности сотрудника и его здоровья.

В случае офисной работы за компьютером должно присутствовать естественное и искусственное освещение. Изменить естественное освещение невозможно, поэтому необходимо использовать средства искусственного освещения. Для общего искусственного освещения помещений следует использовать, как правило, разрядные источники света, отдавая предпочтение при равной мощности источникам света с наибольшей световой отдачей и сроком службы. Для дополнительного освещения рабочего места при работе с документами можно использовать светильники местного освещения.

Для поддержания оптимальной температуры в помещении в летнее время необходимо использование кондиционера, а также естественная вентиляция должна быть в рабочем состоянии. В зимнее время года температура поддерживается за счет работы центрального отопления и, в случае необходимости, использовать дополнительные способы отопления.

Так как уровень аэроионов восполняется в природе естественным путем, то вновь насытить воздух ионами позволит проветривание. Однако стоит заметить, что использование кондиционера сокращает концентрацию ионов в воздухе, поэтому в таких случаях рационально использовать специальные ионизаторы воздуха.

Сокращение воздействия электромагнитного поля можно осуществить не только за счет регламентирования времени, проведенного за ПК. Для уменьшения уровня электромагнитного поля от ПК рекомендуется включать в одну розетку не более двух компьютеров, сделать защитное заземление, подключать компьютер к розетке через нейтрализатор электрического поля.

Соблюдение санитарно – эпидемиологических правил обеспечит наиболее комфортные условия сотрудникам, а значит и их продуктивность.

### **3.4 Экологическая безопасность**

Возможным источником загрязнения окружающей в ходе проведения профориентационных исследований может стать пришедший в негодность или морально устаревший персональный компьютер. Составные части ПК: системный блок, монитор, клавиатура и мышь содержат множество тяжелых химических соединений: ртуть, кадмий, мышьяк, свинец, никель и другие. При воздействии на них солнечных лучей они разлагаются и становятся токсичными.

Сначала ПЭВМ и оргтехника вывозятся с предприятия, затем техника сортируется, цветные, черные и драгоценные металлы отделяются друг от друга. Отсортированное сырье отвозят на специальные заводы, где в даль-

нейшем из них будут сделаны новые продукты. Устаревший ПК должен быть утилизирован специальным образом, в ходе которого пластик отправится на вторичную переработку, а драгоценные металлы на аффинажный завод, где они очищаются. В дальнейшем металлы поступят в государственный фонд. Отходы классов повышенной опасности обезвреживаются и уничтожаются, либо их отвозят на легальные места захоронения.

### **3.5 Безопасность в чрезвычайных ситуациях**

В условиях проведения профориентационных исследований возможны чрезвычайные ситуации, такие как пожары, обрушение здания, аварии на электроэнергетических системах, аварии на коммунальных системах жизнеобеспечения, эпидемии вирусных заболеваний. Наиболее вероятной ЧС является пожар, ввиду использования персональных компьютеров и прочей орг. техники.

Распространенные причины пожаров в офисных зданиях:

- короткие замыкания. Они возникают из-за перенапряжений в сети, поврежденной изоляции. Особенно часто по этой причине пожары случаются в зданиях со старой проводкой или нарушениями правил ее эксплуатации;
- использование неисправного электрооборудования. Выключатели, розетки, техника с поврежденной изоляцией или неисправные приборы – еще одна частая причина возгораний;
- неправильное обращение с оборудованием.

Для профилактики возникновения пожаров:

- Регулярно проверять электропроводку и оборудование. Это позволит своевременно выявить существующие проблемы и вовремя их устранить.

– Использовать только исправное оборудование. Если какой-то прибор вышел из строя, его необходимо отключить от электросети. Нельзя использовать сломанную технику даже до покупки новой.

– Следить за соблюдением правил электробезопасности. Необходимо иметь автопредохранители, не допускать перегрузки и не использовать опасные устройства, такие как нагреватели открытого типа.

Так же в офисном здании должны быть схемы эвакуации, свободные эвакуационные пути и средства самостоятельного пожаротушения (порошковый огнетушитель).

При возникновении признаков пожара: запах горение, задымление, повышение температуры и т.п. необходимо

- по возможности отключить электрооборудование;
- сообщить об этом в пожарную часть;
- включить систему оповещения для эвакуации людей;
- по возможности организовать тушения пожара до прибытия подразделения пожарной охраны.

Соблюдение правил пожарной безопасности обеспечат надежность ведения безопасной работы в офисе, и в случае необходимости спасет жизнь сотрудникам.

В разделе «Социальная ответственность» выпускной квалификационной работы были рассмотрены вредные факторы воздействия на организм человека в условиях выполнения сидячей работы с использованием ПК в офисном помещении. Соблюдение санитарно-эпидемиологических норм защищают человека от негативных компонентов окружающей среды, несоблюдение – может создать угрозу жизни и здоровью сотрудников.

Все сотрудники должны быть детально ознакомлены с возможными последствиями несоблюдения требований, содержащихся в нормативных документах, так как вредные и опасные факторы существуют практически на любом рабочем месте, даже в офисном помещении. Выполнение всех реко-

мендаций, как со стороны организации, так и со стороны сотрудников позволит максимально нейтрализовать или значительно снизить влияние выявленных факторов.



## **Заключение**

Исследуя тему профориентации можно сделать вывод, что это понятие является многоаспектной, целостной системой научно-практической деятельности общественных институтов, ответственных за подготовку подрастающего поколения к выбору профессии.

Профориентация находится на стыке многих наук таких, как социология, педагогика, психология, экономика и многих других, и нуждается в комплексном подходе для более эффективного разрешения своей главной задачи – помощи населению, в целом, и личности, в частности, в нахождении себя как профессионала.

За период своего существования в профориентации как научной дисциплине и практической деятельности появились собственные методы и формы работы: как традиционные, так и инновационные, которые помогают не только предоставить информацию по вопросу самоопределения, но и практически подобрать соответствующую личностным характеристикам человека профессию и специализацию.

