ISSN 1998-5320 (Print)
ISSN 2587-943X (Online)
Наука о человеке: гуманитарные исследования Т. 18 ▪ № 2 ▪ 2024
Экономические науки

УДК 331.1
JEL J13, J21, J24
DOI: 10.57015/issn1998-5320.2024.18.2.18

Научная статья

И. В. Диннер[1]
✉ igor-dinner@yandex.ru
[1]Омский государственный университет имени Ф. М. Достоевского, г. Омск, Российская Федерация

Влияние новых экономических реалий на профориентацию и карьерные траектории молодежи в контексте трудовых ценностей

Аннотация: Статья посвящена анализу взаимосвязи профориентации и профессионального самоопределения с карьерными траекториями молодежи в контексте трудовых ценностей. Объективные экономические реалии нового времени влияют на социально-трудовые отношения и способствуют возникновению новых форм занятости. На рынке труда повышается спрос на удаленную и гибридную занятость, которая является наиболее предпочтительной для современного поколения работников. Новые формы занятости в полной мере отвечают трудовым ценностям современного поколения работников и вынужденно трансформируют подходы к профориентации. Привычные формы профориентации не отвечают запросам нынешних старшеклассников и требуют пересмотра в части содержания. Объективно меняются факторы выбора вуза и профессии у старшеклассников, что вызывает определенный интерес исследователей. В статье приводится эмпирическая часть исследования, основанная на анализе результатов опроса школьников Омской области (9–11 классы, N = 11 691 чел.), который был проведен автором в марте 2018 г. Приводятся результаты экспертных интервью (фокус-группы) со специалистами по работе с молодежью и патриотическому воспитанию Омской области (N = 93 чел.), которые были получены автором в декабре 2023.

Ключевые слова: профориентация, профессиональное самоопределение, трудовые ценности молодежи, непрерывное профессиональное развитие, теория поколений.

Дата поступления статьи: 7 февраля 2024 г.

Для цитирования: Диннер И. В. (2024) Влияние новых экономических реалий на профориентацию и карьерные траектории молодежи в контексте трудовых ценностей. Наука о человеке: гуманитарные исследования, том 18, № 2, с. 188–195. DOI: 10.57015/issn1998-5320.2024.18.2.18.

Scientific article

I. V. Dinner[1]
✉ igor-dinner@yandex.ru
[1]Dostoevsky Omsk State University, Omsk, Russian Federation

The impact of new economic realities on career guidance and career trajectories of young people in the context of labor values

Abstract: The article is devoted to the analysis of the relationship between career guidance and professional self-determination and the career trajectories of young people in the context of labor values. The objective economic realities of modern times influence social and labor relations and contribute to the emergence of new forms of employment. The labor market is experiencing an increase in demand for remote and hybrid employment, which is more desirable to the modern generation of workers. The new forms of employment are fully compatible with the labor values of the modern generation of workers, and as a result, career guidance must be transformed to meet their needs. The usual forms of career guidance do not meet the needs of current high school students and require revision in terms of content. Objectively, the factors in choosing a university and profession among high school students are changing, which arouse some interest among researchers. This article presents the empirical component of the study, which is based on the analysis of a survey of schoolchildren in the Omsk region (grades 9-11, N = 11 691), conducted by the author in March 2018. Results of expert interviews with practitioners specializing in patriotic education and in working with youth in the Omsk region (N = 93 people) are presented here; these results were received by the author in December 2023.

© И. В. Диннер, 2024

Paper submitted: February 7, 2024.

For citation: Dinner I. V. (2024) The impact of new economic realities on career guidance and career trajectories of young people in the context of labor values. Russian Journal of Social Sciences and Humanities, vol. 18, no. 2, pp. 188–195. DOI: 10.57015/issn1998-5320.2024.18.2.18.

