оригинальная статья

Профориентационная работа в вузе как фактор формирования профессиональной идентичности у студентов (на материалах Забайкальского государственного университета)

Анна Викторовна Шапиева
Забайкальский государственный университет, Россия, г. Чита;
https://orcid.org/0000-0002-3480-8409; ShapievaAV@mail.ru

Виктория Николаевна Лаврикова
Забайкальский государственный университет, Россия, г. Чита;
https://orcid.org/0000-0002-2562-5408

Анна Алексеевна Русанова
Забайкальский государственный университет, Россия, г. Чита;
https://orcid.org/0000-0001-8851-0205

Елена Владимировна Филиппова
Забайкальский государственный университет, Россия, г. Чита;
https://orcid.org/0000-0002-5562-5716

Поступила в редакцию 23.11.2021. Принята после рецензирования 15.12.2021. Принята в печать 20.12.2021.

Аннотация: Процесс обучения в современном вузе претерпевает существенные трансформации, нацеленные на профессиональное саморазвитие личности студента, выстраивание индивидуальных образовательных траекторий. Высшая школа оказывает длительное и интенсивное влияние на профессиональную идентичность студентов, формирование которой осуществляется в процессе их обучения через профессионализацию с применением технологий профориентационной работы. Профориентационная работа в вузе понимается как часть системы непрерывного профессионального становления будущего специалиста. Основу системы составляют довузовское образование, высшее профессиональное образование, содействие трудоустройству выпускников. Цель – изучение практики профориентационной работы Забайкальского государственного университета, направленной на содействие трудоустройству выпускников, сопряженное с формированием у них профессиональной идентичности. На основе анализа проблем трудоустройства выпускников и действующей практики содействия трудоустройству молодых специалистов регионального вуза авторы пришли к выводу, что система мер профориентации выстроена, однако применяемые методы и технологии достаточно традиционны и в полной мере не способствуют решению проблемы трудоустройства выпускников в соответствии с полученным профилем, не обеспечивают условия для успешной профессиональной идентичности. Для решения проблемы авторы предлагают реализацию комплекса проектных условий, включающего профориентационную работу с абитуриентами, содействующую осознанному выбору школьниками будущей профессии; профориентационную работу со студентами, обеспечивающую сопровождение профессионального развития каждого студента, развитие его профессиональных компетенций, управление процессом формирования профессиональной идентичности у студента; профориентационную работу с выпускниками, направленную на содействие их трудоустройству с помощью инновационных технологий и обеспечение им конкурентных преимуществ. Комплексный подход к профориентационной работе позволит решать вузу такие задачи, как совершенствование образовательного процесса и индивидуальное сопровождение обучающегося с его школьной скамьи до первых лет профессиональной деятельности, которое напрямую будет способствовать формированию у него профессиональной идентичности.

Ключевые слова: профессиональная ориентация, высшая школа, выпускник, наставничество, повышение квалификации, трудоустройство, содействие занятости

Цитирование: Шапиева А. В., Русанова А. А., Лаврикова В. Н., Филиппова Е. В. Профориентационная работа в вузе как фактор формирования профессиональной идентичности у студентов (на материалах Забайкальского государственного университета) // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. 2021. Т. 6. № 4. С. 463–471. https://doi.org/10.21603/2500-3372-2021-6-4-463-471

Введение

Стремительные темпы развития современного общества требуют переосмысления образовательной парадигмы, в том числе в социальном контексте. Потребность в высококвалифицированных специалистах, осознающих значимость выбранной профессии, готовых идентифицировать себя с ней и выполнять профессиональные функции, обозначила перед студентами вузов запрос на постоянное углубление профессиональных знаний, расширение компетенций и регулярное подтверждение профессионализма. Поэтому процесс обучения в современном вузе претерпевает существенные трансформации, нацеленные на профессиональное саморазвитие и самоизменение личности студента, выстраивание индивидуальных образовательных траекторий.

© 2021. Автор(ы). Статья распространяется на условиях лицензии Creative Commons Attribution 4.0

ВЕСТНИК
Кемеровского государственного университета
полититические, социологические и экономические науки
https://doi.org/10.21603/2500-3372-2021-6-4-463-471

Высшая школа как наиболее квалифицированная социальная организация в системе формирования профессионально-образовательного состава населения оказывает длительное и интенсивное влияние на профессиональную идентичность личности, первичным фактором которой выступает профессиональное самосознание, а ее достижение является одним из компонентов успешной профессиональной адаптации и формирования профессиональной карьеры [1].