Реалии современности требуют внесения изменений в подходы к профориентационной работе. Необходимо разумное сочетание в решении конкретных задач, а также и задач, ориентированных на будущее, использование разных форм и методов работы, постоянное повышение квалификации, повышение готовности самоопределяющейся личности к самостоятельному и осознанному решению своих карьерных вопросов.

В «век научно-технического прогресса» развитие прикладной науки происходит очень быстро. Вследствие чего, в повседневную жизнь, бизнес, производство постоянно внедряются все новые и новые достижения, упрощающие и упраздняющие человеческий труд. Из-за чего ситуация на рынке труда также стремительно меняется. Государство, как один из главных стейкхолдеров рынка труда, должно регулировать как сферу профессионального образования, так и обеспечивать достаточным количеством информации школьников, стоящих перед выбором профессионального пути. Молодёжи

необходимо понимание, в каком направлении двигаться, какие профессии востребованы и как долго они будут оставаться таковыми.

Многие школьники не знают, в каком направлении двигаться, куда поступать, да и в целом не осведомлены о том, какие профессии существуют. Неосознанный выбор профессионального пути приводит к тому, что 40% выпускников ВУЗов не работают по профессии, многие или недовольны работой, или меняют профессию.

Возрастает роль мягких навыков. Работодатель готов самостоятельно обучить соискателя фундаментальным знаниям, отдав предпочтение кандидату с более развитыми мягкими навыками. Дополнительные умения становятся конкурентным преимуществом.

Рынок дополнительного образования продемонстрировал значительный спад во время пандемии. Однако рынок онлайн дополнительного образования только вырос. Следовательно, потребность в дополнительных навыках стала возрастать. Эксперты полагают, что за 2021 год рынок полностью восстановится, и будет стабильно расти.

Цель создания профориентационного центра в том, что он будет выступать в роли помощника для школьника. Задача центра не только направить ребенка по подходящему профессиональному пути, но и предоставить возможность получить навыки, позволяющие раскрыть свой профессиональный потенциал.

В Томске нет организаций, оказывающих комплексную профориентационную поддержку. Есть организации, устраивающие мероприятия, расширяющие представления детей о мире профессий. Также у томского школьника, есть возможность пройти профориентационное тестирование и получить какие-то результаты. Но будут ли эти результаты релевантны действительным предпочтениям школьника большой вопрос. К тому же, используемые методы тестирования устарели еще в прошлом веке. Так же стоит отметить, что профориентационное тестирование – это не одноразовая процедура, после которой расписан весь профессиональный и карьерный путь. профори-

ентация – это процесс, в котором важно отслеживать изменение предпочтений, характера, изменения уровня владения навыками и т.д.

Активно интересуются сферой дополнительного образования родители, которые заинтересованы в гармоничном развитии ребенка, которые в выборе дополнительной секции или кружка доверяют желанию ребенка. В ситуации, когда ребенка не ограничивают в выборе и тем более не принуждают к обучению, он сам заинтересован в подходящем способе развития. Это и является приоритетной целевой аудиторией центра.

Удачным способом взаимодействия с целевой аудиторией является сотрудничество со школами. Провести классный час или выступить на родительском собрании хороший способ проинформировать и сразу ответить на возникшие вопросы. В такой ситуации можно сразу отработать возражения и получить обратную связь о потребностях родителей. Тем не менее, рекламный бюджет на апробацию интернет каналов продвижения также заложен.

Проведение профориентационного тестирования и дальнейшее общение со специалистом необходимо проводить очно. Поэтому потребуется помещение для проведения очных встреч.

В разработке финансовой модели учтены следующие расходы: разработка трех курсов по развитию мягких навыков, разработка профориентационного тестирования, зарплата специалиста по профориентации, преподавателей курса, стоимость разработки логотипа и другое.

Расчет окупаемости сделан исходя из того, что разработка курсов и начало их преподавания начнется не одновременно. По результатам расчетов вложенные инвестиции окупятся на пятый месяц функционирования центра, при условии, что расчет сделан с учетом минимальной загрузки центра.

Один из важнейших критериев оценки инвестиционного проекта – индекс прибыльности составляет 2,21. Что характеризует проект с положительной стороны и проект может быть рекомендован инвестору.

## Список использованных источников

1. Апостолов, О.П. Профориентация в России: опыт, проблемы, перспективы / О.П. Апостолов – М.: ИП Татаринов Михаил Васильевич, 2011 . – 272 с.
2. . Татьянченко, Д.В. Профориентация: основы, проблемы, тенденции, ресурсы [Текст]: методическое пособие для руководителей образовательных организаций / Д.В. Татьянченко; НИЦ «Центр управления образовательными проектами ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ». – Челябинск, 2016. – 55 с.
3. . Постановление Минтруда РФ от 27 сентября 1996 г. № 1 «Об утверждении Положения о профессиональной ориентации и психологической поддержке населения в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 10.11.1996. – N 10 – Ст. 1.
4. Пряжникова Е. Ю. Профориентация : учеб. пособие для студентов высш.учеб. заведений / Е.Ю. Пряжникова, Н.С. Пряжников. - 5-е изд., испр. и доп. - М. : Академия, 2010 – 488 с.
5. Пряжников, Н. С. Самоопределение и профессиональная ориентация учащихся: учебник для студ. учреждений высш. проф. образования / Н.С. Пряжников, Л.С. Румянцева. – М.: Издательский центр «Академия», 2013. – 208 с.
6. Андрей Анжела Международные тенденции и инновации в профориентации / Андрей Анжела, Фусун Аккок, Альмира Закиева. – Европейский фонд обучения, 2020. – 82 с.
7. Авазов К.Х. Сущность, задачи и содержание профориентационной работы в школе [Текст] / К.Х. Авазов // Актуальные задачи педагогики: материалы III междунар. науч. конф. (г. Чита, февраль 2013 г.). – Чита: Молодой ученый, 2013. – С. 76-79.
8. Черникова, Т. В. Профориентационная поддержка старшеклассников учеб.-метод. пособие / Т. В. Черникова. - М. : Глобус, 2006 – 252 с.
9. Грецов, А. Г. Выбираем профессию. Советы практического психолога / А. Г.Грецов. - СПб.: Питер, 2007 - 214 с.