Введение

Карьерные траектории молодежи во многом определяются правильностью выбора профессии в соответствии с трудовыми ценностями и компетенциями человека. Построение карьерных траекторий более осознанно начинается в старшей школе (9–11 классы) через различные мероприятия по профориентации. Так, например бюджетное учреждение Омской области «Центр профессиональной ориентации и психологической поддержки населения» проводит множество мероприятий, направленных на выбор профессии и построение карьерной траектории. Наиболее популярными среди старших школьников являются профориентационные мероприятия, которые дают возможность профессиональных проб: профориентационные квесты, тренинги, деловые игры, экскурсии на предприятия (Диннер, 2017). Следует отметить, что стали проводиться мероприятия по ранней профориентации для школьников 5–8 классов. Они чаще носят игровой формат, и ключевая цель в том, чтобы познакомить детей с миром профессий. Ранее проведенные исследования автора свидетельствуют о том, что у старших школьников меняется запрос на формы профориентационных мероприятий и возникает потребность в персонализации этих мероприятий. Так, современные реалии функционирования системы профориентации должны базироваться на несколько отличном от привычного подходе к профориентации. Возникает необходимость построения персональных образовательных и карьерных траекторий, которые в том числе предполагают пробы различных профессий. Потребность в персональных карьерных траекториях для старших школьников основывается на их модели трудовых ценностей и особенностях современного рынка труда. Персональные карьерные траектории у старших школьников должны учитывать особенности потенциала личности, тренды рынка труда, прогнозы трансформации содержания профессий. Профориентация в условиях новых экономических реалий должна ориентироваться на то, что субъект профориентации находится в непрерывном развитии и пребывает в постоянно обновляющихся условиях рынка труда, не имеющих временных и целевых рамок.

Вопросы влияния профориентации на построение карьерной траектории с учетом сформировавшихся трудовых ценностей изучают ряд зарубежных авторов (Dodd et al., 2021; Nadya, Farozin, 2021; Guichard, 2022). В своих работах они отмечают тот факт, что от содержания профориентационных мероприятий во многом зависит вектор дальнейшего профессионального развития личности. Нет упоминаний о том, что профориентационные мероприятия должны проводиться с использованием новых форм и учитывать запросы старших школьников. Однако, изучая работы целой плеяды российских ученых, можно выделить мысль о необходимости использования новых подходов к профориентации с учетом объективных трансформаций рынка труда (Субиркина, 2019; Диннер, 2016; Гуртов, Хотеева, 2018; Яковлева и др., 2020). Происходят объективные изменения в части социально-трудовых отношений, все более активный спрос наблюдается на удаленную и гибридную занятость со стороны работников. Видоизменение трудовых отношений и рынка труда в целом, которые произошли за последние несколько лет, предъявляют новые требования к подходам профориентации и профессионального самоопределения молодежи. Цель заключается в том, чтобы оценить степень влияния трудовых ценностей молодежи на реализуемые подходы к профориентации и факторы выбора вуза.

Методы

Методологическая основа работы построена на анализе научной литературы по обозначенной теме исследования. Проводится эмпирический анализ и обобщение результатов опроса школьников Омской области (9–11 классы, N = 11 691 чел.), который был проведен в марте 2018 г.

Также приводятся результаты экспертных интервью (фокус-группы) со специалистами по работе с молодежью и патриотическому воспитанию Омской области (N = 93 чел.), которые были получены в декабре 2023 г.

Результаты

Обобщая исследования российских ученых, можно свидетельствовать о наличии ряда тенденций в изменении социально-трудовых отношений между работником и работодателем, которые приобрели новые формы:

• Все активнее стал использоваться искусственный интеллект в производственных и бизнес-процессах, который ведет к высвобождению больших масс человеческих ресурсов.

• Стремительное внедрение цифровых технологий в бизнес-процессы организаций, которое ведет к новым формам взаимодействия сотрудников. На первый план выходят новые формы коммуникации сотрудников, требующие наличия цифровых компетенций и инновационного подхода к управлению.

• Возникла объективная потребность в удаленной и гибридной формах занятости, которые имеют принципиально иную структуру с точки зрения карьерных траекторий и профориентации. Это повлекло за собой доминирующие изменения в структуре трудовых ценностей молодых работников.