Теоретическое конструирование понятия *профессиональная идентичность* проведено в результате анализа фундаментальных научных трудов социологов, психологов, педагогов и философов. П. Бергер в рамках ролевой теории, теории референтных групп, социальной драматургии и феноменологической социологии раскрыл познавательные возможности понятия идентичности [2]. Э. Фромм, полагавший, что идентичность обеспечивает удовлетворение основной потребности человека в определении своей социальной ниши, установил взаимосвязь идентичности с конкретными историческими условиями [3]. Э. Эриксон подчеркивал, что идентичность – это процесс организации жизненного опыта в внутреннее постоянство и тождественность личности, которая тесно связана с понятием постоянного развития «Я» [4].

Одним из компонентов личной идентичности выступает профессиональная идентичность. Е. П. Ермолаева, исследуя данную категорию, определяет ее как «...результат развития личности в профессиональной сфере» [5]. Согласно определению Л. Б. Шнейдер, профессиональная идентичность – это профессиональное самоопределение личности через образ «Я», который проявляется при конструировании будущего человека. Профессиональное самоопределение предполагает высокую готовность смысловых и регуляторных основ поведения личности в условиях неопределенности будущей профессиональной деятельности [6]. По оценкам Д. Н. Завалишиной, профессиональная идентичность представляет собой характеристику субъекта, формирующего и реализующего определенный способ профессионального взаимодействия с действительностью и обретающего тем самым смысл самоуважения [7].

Формирование профессиональной идентичности у студентов вуза мы понимаем как целенаправленный управляемый, проходящий через профессионализацию процесс активности обучающихся (получение ими знаний, умений, навыков, компетенций), в результате которого студенты примеряют профессиональные роли, отражающиеся в их профессиональном поведении, представлениях о себе как профессионале. Управление процессом формирования профессиональной идентичности – важная задача, которая стоит перед современным вузом [8]. В этой связи возрастает необходимость пересмотра вузовской системы профориентации и применяемых технологий работы со студентами и выпускниками, которые находятся в условиях вынужденной самоидентификации и оценки себя как профессионала.

В работах отечественных и зарубежных социологов, психологов, педагогов представлены результаты научных изысканий, касающихся изучения категории *профессия*, ее роли в жизни человека и общества, значения для социально-экономического развития социума (М. Вебер, Э. Дюркгейм, Г. Спенсер, К. Маркс, П. А. Сорокин и др.), социально-профессионального становления (Е. С. Балабанова, Н. Я. Голубкова, Т. Е. Дашкова и др.) и самоопределения молодежи (Э. Ф. Зеер, Г. Е. Зборовский, Е. А. Климов, И. С. Кон, Д. Л. Константиновский, А. Г. Русанова, В. А. Якунин и др.). Не теряют актуальности исследования потребностей, мотивов, ценности образования и профессии в сознании молодежи, ее образовательных планов в сфере образования, будущей профессионализации (И. В. Ершова, Л. В. Киреенко и др.); формирования и становления профессиональной карьеры выпускников профессиональных учебных заведений (Д. А. Береговая, Е. И. Комаров, Я. М. Рощина и др.) [9–11].

Однако в научных трудах практически отсутствуют комплексные исследования, посвященные анализу форм и способов реализации профессиональной ориентации в системе высшего образования и ее влияния на формирование профессиональной идентичности у выпускников. Профориентационную работу со студентами принято рассматривать как часть непрерывного профессионального образования [12]. Она обеспечивается благодаря системной организации деятельности с целью подготовки высококвалифицированных специалистов [13]. В основе данной системы заложены такие составляющие, как довузовское образование, высшее профессиональное образование, содействие трудоустройству выпускников.

Развитие рыночного механизма спроса и предложения трудовых ресурсов требует применения новых механизмов взаимодействия института образования и формирующегося рынка труда [14]. Сегодня на рынке отмечен спрос на специалистов, обладающих необходимыми знаниями, навыками и широким спектром компетенций, готовых к постоянному развитию, имеющих четкие карьерные стратегии и профессиональную заинтересованность [15].

Целенаправленная профориентационная работа с выпускниками в вузах реализуется преимущественно в традиционных формах, демонстрирующих низкую эффективность – молодые специалисты нередко выходят на рынок труда с широким набором профессиональных знаний и компетенций, но с достаточно слабо сформированной системой профессиональных предпочтений и ориентаций, без четкой траектории профессионального становления и без обретения профессиональной идентичности, что обостряет и без того сложную проблему трудоустройства [16].