10. Климов, Е.А. Психология профессионального самоопределения: учеб, пособие для студ. высш. учеб, заведений / Е.А. Климов. – 5-е изд., стер. – М.: Издательский центр «Академия», 2012. – 304 с.

11. Пряжникова, Е.Ю. Профорентация: учеб, пособие для студ. учреждений высш. проф. образования / Е.Ю. Пряжникова, Н.С. Пряжников. – 6-е изд., стер. – М.: Издательский центр «Академия», 2013. – 496 с.

12. Панина, С.В. Самоопределение и профессиональная ориентация учащихся: учебник и практикум для академического бакалавриата / С.В. Панина, Т.А. Макаренко. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2016. – 312 с.

13. Рогов Е.И. Выбор профессии: становление профессионала / Е.И. Рогов. – М.: Издательство ВЛАДОС-ПРЕСС, 2012. – 336 с.

14. Авазов К.Х. Сущность, задачи и содержание профориентационной работы в школе [Текст] / К.Х. Авазов // Актуальные задачи педагогики: материалы III междунар. науч. конф. (г. Чита, февраль 2013 г.). – Чита: Молодой ученый, 2013. – С. 76-79.

15. Чельшева И. В. Профессиональное самоопределение школьников. Теория, история, практика / И. В. Чельшева, В. С. Шаповалова.–М.: Директмедиа Паблишинг, 2018. – 395 с.

16. Евсеева А.В., Евсеева А.В., Жесткова Е.А., Жесткова Е.А. Инновационные технологии в профессиональном самоопределении школьников // Успехи современного естествознания. – 2015. – № 9-1. –148-150 с.

17. Чистякова, С. Н. От учебы к профессиональной карьере. Учебное пособие / С.Н. Чистякова, Н.Ф. Родичев. - М.: Academia, 2013. - 176 с.

18. Пряжников, Н. С., Психология труда и человеческого достоинства / Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова. – 5-е издание, стереотипное. – М.: Академия, 2009. – 480 с.

19. Татьянченко, Д.В. Профорентация: основы, проблемы, тенденции, ресурсы [Текст]: методическое пособие для руководителей образова-

тельных организаций / Д.В. Татьянченко; НИЦ «Центр управления образовательными проектами ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ». – Челябинск, 2016. – 55 с.

20. Родичев Н.Ф. Проблемы и перспективы профессиональной ориентации и профессионального самоопределения школьников / Н.Ф. Родичев // Школа и производство. – 2011. – №4. – 10–14 с.

21. ИТ: обзор рынка вакансий и топ-15 [Электронный ресурс]. – URL: <https://tomsk.hh.ru/article/24562> (дата обращения: 22.05.2021).

22. Родичев Н.Ф. Проблемы и перспективы профессиональной ориентации и профессионального самоопределения школьников / Н.Ф. Родичев // Школа и производство. – 2011. – №4. – С.10–14.

23. Серия «Развитие системы сопровождения профессионального самоопределения детей и молодёжи Санкт-Петербурга. Методическая поддержка» [Электронный ресурс]. – URL: <https://cposo.ru/images/2018/79/nnp.pdf> (дата обращения: 12.05.2021).

24. Федеральная служба государственной статистики территориальный орган федеральной службы государственной статистики по Томской области [Электронный ресурс]. – URL: <https://tmsk.gks.ru/storage/mediabank/INvh49V7/Статистический%20ежегодник%20Томской%20области.pdf> (дата обращения: 13.05.2021).

25. Maria Groinig. Educational pathways in and out of child and youth care. The importance of orientation frameworks that guide care leavers' actions along their educational pathway / Maria Groinig, Stephan Sting. – Text: electronic // Children and Youth Services Review. – 2019. – Vol. 101. – P. 42-49. – DOI: 10.1016/j.chilyouth.2019.03.037.

26. Janet Lennox. / UNICEF's lessons learned from the education response to the COVID-19 crisis and reflections on the implications for education policy / Janet Lennox, Nicolas Reuge, Francisco Benavides. – Text: electronic // International Journal of Educational Development. – 2021. – Vol. 85. – DOI: 10.1016/j.ijedudev.2021.102429.

27. Meletichev V. V., Kirilova S. A. Theory and practice of conflict management in military organizations. SPb.: SPb APPO, 2019. p. 69-71
28. Meletichev V. V., Kirilova S. A. Motivation for professional activity and professional development. SPb.: SPb APPO, 2019. p. 15-19.
29. Sushkova, A.R.; Valeeva, R.R.; Davydov, A.E. Games as a Form of Career Guidance – Journal of History Culture and Art Research. 2019, Vol. 3. p.: 422-433.
30. T.V. Zuyevaa. Career guidance of adolescents in their sociocultural development and modern technologies / T.V. Zuyevaa, A.T. Nyssanov. – Text: electronic // Psychologie Française. – 2020. – Vol. 17. – DOI: 10.1016/j.psfr.2021.03.002.
31. The surprising thing Google learned about its employees — and what it means for today's students. – [Electronic resource] URL: <https://www.washingtonpost.com/news/answer-sheet/wp/2017/12/20/the-surprising-thing-google-learned-about-its-employees-and-what-it-means-for-todays-students/> (date of the application 07.05.2021)

## Приложение А

(обязательное)