Переход многих компаний на удаленную форму занятости стал определенным вызовом для экономики, но вместе с этим очень предпочтительным форматом трудовых отношений работника и работодателя. «До пандемии коронавируса официально работали дистанционно порядка 30000 наших граждан. В период введения серьезных ограничений максимальное число россиян, работавших дистанционно, достигло порядка 6 млн человек, почти 11 % от общей численности занятых в российской экономике»[1]. Так, например, работник получил возможность претендовать на вакансии других регионов (проживая в провинциальных городах, работать в столичных компаниях). Это, безусловно, положительно влияет на решение вопроса о миграционном оттоке молодежи в регионах. Если ранее выпускники вуза сразу после окончания были настроены на трудовую миграцию в центральную часть России, то сейчас появляется возможность не менять места жительства и при этом строить карьеру и развиваться в профессии, работая удаленно. Как показала практика последних лет, полностью удаленная занятость применима не во всех сферах экономики. Под влиянием объективных факторов удаленная занятость начала приобретать новые формы, с учетом потребностей работодателя, работника и специфики профессий. В этой связи большую популярность стала набирать гибридная занятость, которая предполагает частичное присутствие персонала в офисе по гибкому, но заранее согласованному графику (более 30 % сотрудников работают вне офиса более 50 % рабочего времени). Кроме того, гибридная занятость предполагает использование неперсонифицированных рабочих мест, адаптивное под конкретные задачи рабочее пространство, совместную работу проектных команд и т. д. (Рыкина, Филатова, 2021). Ключевыми характеристиками данного вида трудовой занятости можно считать гибкость занятости, нестандартные (персональные) трудовые графики, многозадачность, виртуальную коммуникацию. Особенности гибридного формата трудовых отношений работника и работодателя бросают новые вызовы нынешней системе профориентации, поскольку видоизменяют привычные формы социально-трудовых отношений. Автор ставит перед собой задачу проведения анализа полученных ранее результатов опроса по методике, описанной выше, с целью сравнения с результатами других исследований. По мнению автора, сравнительный анализ позволит получить наиболее достоверную информацию в части трудовых ценностей молодежи, предпочтительных подходов к профориентации и принципов выбора профессии. Как ни странно, объективно возникшие формы занятости имеют характеристики, которые коррелируют с трудовыми ценностями современных поколений работников, в частности поколения Z.

[1]Рябова И. (2021) Гибридная занятость как новая норма. Econs.online. https://econs.online/articles/ekonomika/gibridnaya-zanyatost-kak-novaya-norma/?ysclid=lx1rohaidq636057206

Для более полного понимания обратимся к теории поколений, сформированной двумя американскими учеными У. Штрауссом и Н. Хоувом, в рамках которой была доказана цикличность поколений. Главная идея данной теории заключается в том, что каждые 20 лет в мире сменяются поколения со своими ценностями, идеями, жизненными и карьерными траекториями. К представителям поколения Z относят людей, которые родились с 2000 года. Данное поколение стало предметом научных исследований многих ученых. На сегодняшний день российскими учеными активно изучаются трудовые ценности представителей поколения Z. Автором был проведен анализ литературы в части изучения особенностей представителей современного поколения. Так, например, в своих работах Д. О. Никитина, Е. К. Грошева, А. Д. Чуприн, П. Е. Тренина, К. А. Неволина, К. А. Харлова, Т. И. Дзюба и Л. В. Буря отмечают, что представителям поколения Z свойственны следующие поведенческие и ценностные индикаторы: независимость, прогрессивность, креативность, амбициозность, свободное владение цифровыми технологиями, открытость и прямолинейность (Дзюба, Буря, 2021; Никитина, 2021; Грошева, Чуприн, 2021; Тренина, Неволина, Харлова, 2022).

Для более полного понимания трудовых ценностей поколения Z автором была проведена серия экспертных интервью (фокус-группы) со специалистами по работе с молодежью и патриотическому воспитанию Омской области в декабре 2023 года (N = 93 чел.). Результаты опроса приведены в табл. 1.

В рамках фокус-группы респондентам был задан вопрос: «Какие поведенческие и ценностные индикаторы, по вашему мнению, наиболее проявлены у представителей поколения Z?». Участники опроса могли выбрать несколько вариантов ответов.