Трудоустройство выпускников образовательных организаций высшего образования в течение последних нескольких лет остается актуальной проблемой. В современных условиях выпускники сталкиваются с трудностями реализации их профессионального и личностного потенциала [17].

Чаще это проявляется в несоответствии желаемой профессии выпускников с реальными предложениями работодателей. Противоречия между ожиданиями молодых специалистов и потребностями работодателей приводят к проблемам при поиске работы и вынужденной смене специализации. Многие выпускники разочаровываются в выборе полученной профессии, не идентифицируют себя с ней [18].

В статье мы подробно остановимся на изучении практики профориентационной работы регионального вуза за 2020 г., направленной на содействие трудоустройству выпускников, с целью формирования у них профессиональной идентичности.

Методы и материалы

Вопросами содействия трудоустройству выпускников в вузах заняты специализированные структурные подразделения, которые аккумулируют всю профориентационную работу университета. В рамках данной статьи проанализирован опыт работы отдела содействия занятости студентов и трудоустройству выпускников Забайкальского государственного университета (ЗабГУ), аккумулирующего все практики вуза, реализующего 87 % специальностей и направлений подготовки в регионе, обеспечивая адекватную потребностям регионального рынка труда кадровую поддержку развития приоритетных отраслей экономики Забайкальского края.

В 2020 г. ЗабГУ окончили 1073 студента очной формы обучения (включая программы бакалавриата, магистратуры и специалитета), доля трудоустроенных выпускников, в том числе выпускников, призванных в ряды Вооруженных Сил РФ, продолживших обучение, находящихся в декретном отпуске, составила 93 %. Доля только работающих выпускников составила 65 %, из них выпускников по программам бакалавриата – 55 %, по программам специалитета – 57 %, по программам магистратуры – 87 %.

За 2020 г. отделом реализованы различные формы работы: мастер-классы и обучающие семинары в рамках мероприятия WorldSkills, организация и участие в мероприятии «Дни карьеры-2020», содействие в проведении всех видов практик. Усиливается социальное партнерство с работодателями, в том числе через участие будущих работодателей в разработке, корректировке и экспертизе содержания основной профессиональной образовательной программы, детерминированного потребностями работодателей, приоритетными направлениями развития науки, технологий и техники. Некоторые работодатели выступают инициаторами взаимодействия с университетом, утверждают двусторонние планы по реализации совместных мероприятий, к которым относятся открытые занятия с выездом на объекты на базе учреждений и подрядных организаций по вопросам профориентации студентов, экскурсии на предприятия. Постоянное взаимодействие с работодателями и заинтересованными организациями позволяет осуществлять подготовку востребованных специалистов и, как следствие, эффективно решать вопросы их трудоустройства.

Однако, несмотря на большой объем проделанной работы отдела, профессорско-преподавательского состава университета, проблема трудоустройства для выпускников ЗабГУ в соответствии с полученной специальностью еще актуальна. Это подтверждается и результатами проведенного в 2019–2020 гг. пилотажного социологического исследования. В качестве метода определено личное полуформализованное интервью в «мягком формате», которое позволило сгладить директивность ролевых сценариев, предопределенных тематикой исследования. Цель – определение характера основных проблем, с которыми столкнулись выпускники ЗабГУ при трудоустройстве, и вектора их решения. В качестве исследуемой совокупности выступили выпускники ЗабГУ, обучавшиеся в организации по образовательным программам высшего образования и успешно прошедшие итоговую аттестацию в течение шести лет (2013–2018 гг.), предшествующих году проведения опроса. Целевая выборка сформирована методом «снежного кома». Объем выборочной совокупности составил 20 респондентов-выпускников. Возрастной диапазон респондентов – от 21 года до 28 лет.

На момент проведения интервью все респонденты были трудоустроены, однако лишь треть из них (35 %) работали по полученной в университете специальности. Каждый пятый выпускник (20 %) не доволен своей работой. Столько же респондентов не смогли однозначно ответить на поставленный вопрос: большинство из них только начали трудовую деятельность, поэтому затруднение в определении уровня удовлетворенности оправдано. В целом опрос показал низкий уровень удовлетворенности местом работы выпускников.

Наиболее предпочтительными источниками получения информации о вакансиях названы специализированные сайты в сети Интернет (50 %), т. к. это доступно и не занимает много времени. Нашли работу, прибегнув к помощи друзей и родственников, 45 % респондентов. Поддержали стереотип о том, что «в наше время лучший способ устроиться на престижную работу – это полезные связи и знакомства», 95 % опрошенных.