### PESTLE анализ

Факторы	ТРЕНДЫ	характер влияния	сила воздействия	устойчивость	итог	ВЛИЯНИЕ	КАКИЕ ДЕЙСТВИЯ СЛЕДУЕТ ПРЕДПРИНЯТЬ
Законодательство	Внесение поправок в закон об образовании	-	1	1	-1	Размытость формулировок позволяет отнести любую просветительскую деятельность к пропагандистским мероприятиям, организованным антироссийскими силами	Поправки отправлены на доработку, поэтому стоит следить за дальнейшим развитием данного закона и выстраивать деятельность, соотносящуюся с целями просветительской деятельности.
	Снижение эффективности существующей системы профориентации вследствие технологического прогресса	+/-	5/4	5/4	+25/ -20	+ – отсутствие актуальной системы профориентации дат почву для создания бизнеса - – тема профориентации невероятно обширна, отсутствие поддержки со стороны государство затруднит формирование адекватной системы профориентации	Необходимо объяснить государству важность его участия в формировании актуальной системы профориентации, привлечь государство (в виде органов местного самоуправления) к разработке системы
	Изменение условий при поступлении. Количество специальностей, на которые абитуриент может подать документы регулируются вузом (от 1 до 10)	+	3	5	+15	При определенных условиях у школьника на выбор от 5 до 50 специальность. В условиях жестких ограничений или напротив неопределённости школьнику нужна помощь в определении своего направления, значит, профориентация будет более востребованной	Предоставлять услугу профориентации с более раннего возраста. Использовать данную проблему в маркетинговой стратегии



Продолжение приложения А

	В предстоящие два года в стране должно быть открыто еще 45 тысяч бюджетных мест (06.05.2021)	+	3	2	+6	Так как высшее образование станет доступнее, то интерес к нему увеличится, следовательно, и работа профориентационная станет актуальнее	Учесть увеличение потенциальной целевой аудитории при построении стратегии продвижения
	Создание новых направлений подготовки (художник по гриму, продюсер дистрибуции, артист-вокалист и биолог-исследователь) — ответ на острые вызовы современности и потребности рынка труда», — заместитель председателя комитета Госдумы по образованию и науке Любовь Духанина (06.05.2021)	+/-	3/2	3/2	+9/ -6	+ – Возрастет востребованность информационного контента о новых специальностях - – усложнение формирования системы предложения школьникам возможностей получения соответствующего образования, из-за отсутствия актуальных направлений подготовки	Учесть в формировании контента стратегии продвижения
Экономические	Коронавирус, противоэпидемиологические ограничения	-	5	4	-20	Ограничения на проведение офлайн мероприятий	Развивать онлайн формат взаимодействия
	Падение доходов на фоне ограничительных мер	-	4	4	-16	Сокращение доли в бюджете, выделенной на дополнительное образование/секции означает сокращение доли платёжеспособной аудитории	Продумать систему скидок или бюджетные пакеты профориентации и развития навыков

Продолжение приложения А

Социальные	По данным Росстат, среди выпускников вузов 2016-2018 года не работают по специальности 31%, а среди выпускников колледжей и профучилищ — 43% и 50%.	+	3	3	+9	В данной ситуации возрастает важность профессиональной ориентации, планирования карьеры со школы	Учесть в маркетинговой компании и формировании спектра услуг
	Дети 43% родителей отправятся в ВУЗ, в 2010 году этот показатель составлял 80%	-/+	4/4	3/3	+12/ -12	- – количество потенциальной аудитории, заинтересованной в высоко квалифицированном труде сократилось + – есть потенциал развития школьников, поступающих в техникумы и колледжи	Учесть в маркетинговой компании, продумать услуги для разных целевых аудиторий

## Приложение Б

(обязательное)

### Финансовая модель

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
инвестиции	666 600												
регистрация ооо	14000												
оборудование	150 000												
лицензия	50 000												
создание лого и стиля	30 000												
разработка курса	120 000	120000	120000										
формирование профориентационной модели	50000												
кол-во курсов вмесяц	0	0	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
выручка от курсов	6		30000	67500	117900	117900	117900	117900	117900	117900	117900	117900	
клиенты профориенации			9	10	11	12	13	12	11	10	9	8	
выручка от профориентации			27000	30000	33000	36000	39000	36000	33000	30000	27000	24000	
общая выручка	0	0	57000	97500	150900	153900	156900	153900	150900	147900	144900	141900	
ФОТ для курсов			9 600	19 200	28 800	28 800	28 800	28 800	28 800	28 800	28 800	28 800	
зп профориентатора			9000	10000	11000	12000	13000	12000	11000	10000	9000	8000	
аренда			15000	15000	15000	15000	15000	15000	15000	15000	15000	15000	
офисные расходы	0		5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	
продвижение		12 600	4000	4000	4000	4000	4000	4000	4000	4000	4000	4000	
прибыль/убыток	252 600	-132 600	-105 600	44 300	87 100	89 100	91 100	89 100	87 100	85 100	83 100	81 100	
нарастающим итогом	120 000	-12 600	-118 200	-73 900	13 200	102 300	193 400	282 500	369 600	454 700	537 800	618 900	
чистая прибыль	0,8	прибыль будет отражаться только с 5				87 100	89 100	91 100	89 100	87 100	85 100	83 100	81 100
сумм расходы		414000	132600	162600	53200	63800	64800	65800	64800	63800	62800	61800	60800

Продолжение приложения Б

		<b>1,00</b>	<b>2,00</b>	<b>3,00</b>	<b>4,00</b>	<b>5,00</b>	<b>10,00</b>	<b>11,00</b>	<b>12,00</b>	сумма
D			57 000	97 500	150 900	153 900	144 900	141 900	141 900	
I	666 600	414 000	132 600	162 600	53 200	63 800	62 800	61 800	60 800	
коэф диск	1,00	0,99	0,99	0,99	0,99	0,99	0,99	0,99	0,99	
диск дох			56 157	96 059	148 669	151 625	142 758	139 802	139 802	1 475 467
диск расх	666 600	407 881,77	130 640,39	160 197,04	52 413,79	62 857,14	61 871,92	60 886,70	59 901,48	1 918 619
накоп дох			56 157	152 216	300 886	452 512	1 195 862	1 335 665	1 475 467	
напо- ленный ИТОГ	- 666 600	- 666 600	- 610 442	- 458 225	- 157 338	295 173	4 817 340	6 153 005	7 628 473	