Таблица 1 – Поведенческие и ценностные индикаторы представителей поколения Z

Table 1 – Behavioral and value indicators of Generation Z representatives

Поведенческий индикатор	Всего, %
Независимость	34,4
Прогрессивность	32,2
Амбициозность	30,1
Пассивность	17,2
Болезненная реакция на критику	36,5
Цифровая и интернет активность	77,4
Прямолинейность	8,6
Многозадачность	45,1

*Составлено автором на основе опроса.

Данные, приведенные в таблице, свидетельствуют о том, что такой поведенческий индикатор, как «прямолинейность», имеет низкую проявленность, по мнению опрошенных. По мнению автора, данный индикатор в перспективе нескольких лет будет иметь большую проявленность в результате более активного перехода в формат виртуальной коммуникации в рамках трудовых отношений. Виртуальная коммуникация дает возможность представителям поколения Z высказывать свою точку зрения более открыто, невзирая на должности и статус того, с кем ведется взаимодействие. Заслуживает внимания группа индикаторов, которая имеет практически идентичную проявленность у представителей поколения Z. Так, независимость, прогрессивность, амбициозность и болезненная реакция на критику являются, по мнению экспертов, наиболее выраженными индикаторами с точки зрения их особенностей. Данные индикаторы соотносятся со структурой новых форм трудовой занятости и, следовательно, влияют на принятие решения при выборе представителями поколения Z работодателя. Следует выделить поведенческий индикатор «многозадачность», который отметили почти половина опрошенных. Описанные выше формы социально-трудовых отношений предполагают, что современные работники имеют развитый навык выполнения трудовых функций в режиме многозадачности. По мнению экспертов, у представителей современного поколения данный навык формируется практически с самого рождения. Так, эксперты отмечают, что представители поколения Z одновременно могут общаться с друзьями, читать новости в смартфоне и выполнять домашнее задание. С учетом увеличения объема информации, технологизации и легкого доступа к сети Интернет, данный навык у представителей поколения Z будет еще более активно развиваться. Никакого сомнения

у экспертов не вызвал поведенческий индикатор «цифровая и интернет активность». Более 77 % опрошенных считают его проявленность очевидной. Для представителей поколения Z нет явных границ виртуального и реального мира. Они легко находят нужную им информацию, коммуницируют друг с другом, создают информационные поводы в условиях гибридного формата.

Приведенные выше тезисы свидетельствуют о том, что под влиянием объективных факторов наблюдаются изменения в построении карьерных траекторий, трудовых ценностях молодежи, факторах, влияющих на выбор вуза и профессии. Ранее автор провел исследование (2018 г.), в результате которого были выявлены группы факторов, влияющих на выбор дальнейшего места обучения и получения профессии старшими школьниками. Эмпирической основой стали результаты опросов школьников Омской области (9–11 классы, N = 11691 чел.). Данные опросов обработаны с использованием пакета SPSS. Обоснование комплексной методики исследования приводится в статье (Половинко, Арбуз, Диннер, 2019). Для сравнительного анализа факторов, влияющих на выбор вуза, были использованы научные работы российских ученых (Хлабыстова, 2014; Балина, 2022; Попова, Фадеева, Юрлова, 2017; Чипизубова, Дмитриева, Иванова, 2020; Аранжин, Нехода, 2022; Богачева, Сивак, 2019). Данные приводятся в табл. 2.

Таблица 2 – Факторы выбора вуза

Table 2 – University selection factors

Варианты ответов (количество упоминаний):	Всего, %			
	2014 год (Хлабыстова, 2014)	2016 год (Попова и др., 2017)	2018 год (исследование автора)	2022 год (Балина, 2022)
качество образования	28,5	13,4	36,9	59,0
престиж учебного заведения	17,6	10,3	18,1	18,8
перспективы трудоустройства	15,4	12,1	36,1	28,2
возможность поступления на бюджетные места	9,6	8,1	31,7	18,8
опыт друзей, знакомых, родственников	16,9	5,1	8,6	12,0

*Составлено автором.