Исследование показало, что трудоустройство выпускников – это достаточно сложный процесс, который может растянуться на несколько месяцев. Для 52 % выпускников поиск работы занял от 1 недели до 8 месяцев, 15 % респондентов нашли работу сразу после окончания университета. В среднем молодые люди ищут работу в течение 1–2 месяцев, что негативно сказывается как на общей ситуации с безработицей среди молодого поколения, так и на настрое кандидата, перспективах его успешного трудоустройства.

У 35 % респондентов не возникало проблем с трудоустройством, что позитивно для всего рынка труда. Для 25 % выпускников основной проблемой при трудоустройстве стал вопрос отсутствия опыта работы, который требовали работодатели. Молодое поколение считает, что работодатель при приеме на работу смотрит в первую очередь

ВЕСТНИК
Кемеровского государственного университета
полититические, социологические и экономические науки
https://doi.org/10.21603/2500-3372-2021-6-4-463-471

на опыт работы конкурсанта, полученный в данной области. Данный критерий для большинства работодателей является определяющим, кроме того, многие вакансии в принципе требуют стажа работы (от 1 года до 3 лет). Именно этот факт зачастую останавливает выпускников претендовать на получение вакансии. Для 25 % респондентов основной причиной длительного трудоустройства стала низкая заработная плата, которую предлагают работодатели выпускникам. У 15 % опрошенных возникло чувство, что полученная специальность не востребована на рынке. При этом анализ показал, что лишь 25 % респондентов полностью удовлетворены полученной в университете подготовкой. Знания, приобретенные выпускниками во время обучения, пригодились им в профессиональной деятельности. Рассуждая о качестве подготовки в вузе, респонденты отметили, что нужно увеличивать долю профессионально ориентированных знаний и практик.

Все опрошенные считают, что вуз обязан помогать выпускникам в трудоустройстве. Половина респондентов знают о том, что в вузе функционирует отдел содействия трудоустройству выпускников и занятости студентов. Однако немногие опрошенные пользовались услугами отдела и информацией, которую им предоставили. Респонденты отметили, что информация была для них бесполезной.

Результаты

Результаты исследования показали, что не все выпускники сталкиваются с проблемами трудоустройства, а в процессе поиска работы чаще обращаются к знакомым и родственникам, чем в специализированные отделы и службы. Молодые специалисты убеждены, что вуз обязан активно учавствовать в процессе трудоустройства, при этом предложенные механизмы выпускников не устраивают, поэтому деятельность вуза в этом направлении остается не востребованной среди выпускников.

Результаты исследования подтвердили, что проблема трудоустройства выпускников вузов в настоящее время не теряет своей актуальности. Система мер профориентации выпускников в вузе выстроена, однако применяемые сегодня методы и технологии достаточно традиционны и в полной мере не способствуют решению важнейших задач, стоящих перед высшей школой, среди которых трудоустройство выпускников в соответствии с полученным профилем, обеспечение условий для успешной профессиональной идентичности. В связи с этим система профориентации вуза требует рационализации и совершенствования.

Итак, целесообразно совершенствовать систему профориентационной работы образовательной организации высшего образования в рамках трех направлений, отражающих компоненты профессиональной идентичности: профориентация абитуриентов, профориентационная работа со студентами и профессиональная ориентация выпускников.

1. Профориентационная работа с абитуриентами. Цель – содействие выпускникам школ в их профессиональном самоопределении, оказание индивидуализированной помощи в принятии осознанного выбора профессии. Направление реализуется через комплекс мероприятий:

1. Дополнение раздела «Абитуриенту» на официальном сайте вуза вкладкой «Успешный специалист» для каждого направления подготовки или специальности. Такое информационное дополнение должно содержать следующие подразделы: «Личностные и профессиональные качества специалиста», «Умения, знания и навыки специалиста», «Сфера деятельности» и «Выпускник N специальности / направления подготовки». Подобное дополнение раздела позволит абитуриенту подробно познакомиться не только с описанием его будущей профессиональной деятельности, но и профессиональными и личными качествами человека данной профессии, потенциальной сферой деятельности, возможными сферами применения полученных знаний и компетенций по данному направлению деятельности. Информация о выпускниках, добившихся успеха в данной области профессиональной деятельности, наглядно продемонстрирует карьерные перспективы, успешность в профессии, востребованность специальности, престижность университета и отдельного направления подготовки.