ставка дисконтирования	0,015
NPV	151625,616
PI	221,34%
Срок окупаемости	5

## Приложение В

### Раздел ВКР, выполненный на иностранном языке

#### Vocational guidance programs for schoolchildren

Студент

<b>Группа</b>	<b>ФИО</b>	<b>Подпись</b>	<b>Дата</b>
ЗНМ91	Клёпова Наталья Юрьевна		

Руководитель ВКР

<b>Должность</b>	<b>ФИО</b>	<b>Ученая степень, звание</b>	<b>Подпись</b>	<b>Дата</b>
Доцент ШИП	Калашникова Татьяна Владимировна	к.т.н., доцент		

Консультант-лингвист отделения иностранных языков ШБИП

<b>Должность</b>	<b>ФИО</b>	<b>Ученая степень, звание</b>	<b>Подпись</b>	<b>Дата</b>
Старший преподаватель	Новикова Вера Станиславовна			

In today's world, where human activities are constantly changing and expanding, one of the most important solutions is the choice of the future professional vector. Being born, a person every day faces a lot of professions: from a doctor in a clinic to a salesman in a supermarket, from a janitor to a YouTube blogger. Living space provides a huge variety of professional activities, among which it is necessary to choose exactly their own, suitable for temperament, personal orientations, knowledge, skills.

The choice of a profession as a phenomenon has arisen relatively recently. Historical data show that young people had absolutely no choice of professional activity - they had to continue the business started by their ancestors, excluding military service or other unforeseen circumstances or social changes that significantly changed the structure of society and made some professions obsolete and unnecessary. For many centuries, a social-class hierarchy existed, which forced the majority of the population to be driven into a narrow framework and practically did not leave a chance not to continue the parent's craft, but to start a new, completely unexplored one.

The current stage of the development of society has shown that the main of the most important tasks of career guidance and professional selection is the training of highly qualified specialists who can compete in a market economy. The fact that the majority of the population does not always meet the criteria and requirements of market competition allows us to conclude that insufficient attention is paid to the state of vocational guidance work in educational institutions. There are no specialists on the staff who would be responsible for this front of psychological and socio-pedagogical work. Today there is a need to raise an acute question not only about the introduction of such specialists in educational institutions, but also about the activation and renewal of the vocational guidance system in schools.

Preparation for choosing a profession is also important because it is an integral part of the comprehensive and harmonious development of the individual, and it should be considered in unity and interaction with the moral, labor, intellectual, political, aesthetic and physical improvement of the individual, that is, with

the entire system of educational and educational process. Thus, we can conclude that vocational guidance is an important moment both in the development of each person and in the functioning of society as a whole.

Professional labor activity, which is preceded by the right choice, is one of the most important factors that determines a lot in the life of a modern person. Man's great advantage lies in his choice.

An independent choice of a profession is a “second birth of a person”, since the social value of a person, his place among other people, job satisfaction, physical and neuro-psychic health, joy and happiness depend on how correctly the life path is chosen.

Thus, professional labor activity, which is preceded by the right choice, is one of the most important factors that determine a lot in the life of a modern person.

1. Career guidance for high school students: essence, concepts, characteristics.

Every year, after graduating from a secondary school, the graduates face the problem of what to choose: to continue their education or find a job and at the same time continue their studies in parallel. Also, the cornerstone of self-determination is the issue of choosing an educational institution: what level of accreditation to choose an institution in, in which city, but most importantly - in which direction to choose your future profession, that is, "who to be and where to go." For this purpose, a system of vocational guidance at school was created, the main purpose of which is to help the future professional find the very kind of activity that will maximally correspond to the personal characteristics of the graduate and fill his life path with fruitfulness and professional meaning.

In order to better understand what is the essence of the problem of professional self-determination, one should ask oneself the question: when and where should vocational guidance arise? The first vocational guidance laboratories appeared in 1903 in Strasbourg (France) and in 1908 in Boston (USA). The following reasons for the emergence of the first career guidance services are usually cited:

the rapid growth of industry, the migration of people from rural areas to cities in search of work and a better life, the problem of finding and choosing a job, the problem of selecting the most "suitable" people from employers. But all of these are socio-economic reasons.

The main psychological reason for the emergence of career guidance lies in the fact that a significant number of people faced the problem of freedom of choice, which did not exist before (or was typical only for individual people who did not want to live according to a predetermined, patriarchal order). The very problem of freedom creates significant difficulties for people, since it implies responsibility for their choice. Fear of responsibility for one's own destiny and one's own happiness often gives rise to internal tension and even special neuroses. But since not all people are ready for such responsibility, then on this basis an urgent need arises for special assistant consultants who facilitate these most difficult life choices. In the modern world, in order to resolve the issue of professional self-determination of the individual, such a scientific discipline as "vocational guidance" has emerged.

Career guidance is not an independent science; it is located at the intersection of philosophy, psychology and pedagogy, studying the facts, mechanisms and patterns of the professional development of the individual. The main sections of vocational guidance as an integrative discipline are the methodology of professionalization, professional self-determination, differentiated professiography and vocational guidance.

The purpose of vocational guidance at school is to provide subjects of professional development with psychological and pedagogical assistance in choosing a profile education, ways of obtaining vocational education, profession, as well as updating the professional and psychological potential of an individual.

Tasks of vocational guidance:

- the formation of professional competence: familiarization with the world of professions, classification and socio-psychological characteristics of professions, typical scenarios of professional biography;



- development of professional competencies: communication and presentation skills, skills in employment and self-marketing, abilities in the field of designing one's own career growth, etc;

- providing psychologically competent support for a person's professional life from the beginning of the professional differentiation of interests and inclinations to the completion of a professional biography.