Из таблицы видно, что фактор, связанный с качеством образования, обретает высокую степень важности для старших школьников. Обусловлено это тем, что многие работодатели стали обращать больше внимание на рейтинги высших учебных заведений и оценивать профессорско-преподавательский состав вуза, места прохождения практики, рекомендации, отраслевую принадлежность вуза и т. д. Работодателю важно не что написано в дипломе о высшем образовании, а какими навыками фактически обладает соискатель. Фактор, связанный с перспективами трудоустройства, становится менее значимым в сравнении с проведенными ранее исследованиями. Это может быть связано с несколькими аспектами: во-первых, на сегодняшний день на рынке труда предложения превышают спрос, и это, безусловно, несколько расслабляет молодых соискателей. Работу становится найти легче, и есть всевозможные варианты для выбора. Во-вторых, как было сказано выше, для современной молодежи совершенно легко менять место работы и не иметь постоянной привязанности к организации считается нормой. Они непрерывно ищут себя, лучшие варианты работодателя и считают, что нужно попробовать как можно больше разных профессий. Очень интересен для анализа фактор, связанный с наличием бюджетных мест. Раньше это был один из ключевых факторов в принятии решения о выборе профессии и учебного заведения. Сейчас приоритеты смещаются в сторону того, что молодежь выбирает профессию и место учебы исходя из истинных интересов в момент выбора. Представители современного поколения имеют устойчивые установки на то, что родители помогут в оплате их обучения в высшем учебном заведении. Они знают множество возможностей (образовательные кредиты, рассрочка платежа за обучение и т. д.), которые с легкостью используют, чтобы обучаться на выбранной ими специ-

альности. Мы видим, что фактор, связанный с опытом друзей и знакомых, приобретает большую значимость для современного поколения. Они привыкли искать исчерпывающую информацию по интересующему их вопросу и используют все возможные способы. Опыт друзей и знакомых является релевантным для них в части принятия решения о выборе того или иного вуза. Для них важна не только содержательная часть отзыва, но и те эмоции, которые испытали их знакомые от обучения в данном вузе. Интересны результаты, связанные с фактором престижности учебного заведения. Для современного поколения выбор престижного учебного заведения является значимым, поскольку дает возможность принадлежности к чему-то значимому, разделять успехи и статус учебного заведения.

Выводы

Следует отметить, что возрастает степень значимости решения проблем профориентации и профессионального самоопределения как государственной и научной задачи. Проведенный сравнительный анализ исследования автора и работ разных лет других российских ученых свидетельствует о том, что повышается степень влияния трудовых ценностей молодежи на реализуемые подходы к профориентации. Прослеживается изменение факторов выбора вуза у современного поколения молодежи. Во многом это основано на поколенческих отличиях современной молодежи и является объективным с точки зрения влияния на процессы профориентации.

С учетом объективных изменений автор планирует провести опрос старших школьников, которые обучаются в настоящий момент в 9–11 классах, и сделать сравнительный анализ полученных данных. Лонгитюдный эффект данного исследования позволит определить трансформации в части трудовых ценностей молодежи, факторов профориентации и профессионального самоопределения.

Источники

Аранжин В. В., Нехода Е. В. (2022) Влияние трудовых ценностей различных поколений работников на выбор форм и видов занятости: результаты теоретического анализа. Экономика труда, т. 9, № 1, с. 161–178. DOI: 10.18334/et.9.1.114077. EDN TRHHZC.

Балина В. А. (2022) Факторы выбора «другого вуза» 11-классниками для продолжения образования. Генетическая социология XXI, № 1 (12), с. 15–18. EDN HXJFFV.

Богачева Н. В., Сивак Е. В. (2019) Мифы о «поколении Z». Современная аналитика образования, № 1 (22), с. 1–64.

Грошева Е. К., Чуприн А. Д. (2021) Отличительные черты и особенности поколения Z. Бизнес-образование в экономике знаний, № 3 (20). https://cyberleninka.ru/article/n/otlichitelnye-cherty-i-osobennosti-pokoleniya-z.

Гуртов В. А., Хотеева Е. А. (2018) Планирование карьерной траектории школьников: ориентация на «хочу», «могу» и «надо». Интеграция образования, т. 22, № 1 (90), с. 134–150. DOI: 10.15507/1991-9468.090.022.201801.134-150. EDN YSHTFZ.

Дзюба Т. И., Буря Л. В. (2021) Ценностные установки поколения Z. Международный журнал гуманитарных и естественных наук, № 3-2. https://cyberleninka.ru/article/n/tsennostnye-ustanovki-pokoleniya-z.