2. Массовая профориентационная акция для школьников и их родителей под условным названием «Профнавигатор». Цель акции – помочь будущим абитуриентам сделать осознанный выбор направления для дальнейшего обучения. Мероприятие познакомит потенциальных студентов с возможностями и перспективами обучения в конкретном вузе, позволит наметить траекторию осознанной профессиональной идентичности. Программа акции кроме традиционных форм (информационных стоек, раздачи листовок и т. п.) должна содержать комплексное профориентационное тестирование школьников, подготовленное специалистами, и лекции для родителей по основным вопросам приемной кампании. Участники акции получат возможность погрузиться в процесс профессионального самоопределения под руководством ведущих специалистов-психологов. Итогами тестирования станут информация о личном потенциале абитуриента, список наиболее подходящих направлений подготовки (специальностей), полная информация о профессии, условиях поступления в конкретный вуз и об особенностях обучения в нем. Контакты будут направлены участнику мероприятия по электронной почте. Считаем, что такой индивидуальный подход к каждому обучающемуся позволит усилить интерес потенциальных абитуриентов, добавит новизны в методы профориентационной работы и будет способствовать осознанному выбору школьниками будущей профессии. Полученные адреса электронных почт при согласии участников мероприятия в дальнейшем можно использовать для распространения

информации об университете, проводимых на его базе мероприятиях и актуальной информации о проведении приемной кампании.

2. Профориентационная работа со студентами. Цель – сопровождение профессионального развития каждого студента, развития его профессиональных компетенций для дальнейшей их реализации в выбранной области профессиональной деятельности, управление процессом формирования профессиональной идентичности у студента.

В данный момент в вузах предпринимаются первые шаги к целенаправленной профориентации студентов на всех курсах обучения. Целенаправленная работа по знакомству с будущей профессией (за исключением обязательных практик) не проводится, что влечет за собой недостаточно сформированную мотивацию к учебной деятельности, трудности в проектировании карьерной траектории и в профессиональном самоопределении [19]. Мероприятия данного направления призваны повысить образовательную и профессиональную мотивацию студентов, способствовать усилению их интереса к будущей профессии.

Применяемые в вузах подходы к вовлечению работодателей в процесс обучения предлагаем дополнить внедрением доказавшей свою эффективность Программы наставничества (Программы) как универсальной технологии передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее взаимодействие лиц, основанное на доверии и партнерстве. Основная цель наставничества заключается в максимально полном раскрытии потенциала личности наставляемого, необходимом для успешной личной и профессиональной самореализации в условиях неопределенности и трансформации сфер жизнедеятельности человека [20], а также в создании условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся [21].

Внедрение Программы позволит решить стоящие перед вузом задачи по подготовке обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность. Кроме того, внедрение будет способствовать раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, обеспечит поддержку его индивидуальной образовательной траектории.

Кадровая система реализации Программы в рамках образовательной деятельности вуза предполагает независимо от форм наставничества две главные роли: наставляемый и наставник. Наставляемый – участник Программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. Наставник – участник Программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата. Это компетентный специалист, готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самоопределения, самореализации и самосовершенствования наставляемого [22]. Наставник способен обеспечить студенту комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, а также раскрыть потенциал, возможности саморазвития и профессиональной идентичности [23]. Роль куратора берет на себя специалист образовательной организации, обеспечивающий весь цикл реализации Программы.

Наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций обучающегося [24]. В ходе реализации Программы студент перенимает у высококвалифицированного специалиста личный и профессиональный опыт, опыт решения уникальных профессиональных задач.

Программа наставничества позитивно отразится на имидже университета, будет способствовать реализации его социальной политики, развитию партнерских связей с ведущими организациями и предприятиями, позволит наладить диалог университета с органами государственного управления (всех уровней), общественными, образовательными организациями.

Программа будет интересна и полезна партнерам вуза, т. к. позволит предприятиям и организациям осуществить отбор лучших кадров к себе в команду, отслеживать качество подготовки будущих специалистов, в перспективе корректировать процесс подготовки, а каждый наставник в отдельности получит уникальный опыт, способствующий повышению его профессионального и личного статуса.

Программа предполагает закрепление за наставником группы студентов (не более пяти человек) на период одного семестра. Наставник берет на себя задачи по получению студентом профессиональных навыков, по его участию в реальной практике осуществления профессиональной деятельности. Задачи могут корректироваться в процессе реализации, в соответствии с запросом любой из сторон. Формы работы наставника определяются им самостоятельно. Наиболее полно наставничество реализовывается в практике личностно развивающих мероприятий (участие в грантовых программах, профессиональных конкурсах, программах личностного развития, совместное участие в спортивных и культурных событиях, клубы по интересам, волонтерство) и мероприятий с погружением в профессиональную деятельность (прикладное знакомство с профессией, наглядная демонстрация полного процесса выбранной специальности,

ВЕСТНИК
Кемеровского государственного университета
полититические, социологические и экономические науки
https://doi.org/10.21603/2500-3372-2021-6-4-463-471

совместная работа с подробным пояснением последовательности действий, совместный анализ выполнения действий проекта). Приведенные формы наставничества будут способствовать раскрытию личностного и профессионального потенциала обучающегося. По завершении мероприятия наставник дает характеристику о текущем уровне развития профессиональных компетенций студента с указанием, чему он научил подопечного, а также рекомендации по дальнейшему обучению и карьерному планированию наставляемых.