The term "vocational guidance" is interpreted in vocational guidance as a set of pedagogical and psychological measures and a set of information of various kinds aimed at making a decision on the acquisition of a particular profession (specialty) by optants, as well as choosing the path of further professional education that is optimal to achieve this goal. At the same time, the optimal way of vocational education is understood as a balanced consideration of personal interests and abilities of an optician, his right to self-realization, on the one hand, and socio-economic expediency, on the other hand. To this end, within the framework of vocational guidance, a number of activities are carried out to establish the professional aptitude of the student. An indispensable sign of vocational guidance in the modern sense is the fact that it has the value of a national task and therefore requires the active participation of both direct subjects of the educational process (teachers, instructors, masters and students) and social partners (employers, state authorities, local authorities, self-government, representatives of science, etc.).

The need for vocational guidance is determined in the federal state educational standard of basic general education of the new generation, where it is noted that "schoolchildren should navigate the world of professions, understand the importance of professional activity in the interests of sustainable development of society and nature".

From the standpoint of sociology and economics, "vocational guidance is a set of socio-economic relations between society and its members on the formation of a specialized workforce, taking into account social needs in it."

Teachers, for example, define career guidance as a "scientific and practical system of preparing students for a free conscious choice of a profession" (T. Cher-

nikova), or “purposeful activity associated with the formation of professional interests and inclinations in the younger generation in accordance with personal abilities, the needs of society and suitability for a particular profession” (S. Batyshev).

In psychology, vocational guidance is interpreted as a psychological process consisting of two interrelated sides: the optant makes a decision about his professional choice and the impact on the optant's psyche in order to form his professional intentions (P. Shavir).

From the standpoint of sociology and economics, "vocational guidance is a set of socio-economic relations between society and its members on the formation of a specialized workforce, taking into account the social need for it" (E. Sarukhanov, S. Sotnikova).

Summarizing the existing definitions of career guidance, the following main characteristics can be distinguished:

- vocational guidance is a system of government events. It is designed to solve problems related to the rational use of personnel, their optimal placement;

- scientific character of its forms and methods. Not being an independent science, it relies on data from a whole range of disciplines: economics, psychology, pedagogy, medicine, and others;

- vocational guidance assumes taking into account three main conditions to ensure its effectiveness:

- a) the need-motivational sphere of the individual when choosing a profession (interests, aspirations, value orientations, attitudes, etc.);

- b) abilities and other personal characteristics of a person;

- c) the needs of the national economy for specialists of a certain profile at each specific historical stage of the development of society.

- the activity of forms, means and methods of influencing vocational guidance worked.

Considering career guidance only as a system of influencing a person can lead to ignoring the activity of the person himself in matters of choosing a profession. In this case, the entire system of vocational guidance work can be reduced to

making a diagnosis about the suitability of a young person for a profession (group of professions) on the basis of comparing the level of development of his abilities with the level of development of the same abilities in professionals. Ultimately, this approach will reduce all career guidance work to professional selection, which already took place in the late 1920s and early 1930s and had a detrimental effect on the development of science.

## 2. Forms and methods of youth career guidance.

The main groups of vocational guidance methods.

Information and reference, educational methods:

a) *professiograms* – brief descriptions of professions (the problem is that traditional *professiograms* are hardly "perceived" by many schoolchildren, so it is important to look for more compact and understandable forms of describing professions);

b) reference literature (subject to the reliability of such reference information);

c) information retrieval systems - ISS (to optimize the search for professions, educational institutions and places of work): "manual" versions of the ISS (for example, card, blank, in the form of filing cabinets, etc.), computerized ISS (information banks in a computer);

d) professional advertising and campaigning (subject to reliability, efficiency and attractiveness for those to whom such advertising is intended);

e) excursions of schoolchildren to enterprises and educational institutions (subject to the advance selection and training of qualified leaders and guides);

f) meetings of schoolchildren with specialists in various professions (subject to special selection and psychological and pedagogical training of such specialists by profession);

g) informative and educational lectures on ways to solve the problems of self-determination;

h) vocational guidance lessons with schoolchildren as a system of classes (and not as separate "events");

i) educational films and videos (today it is very problematic for the Russian Federation, since there is almost nothing to show);

j) the use of the mass media can be quite effective, but with the obligatory consideration of their specifics (a specific genre of communication with a television audience, which requires not only a dynamic presentation of the essence of the issue, but also the ability to “impress” a wide variety of audiences, as well as the inevitability reduction of the "volume" of professional information and a calm attitude to all kinds of "editorial changes" and "censorship");

k) various "Trade fairs of professions" and their modifications, which have already shown their effectiveness in vocational guidance not only for the unemployed, but also for school graduates.

Methods of professional psycho-diagnostics (ideally, help in self-knowledge):

a) closed-type interviews (on strictly designated issues);

b) open interviews (with the possibility of some distraction from pre-prepared questions; experienced professional consultants believe that such conversations give more information about the client than traditional testing);

c) questionnaires of professional motivation (experts believe that for clients who choose mass professions, that is, "suitable for the majority", this is a more important diagnosis than determining the abilities for the profession);

d) questionnaires of professional abilities: very selective use of them and special training of the professional consultant is required in the interpretation of the results; these questionnaires justify themselves in relation to professions with special working conditions; for the majority of professions - "professional suitability is formed in the work itself" (according to E. Klimov);

e) "personal" questionnaires: special training of professional consultants is required when using them, understanding the meaning and limitations of using this type of questionnaires in professional counseling); a person cannot really be "calculated" (a lot of problems arise); a real personality test is an act of a person at crucial moments in life (for example, at “referendums” and “voting”, when the ability

to resist sophisticated propaganda is tested); it is noteworthy that sometimes a lot can be said about a person by his behavior in public transport (test for "cupidity"); Thus, it turns out that the test for "personality" is, on the one hand, an act of a global scale, but on the other hand, it is a manifestation of one's moral position in the "little things" of life, so, it is very difficult to assess the personality in an ordinary, "average" mode of life;

f) projective personality tests (special training and special training of a professional consultant is required to use them);