Диннер И. В. (2016) Развитие системы и становление новых субъектов профориентации. В кн.: Социально-экономические тенденции развития экономики. Омск, Омский государственный технический университет, с. 101–107. EDN VJHHRO.

Диннер И. В. (2017) Эффективность профориентационных мероприятий (по результатам опроса школьников и родителей города Омска). Актуальные проблемы развития человеческого потенциала в современном обществе. Материалы IV Международной научно-практической конференции, Пермь, 06–07 декабря 2017 года. Пермь, Пермский государственный национальный исследовательский университет, с. 218-223. EDN XQTPNB.

Никитина Д. О. (2021) Поколение Z: особенности и характеристики. Социология, № 3. https://cyberleninka.ru/article/n/pokolenie-z-osobennosti-i-harakteristiki.

Половинко В. С., Арбуз А. В., Диннер И. В. (2019) Обоснование комплексной методики исследования профориентации и профессионального самоопределения. Вестник Омского университета. Серия: Экономика, т. 17, № 2, с. 207–216. DOI: 10.25513/1812-3988.2019.17(2).207-216. EDN VIOCNW.

Попова Л. А., Фадеева И. М., Юрлова Е. М. (2017) Профессиональные и социальные факторы, определившие выбор вуза первокурсниками. Огарёв-Online, № 5 (94). https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnye-i-sotsialnye-faktory-opredelivshie-vybor-vuza-pervokursnikami.

Рыкина М. Н., Филатова О. Г. (2021) Гибридные офисы. Под общ. ред. С. Р. Филоновича; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М., НИУ ВШЭ, 126 с. https://publications.hse.ru/mirror/pubs/share/direct/484650141.pdf?ysclid=lx1vly8esh42657744.

Субиркина Н. Ю. (2019) Кластерный подход в организации системы профориентации. Развитие образования, № 1 (3), с. 50–53. DOI: 10.31483/r-22133. EDN XPBHND.

Тренина П. Е., Неволина К. А., Харлова К. А. (2022) Особенности личностных черт поколения Z. Ученые записки Санкт-Петербургского университета технологий управления и экономики, № 2 (78). https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-lichnostnyh-chert-pokoleniya-z.

Хлабыстова Н. В. (2014) Факторы, определяющие выбор вуза и профессиональное самоопределение абитуриентов (на примере ФГБОУ ВПО «КубГТУ»). Научные труды КубГТУ, № 2, с. 71–78. EDN TECDUB.

Чипизубова В. Н., Дмитриева Д. С., Иванова Ю. С. (2020) Особенности трудовой и карьерной мотивации в контексте теории поколений. Коммуникационные технологии: социально-экономические и информационные аспекты. Материалы Всероссийской (23 ежегодной) молодежной научно-практической конференции, Иркутск, 15 апреля 2020 года. Иркутск, ЦентрНаучСервис, с. 235–239. EDN SMGAMH.

Яковлева Е. В., Гольцова Н. В., Вахрамеев П. С., Иванов В. В. (2020) Модель профориентации и профессионального самоопределения детей разных возрастных групп на основе принципов геймификации по формированию цифрового следа в системе непрерывного образования. Вестник Череповецкого государственного университета, № 6 (99), с. 217–233. DOI: 10.23859/1994-0637-2020-6-99-19. EDN KARTOQ.

Dodd V. et al. (2021) Increasing students' career readiness through career guidance: measuring the impact with a validated measure. British Journal of Guidance & Counselling, no. 50, pp. 260–272.

Guichard J. (2022) From career guidance to designing lives acting for fair and sustainable development. International Journal for Educational and Vocational Guidance, no. 22, pp. 581–601.

Nadya A., Farozin M. (2021) Career guidance conceptualization to improve career adaptability for generation z. ProGCouns: Journal of Professionals in Guidance and Counseling. https://www.semanticscholar.org/reader/8fc2e2bc49a32e04cbc42b6ab485c69dcb87be68).