3. Профориентационная работа с выпускниками.
Цель – содействие трудоустройству выпускников с помощью инновационных технологий. Направление предполагает осуществление двух мероприятий:

1. Создание гайда, представляющего собой план или руководство для начинающих, описывающего порядок действий для достижения основной цели – трудоустройства. Гайд может быть представлен в виде мобильного приложения. Он должен содержать мастер-классы, лайфхаки и обучающие видео (как написать резюме, пройти собеседование, найти работодателя), важные ссылки на законодательную и источниковую базы, которые в своей совокупности будут содействовать трудоустройству выпускников.

2. Организация системы поддержки выпускников через обеспечение им доступа к бесплатным курсам повышения квалификации в течение 2 лет. Повышение квалификации – это обновление теоретических и практических знаний, совершенствование навыков специалистов в связи с постоянно повышающимися требованиями к их квалификации и необходимостью развития профессиональной идентичности [25]. Безусловно, такая мера поддержки требует от университета значительных финансовых ресурсов. Наиболее оптимальным сценарием решения проблемы является, на наш взгляд, создание и поддержание Фонда целевого капитала университета как стратегического инструмента, обеспечивающего финансирование проектов, которые не могут быть полностью поддержаны за счет бюджетных средств. Формирование целевого капитала для профессионального развития будущих специалистов обеспечивается активным привлечением выпускников, партнеров. Успешным примером организации подобного фонда является опыт Московского физико-технического института. Курсы повышения квалификации могут проходить только те, кто уже имеет диплом о высшем образовании конкретного вуза. Реализация мероприятия (меры поддержки выпускников университета) – это конкурентное преимущество выпускников конкретного вуза на рынке труда, которое позволит им в будущем совершенствовать профессиональные знания и компетенции.

Заключение
Разработанные проектные условия профориентационной работы в вузе представляют собой комплексный процесс, который осуществляется на трех взаимосвязанных и взаимовлияющих этапах профессионального становления будущего специалиста: 1) поиск и набор абитуриентов (через их профессиональное развитие); 2) самоопределение и самоидентификация студентов (через реализацию Программы наставничества); 3) трудоустройство выпускников (через овладение ими механизмами успешного поиска работы и ресурсами к профессиональному развитию). Проектные условия направлены на повышение качества трудоустройства выпускников как одного из показателей оценки эффективности деятельности университета, его престижности, а также на управление процессом формирования профессиональной идентичности у современного студента.

Таким образом, предложенный комплексный подход к профориентационной работе позволит решать ряд стоящих перед современным университетом задач: от совершенствования образовательного процесса до индивидуального сопровождения обучающегося (с его школьной скамьи до первых лет профессиональной деятельности), напрямую способствующего формированию у него профессиональной идентичности.

Конфликт интересов: Авторы заявили об отсутствии потенциальных конфликтов интересов в отношении исследования, авторства и / или публикации данной статьи.
Критерии авторства: Авторы в равной степени участвовали в подготовке и написании статьи.
Финансирование: Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ и ЭИСИ в рамках научного проекта № 21-011-31524.

Литература
1. Селиванова С. С. Формирование профессиональной идентичности студентов в вузе: социологический анализ // Теория и практика общественного развития. 2020. № 12. С. 25–28. https://doi.org/10.24158/tipor.2020.12.3
2. Бергер П. Л. Приглашение в социологию: гуманистическая перспектива / пер. с англ. под ред. Г. С. Батыгина. М.: Аспект Пресс, 1966. 168 с.
3. Фромм Э. З. Бегство от свободы. Человек для себя. М.: АСТ; АСТ Москва, 2006. 571 с.
4. Эриксон Э. Х. Идентичность: юность и кризис / общ. ред. и предисл. А. В. Толстых. М.: Прогресс, 1996. 344 с.
5. Ермолаева Е. П. Принцип превентивной оценки профессиональной идентичности специалистов в процессе обучения и переподготовки // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. 2010. № 1. С. 33–36.
6. Шнейдер Л. Б. Личностная, гендерная и профессиональная идентичность: теория и методы диагностики. М.: МПСИ, 2007. 128 с.