g) observation methods - this is one of the main scientific and practical methods of the work of a psychologist - according to E. Klimov (subject to mastering this method, that is, highlighting a clear object and parameters of observation, methods of observing and fixing the results, methods of interpreting the results, etc.);

h) collection of indirect information about the client from acquaintances, from parents and comrades, from teachers and other specialists (subject to the tact and ethical correctness of such a survey, when obtaining indirect information does not put acquaintances and friends of the person interested in the professional advisor into "snitches" and informers );

i) psycho-physiological examinations (in general practice, they make sense for professions with special working conditions, and in special studies they can be used for a variety of types of labor activity);

j) "professional tests" in a specially organized educational process like the "F-test" of the Japanese professor Fukuyama, which usually require very large material costs (creation of workshops, ensuring the "interest" of firms and organizations, etc.) and, unfortunately , not very suitable for the conditions of the modern Russian Federation;

k) the use of various game and training situations, where various aspects of professional activity are modeled (for example, features of communication or moral choice), which makes it possible to make predictions about the future professional behavior of participants in these procedures;

l) research and observation of the client directly in the workplace (for example, in cases where a person is hired for a "trial period");

m) the use of various simulators for the study of an employee, where not only work skills are worked out, but the very readiness to master new professional actions is studied and predicted.

Methods of moral and emotional support for clients:

a) communication groups (in vocational guidance, they are often used to create a favorable atmosphere of interaction, but not to solve the actual vocational consulting problems); "Clubs of job seekers" and their various modifications, where, against the background of a favorable psychological atmosphere, it is possible to more effectively consider vocational guidance issues themselves, have become a versatile development of such groups in relation to vocational guidance issues;

b) communication trainings (sometimes they allow clients to master some communication skills of behavior when applying for a job, at exams and during various business contacts);

c) complex methods of individual and group psychotherapy (neuro-linguistic programming, gestalt groups, logotherapy, etc.); sometimes they make it possible for the client to better understand the meaning of the chosen activity or the meaning of the process of independently solving problems related to self-determination; require special training of a professional consultant;

d) "fiery" public appearances, despite some ironic attitude towards them, with skillful use, can form a serious motivational basis for self-determination in a number of clients, but in other cases they can also become a strong manipulative tool for gullible clients;

e) vocational guidance and vocational consulting activating methods (games) with elements of psycho-training;

f) personal charm of the professional consultant (what is from nature and what can be independently developed in oneself);

g) various positive (successful) examples of self-determination, which the professional consultant can refer to in order to increase the client's confidence in the fundamental possibility of resolving his problems;

h) "labor holidays" that increase the prestige of specific professions (naturally, with skillful organization and taking into account the specifics of the audience for which such a holiday is organized, that is, so that it should be a holiday with buffets and entertainment, and not a "solemn over-organized event").

Methods of assisting in a specific choice and decision-making:

a) building a "chain" of basic moves (sequential actions) that ensure the implementation of the intended goals and prospects, allowing you to visually (on a piece of paper) present to the client and the professional consultant himself the possible life prospects of a self-determined person;

b) building a system of various options for the client's actions (in the form of a kind of "trees" and "branches") leading to a specific goal, allowing to highlight the most optimal options for prospects;

c) the use of various schemes of alternative choice from the already available options for choosing a profession, educational institution or specialty in a particular institution (usually used at the final stages of the consultation).

Consider innovative forms of vocational guidance work. So, among them the following can be distinguished:

- business - games, quests, "brainstorming", "case studies". Such games create situations that develop the following qualities in schoolchildren: the ability to think creatively, find solutions, act, and argue. They also teach how to plan your time, set goals and achieve them, introduce you to basic knowledge and skills in financial management;

- portfolio creation. Here you can see the results of training for the year, marks on participation in subject Olympiads, educational and research conferences, All-Russian games ("Russian Bear", "Kangaroo", etc.), results of creative activity, sports achievements, attendance at electives, circles, sections, results of design and research activities, certificates, letters of thanks, etc. All this allows using the port-

folio as a tool for creating an individual educational trajectory for a student, reflecting his characteristics and achievements. Of course, the use of information and communication technologies (ICT) as a means of vocational guidance for schoolchildren is of interest.

You can also highlight such an innovative pedagogical technology as design. Project activity allows students to get acquainted with the sphere of work they are interested in, learn their psychophysiological characteristics, and form creative thinking. The chosen topic should correspond to the type of thinking of the student, his character, taking into account his own cognitive capabilities and personal interests. This method allows you to integrate the knowledge and skills of schoolchildren from various subject areas, which contribute to the establishment of interdisciplinary connections. Thus, the project "Labyrinth of Hobbies" is being successfully implemented, where schoolchildren, developing their project, involve others in it, pass on the experience gained to their peers. All this contributes to the formation of design and creative thinking in schoolchildren, the activation of cognitive activity, and independence. Such projects allow students to think independently, to reasonably prove their point of view.

Project activity helps students to form the quality of self-sufficiency, the ability to professional identity. Another form of career guidance is a networked educational journey. This is a form and method of cognition that allows you to move around the world in search of educational resources, quickly establish connections with other people and exchange the resources found with them. Thanks to this, students learn to navigate in different cultural environments. Also, at present, teachers are using the capabilities of network services, developing various network educational projects. A network project is a joint educational, cognitive, research, creative activity of partner students, organized on the basis of computer telecommunications. In the process of participating in the project, schoolchildren are involved in joint active discussions on problems and certain issues set in the project. During them, participants collect data, exchange creative ideas online. It develops communication skills, mastering information technologies.



Professional tests. A professional test is one of the practice-oriented formats of career guidance, “a professional test that simulates elements of a specific type of professional activity, the completed process of which contributes to a conscious, informed choice of a profession. The task of each trial is to visually reveal the best that is in the profession, and the best in the student, that will act and grow in him if he chooses this profession.