References

Aranzhin V. V., Nekhoda E. V. (2022) Vliyaniye trudovykh tsennostey razlichnykh pokoleniy rabotnikov na vybor form i vidov zanyatosti: rezul'taty teoreticheskogo analiza [The influence of labor values of different generations of workers on the choice of forms and types of employment: the results of a theoretical analysis]. Russian Journal of Labor Economics, vol. 9, no. 1, pp. 161–178. DOI: 10.18334/et.9.1.114077. EDN TRHHZC (In Russian).

Balina V. A. (2022) Faktory vybora "drugogo vuza" 11-klassnikami dlya prodolzheniya obrazovaniya [Factors of choosing "another university" by 11th graders for continuing education]. Genetic Sociology XXI, no. 1 (12), pp. 15–18. EDN HXJFFV (In Russian).

Bogacheva N. V., Sivak E. V. (2019) Mify o "pokolenii Z" [Myths about "Generation Z"]. Sovremennaya analitika obrazovaniya – Modern analytics of education, no. 1 (22), pp. 1–64 (In Russian).

Chipizubova V. N., Dmitrieva D. S., Ivanova Yu. S. (2020) Osobennosti trudovoy i kar'yernoy motivatsii v kontekste teorii pokoleniy [Features of labor and career motivation in the context of the theory of generations]. Kommunikatsionnyye tekhnologii: sotsial'no-ekonomicheskiye i informatsionnyye aspekty [Communication technologies: socio-economic and information aspects]. Materials of the All-Russian (23rd annual) youth scientific and practical conference, Irkutsk, April 15, 2020. Irkutsk, TsentrNauchService Publ., pp. 235–239. EDN SMGAMH (In Russian).

Dinner I. V. (2016) Razvitiye sistemy i stanovleniye novykh sub''yektov proforiyentatsii [The development of the system and the formation of new subjects of vocational guidance]. In: Sotsial'no-ekonomicheskiye tendentsii razvitiya ekonomiki [Socio-economic trends in economic development]. Omsk, Omsk State Technical University, pp. 101–107. EDN VJHHRO (In Russian).

Dinner I. V. (2017) Effektivnost' proforiyentatsionnykh meropriyatiy (po rezul'tatam oprosa shkol'nikov i roditeley goroda Omska) [The effectiveness of career guidance measures (based on the results of a survey of schoolchildren and parents of the city of Omsk)]. Aktual'nyye problemy razvitiya chelovecheskogo potentsiala v sovremennom obshchestve [Actual problems of human potential development in modern society]. Materials of the IV International Scientific and Practical Conference, Perm, December 06-07, 2017. Perm, Perm State National Research University, pp. 218–223. EDN XQTPNB (In Russian).

Dodd V. et al. (2021) Increasing students' career readiness through career guidance: measuring the impact with a validated measure. British Journal of Guidance & Counselling, no. 50, pp. 260–272.

Dzyuba T. I., Burya L. V. (2021) Tsennostnyye ustanovki pokoleniya Z [Value attitudes of Generation Z]. International Journal of Humanities and Natural Sciences, no. 3-2. https://cyberleninka.ru/article/n/tsennostnye-ustanovki-pokoleniya-z (In Russian).

Grosheva E. K., Chuprin A. D. (2021) Otlichitel'nyye cherty i osobennosti pokoleniya Z [Distinctive features and peculiarities of generation Z]. Biznes-obrazovaniye v ekonomike znaniy – Business education in the knowledge economy, no. 3 (20). https://cyberleninka.ru/article/n/otlichitelnye-cherty-i-osobennosti-pokoleniya-z (In Russian).

Guichard J. (2022) From career guidance to designing lives acting for fair and sustainable development. International Journal for Educational and Vocational Guidance, no. 22, pp. 581–601.

Gurtov V. A., Khoteeva E. A. (2018) Planirovaniye kar'yernoy trayektorii shkol'nikov: oriyentatsiya na "khochu", "mogu" i "nado" [Planning the career trajectory of schoolchildren: orientation to "I want", "I can" and "I must"]. Integration of Education, vol. 22, no. 1 (90), pp. 134–150. DOI: 10.15507/1991-9468.090.022.201801.134-150. EDN YSHTFZ (In Russian).