7. Завалишина Д. Н. Модели профессионального развития человека // Психологические основы профессиональной деятельности / сост. и общ. ред. В. А. Бодров. М.: Пер Сэ, 2007. С. 508–516.
8. Исаев Д. П., Клименко Л. В., Нор-Аревян О. А., Посухова О. Ю., Трапш Н. А., Фролова А. С. Профессиональная идентичность в российском обществе (вопросы истории, теории, практики. Ростов н/Д: ЮФУ, 2017. 178 с.
9. Русанова А. А. Социализация и профессиональное самоопределение личности: теоретические подходы в изучении // В мире научных открытий. 2011. № 11. С. 117–132.
10. Русанова А. А. Профессиональное самоопределение в структуре социального самоопределения студенческой молодежи (социологический анализ) // Вестник Адыгейского государственного университета. Сер. 1: Регионоведение: философия, история, социология, юриспруденция, политология, культурология. 2011. № 4. С. 163–172.
11. Козырева П. М., Смирнов А. И. Особенности и тенденции профессиональной самоидентификации в постсоветской России // Социологический журнал. 2021. Т. 27. № 1. С. 28–51. https://doi.org/10.19181/socjour.2021.27.1.7843
12. Селиванова С. С. Формирование профессиональной идентичности студентов в качестве инструмента интенсификации трудового капитала: профориентационная деятельность // Общество: социология, психология, педагогика. 2020. № 9. С. 55–58. https://doi.org/10.24158/spp.2020.9.9
13. Карасёва К. А. Соотношение кадровой и социальной политики организации в современных рыночных условиях // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. 2019. Т. 4. № 1. С. 7–13. https://doi.org/10.21603/2500-3372-2019-4-1-7-13
14. Shapieva A. V., Nolev E. V., Ochirov O. S. Involvement of schoolchildren of Buryatia and the Transbaikal Territory in scientific activities // SHS Web of Conferences: Proc. Intern. Sci. Conf. "Eurasian Educational Space: Traditions, Reality and Perspectives" (Glazov, 12 May 2021) Les Ulis: EDP Sciences, 2021. Vol. 121. https://doi.org/10.1051/shsconf/202112103002
15. Pažur Aničić K., Divjak B. Maturity model for supporting graduates' early careers within higher education institutions // SAGE Open. 2020. Vol. 10. № 1. https://doi.org/10.1177/2158244019898733
16. Khakimova N. G., Khusnutdinova R. R., Galiev R. M., Galiev L. M., Chirkova S. V., Garnysheva T. V. Professional identity and methods of its study // SHS Web of Conference: Proc. Intern. Conf. TEDUVIS 2020 (Online, 4 Dec 2020) Les Ulis: EDP Sciences, 2020. Vol. 97. https://doi.org/10.1051/shsconf/20219701044
17. Балабанова Е. С., Эфендиев А. Г. оглы, Гоголева А. С. Российская работающая молодежь: стратегии достижения благополучия // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. 2021. Т. 14. № 1. С. 33–52. https://doi.org/10.21638/spbu12.2021.103
18. Wei G. Imagined professional identity: a narrative inquiry into a Chinese teacher's perezhivaniya in life // Teaching and Teacher Education. 2021. Vol. 102. № 4. https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103337
19. Авралев Н. В., Беспалова Т. Н., Стронгин Р. Г., Чупрунов Е. В. Образование через всю жизнь: профориентация до вуза и в вузе. Опыт ННГУ им. Н. И. Лобачевского / под ред. Р. Г. Стронгина. Нижний Новгород: ННГУ им. Н. И. Лобачевского, 2019. 180 с.
20. Нугуманова Л. Н., Яковенко Т. В. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения». 2-е изд., доп., перераб. Казань: ИРО РТ, 2020. 51 с.
21. Синиченко В. В. Наставничество как элемент образовательных технологий // Подготовка кадров для силовых структур: современные направления и образовательные технологии: сб. мат-лов 23-й Всерос. науч.-метод. конф. (Иркутск, 1–2 марта 2018 г.) Иркутск: ВСИ МВД России, 2018. С. 252–254.
22. Яриков И. М. Внедрение комплексной системы наставничества в Центральной дирекции управления движением // Железнодорожный транспорт. 2018. № 3. С. 56–58.
23. Поздеева С. И. Наставничество как деятельностное сопровождение молодого специалиста: модели и типы наставничества // Научно-педагогическое обозрение. 2017. № 2. С. 87–91. https://doi.org/10.23951/2307-6127-2017-2-87-91
24. Кузьмина Н. А. Организация наставничества в условиях сетевого взаимодействия вуза и базового предприятия // Высшее образование сегодня. 2018. № 3. С. 28–31.
25. Гаджиев М. Г. Курсы повышения квалификации НИИРГ – важный фактор повышения качества работы специалистов // Актуальные вопросы радиационной гигиены: мат-лы Междунар. науч.-практ. конф. (Санкт-Петербург, 23–24 октября 2018 г.) СПб.: НИИРГ им. П. В. Рамзаева, 2018. С. 87–90.