As already noted, activation is aimed at the formation of the subject of professional self-determination and involves not only the formation of the consulted adolescent's interest (motivation) to consider his problems, but also arming him with an accessible and understandable means for planning, adjusting and realizing his professional prospects.

### 3. Existing career guidance systems. Problems of Russian system.

In modern Russia, various models of professional self-determination coexist at the same time, without mixing with each other:

- professional self-determination in conditions of strictly limited choice (for example, for the population of rural areas, villages and small towns, where there are a number of restrictions: a small number of vocational education institutions that provide training in a limited range of professions and specialties; a narrow range of professions and specialties in demand local economy; material difficulties that impede the territorial mobility of graduates of educational institutions);

- professional self-determination in conditions of practically unlimited choice of one of the many educational and professional trajectories;

- professional self-determination of the "postmodern type", carried out through the formation of an individual set of professional competencies and the creation of a workplace "for yourself".

This situation leads to a different understanding of the meaning, goals and objectives of vocational guidance on the part of various social groups and, as a result, to the presence of fundamentally different types of requests to support professional self-determination.

The socio-cultural diversity of modern Russia with signs of a traditional and post-industrial society presupposes the inevitable coexistence of two approaches. The cadre ideology of traditional society is based on the formula “a person for work”, in a post-industrial society the opposite model is being implemented - “work for a person”. This situation, the authors of the concept believe, makes it impossible at this stage to build an integral ideology in the personnel and career guidance sphere.

Today it becomes obvious that the field of career guidance cannot be changed overnight:

- firstly, the state and market, manipulative and humanistic approaches are intertwined in it;
- secondly, it is necessary to create a completely new multilevel and multi-component system;
- thirdly, the socio-economic situation is constantly changing, and it is difficult to predict these changes.

The most important features of the modern period of development of the domestic and world economy, which force us to take a fresh look at the prospects for the development of vocational guidance, are the following:

- the importance of continuous and advanced education, which involves constant monitoring of the labor market and assessing the prospects for its change, on the basis of which the vocational education system itself must constantly adjust the structure of professions offered in educational institutions.

Moreover, if lifelong education is a lifelong education, then there is another axis in the coordinate system - life-wide education - a combination of formal (ending with the issuance of a certificate), informal (additional) and informal (spontaneous, individually implemented) resources, often - using distance learning technologies) of education.

- orientation towards the choice and development of not one, but several professions (including a combination of higher and secondary education profes-

sions for one person), which significantly expands the employment opportunities in the labor market of a particular person and improves the quality of the workforce.

- focus on continuous professional development (in the context of continuous education), which makes career guidance constant, accompanying a person's entire life;

- the complication of the socio-economic situation and the constantly expanding freedoms of personal life and career choices require an increase in the readiness of a self-determined individual to independently and consciously resolve his career issues. This presupposes a gradual shift in emphasis in vocational guidance work from ascertaining and recommendatory options for assistance to activating and developing the ability to navigate in various situations of choice and make responsible decisions;

- the requirement of consistency of work, which provides for the supportive interaction of all social institutions of society (schools, families, industries, vocational education systems, health care institutions, etc.);

- the requirement for the complexity of work provides for the use of different forms and methods of work, as well as all the best that has been accumulated in various domestic and foreign approaches;

- the development of operational and long-term (predictive) indicators of the effectiveness of vocational guidance, on the basis of which the work becomes purposeful both in terms of solving specific issues of vocational guidance, and in terms of a more definite development of the vocational guidance system itself. This also presupposes a reasonable combination of vocational guidance focused on solving specific problems in specific situations and with a clear result (for example, the success of admission to a specific college, higher educational institution), on the one hand, and tasks focused on the more distant future;

- building vocational guidance work on the ideas of a "competence-based approach", which involves not only highlighting, taking into account and developing specific qualities, but also shifting the emphasis on the very willingness of a person to solve certain problems, relying on his qualities. This approach presup-

poses, on the one hand, an increase in the level of pragmatism of vocational guidance work (focus on specific types of work), and on the other hand, it opens up prospects for overcoming the old scheme of compliance with the "requirements of the profession" and "existing human qualities", which was the basis for assessing his "professional suitability". The new approach allows in the long term to take into account the very readiness of a person to solve certain problems, relying on the mechanisms of compensation for some qualities by others, on the formation of an individual style of activity, the experience gained;

- an increase in the interconnection of professional, life and personal self-determination, when not only the choice of a profession, but also the choice of a place in society, where with the help of his profession he becomes a full-fledged citizen, becomes more and more important for a schoolchild or an adult.

Harmonization of the relationship of professional, life and personal self-determination allows you to go to the problem of the formation of a system of values and the search for the meaning of this professional work and all life, which makes career guidance an important condition for the socialization of the individual and its civil formation.

## CONCLUSION

Studying the topic of vocational guidance, we can conclude that this concept is a multi-aspect, integral system of scientific and practical activities of public institutions responsible for preparing the younger generation for choosing a profession.

Career guidance is at the intersection of many sciences, such as sociology, pedagogy, psychology, economics and many others, and needs an integrated approach to more effectively solve its main task - helping the population, in general, and the individual, in particular, in finding oneself as a professional ...

In the system of vocational guidance of schoolchildren, which is a complex problem, economic, social, psychological, medical and physiological aspects are distinguished.

Over the period of its existence, career guidance as a scientific discipline and practical activity has developed its own methods and forms of work: both traditional and innovative, which help not only to provide information on the issue of self-determination, but also to practically select a profession and specialization corresponding to a person's personal characteristics.

The realities of our time require changes in the approaches to career guidance work. It is necessary to have a reasonable combination in solving specific tasks, as well as tasks oriented towards the future, the use of different forms and methods of work, constant professional development, increase in the readiness of a self-determined individual to independently and consciously solve career issues.

Innovative approaches to career guidance are based on the modern development of science and technology: the use of the Internet, mobile applications, artificial intelligence. In turn, the participation and support of the family in the self-determination of the future professional and relying on existing knowledge, skills and abilities remains acutely relevant in innovations.