Khlabystova N. V. (2014) Faktory, opredelyayushchiye vybor vuza i professional'noye samoopredeleniye abituriyentov (na primere FGBOU VPO "KubGTU") [Factors determining the choice of a university and professional self-determination of applicants (on the example of FSBEI HPE "KubSTU")]. Scientific Works of the Kuban State Technological University, no. 2, pp. 71–78. EDN TECDUB (In Russian).

Nadya A., Farozin M. (2021) Career guidance conceptualization to improve career adaptability for generation z. ProGCouns: Journal of Professionals in Guidance and Counseling. https://www.semanticscholar.org/reader/8fc2e2bc49a32e04cbc42b6ab485c69dcb87be68).

Nikitina D. O. (2021) Pokoleniye Z: osobennosti i kharakteristiki [Generation Z: features and characteristics]. Sociology, no. 3. https://cyberleninka.ru/article/n/pokolenie-z-osobennosti-i-harakteristiki (In Russian).

Polovinko V. S., Arbuz A. V., Dinner I. V. (2019) Obosnovaniye kompleksnoy metodiki issledovaniya proforiyentatsii i professional'nogo samoopredeleniya [Substantiation of a comprehensive methodology for the study of career guidance and professional self-determination]. Herald of Omsk University. Series "Economics", vol. 17, no. 2, pp. 207–216. DOI 10.25513/1812-3988.2019.17(2).207-216. EDN VIOCNW (In Russian).

Popova L. A., Fadeeva I. M., Yurlova E. M. (2017) Professional'nyye i sotsial'nyye faktory, opredelivshiye vybor vuza pervokursnikami [Professional and social factors that determined the choice of a university by first-year students]. Ogarev-Online, no. 5 (94). https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnye-i-sotsialnye-faktory-opredelivshie-vybor-vuza-pervokursnikami (In Russian).

Rykina M. N., Filatova O. G. (2021) Gibridnyye ofisy [Hybrid offices]. Under general ed. S. R. Filonovich; National research University "Higher School of Economics". Moscow, Higher School of Economics, 126 p. https://publications.hse.ru/mirror/pubs/share/direct/484650141.pdf?ysclid=lx1vly8esh42657744 (In Russian).

Subirkina N. Yu. (2019) Klasternyy podkhod v organizatsii sistemy proforiyentatsii [Cluster approach in the organization of a career guidance system]. Development of education, no. 1 (3), pp. 50–53. DOI: 10.31483/r-22133. EDN XPBHND (In Russian).

Trenina P. E., Nevolina K. A., Kharlova K. A. (2022) Osobennosti lichnostnykh chert pokoleniya Z [Features of the personality traits of generation Z]. Uchenye zapiski St. Petersburg University of Management Technologies and Economics, no. 2 (78). https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-lichnostnyh-chert-pokoleniya-z (In Russian).

Yakovleva Ye. V., Gol'tsova N. V., Vakhrameyev P. S., Ivanov V. V. (2020) Model' proforiyentatsii i professional'nogo samoopredeleniya detey raznykh vozrastnykh grupp na osnove printsipov geymifikatsii po formirovaniyu tsifrovogo sleda v sisteme nepreryvnogo obrazovaniya [A model of career guidance and professional self-determination of children of different age groups based on the principles of gamification for the formation of a digital footprint in the system of continuing education]. Vestnik Cherepovetskogo gosudarstvennogo universiteta – Bulletin of Cherepovets State University, no. 6 (99), pp. 217–233. DOI: 10.23859/1994-0637-2020-6-99-19. EDN KARTOQ (In Russian).

Информация об авторе

Диннер Игорь Владимирович
Кандидат экономических наук, доцент кафедры региональной экономики
и управления человеческими ресурсами.
Омский государственный университет
им. Ф. М. Достоевского, г. Омск, РФ.
ORCID ID: 0000-0002-0269-4443.
E-mail: igor-dinner@yandex.ru

Autor's information

Igor V. Dinner
Cand. Sc. (Econ.), Associate Professor of the Department of Regional Economics and Human Resource Management. Dostoevsky Omsk State University, Omsk, Russian Federation.
ORCID ID: 0000-0002-0269-4443.
E-mail: igor-dinner@yandex.ru