BULLETIN
Kemerovo State University
Political, Sociological, Economic

https://doi.org/10.21603/2500-3372-2021-6-4-463-471

original article

Career Guidance as a Factor of Professional Identity Development at the Transbaikal State University

Anna V. Shapieva
Transbaikal State University, Russia, Chita; https://orcid.org/0000-0002-3480-8409; ShapievaAV@mail.ru

Viktoriia N. Lavrikova
Transbaikal State University, Russia, Chita; https://orcid.org/0000-0002-2562-5408

Anna A. Rusanova
Transbaikal State University, Russia, Chita; https://orcid.org/0000-0001-8851-0205

Elena V. Filippova
Transbaikal State University, Russia, Chita; https://orcid.org/0000-0002-5562-5716

Received 23 Nov 2021. Accepted after peer review 15 Dec 2021. Accepted for publication 20 Dec 2021.

Abstract: Contemporary university education develops professional identity and builds customized academic trajectories. Career guidance technologies provide professional self-awareness and personality professionalization. At university, career guidance work is an integral part of continuous professional development of a future specialist. It covers pre-university education, higher professional education, and employment assistance. The present research featured the career guidance work conducted at the Transbaikal State University. The analysis showed that the current system lacks innovations, cannot solve the employment problem, and does not provide conditions for successful professional identity. The article introduces a set of project conditions of customized career guidance work with 1) applicants, in order to promote a conscious career choice; 2) students, to support their professional competencies and identity; 3) graduates, to facilitate their employment. The proposed comprehensive approach to career guidance will allow the university to improve the academic process and to work with the community from secondary school to the onset of professional activity.

Keywords: professional orientation, higher school, graduate, mentoring, professional development, employment, employment promotion

Citation: Shapieva A. V., Rusanova A. A., Lavrikova V. N., Filippova E. V. Career Guidance as a Factor of Professional Identity Development at the Transbaikal State University. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriia: Politicheskie, sotsiologicheskie i ekonomicheskie nauki*, 2021, 6(4): 463–471. (In Russ.) https://doi.org/10.21603/2500-3372-2021-6-4-463-471

Conflicting interests: The authors declared no potential conflicts of interests regarding the research, authorship, and / or publication of this article.

Contribution: All the authors contributed equally to the study and bear equal responsibility for information published in this article.

Funding: The reported study was funded by the Russian Foundation for Basic Research and the Expert Institute for Social Research, project No 21-011-31524.

References

1. Selivanova S. S. Formation of students' professional identity at the university: sociological analysis. *Teoriia i praktika obshchestvennogo razvitiia*, 2020, (12): 25–28 (In Russ.) https://doi.org/10.24158/tipor.2020.12.3
2. Berger P. L. *Invitation to sociology: a humanistic perspective,* tr. Batygin G. S. Moscow: Aspekt Press, 1966, 168. (In Russ.)
3. Fromm E. S. *Escape from freedom. Man for himself*. Moscow: AST; AST Moskva, 2006, 571. (In Russ.)
4. Erikson E. H. *Identity: youth and crisis*, ed. Tolstykh A. V. Moscow: Progress, 1996, 344. (In Russ.)
5. Ermolaeva E. P. The principle of preventive assessment of professional identity of experts during their training and retraining. *Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N. I. Lobachevskogo*, 2010, (1): 33–36. (In Russ.)
6. Shneider L. B. *Personal, gender and professional identity: theories and methods of diagnosis.* Moscow: MPSI, 2007, 128. (In Russ.)
7. Zavalishina D. N. Models of professional development of a person. *Psychological foundations of professional activity*, comp. and ed. Bodrov V. A. Moscow: Per Se, 2007, 508–516. (In Russ.)
8. Isaev D. P., Klimenko L. V., Nor-Arevyan O. A., Posukhova O. Yu., Trapsh N. A., Frolova A. S. *Professional identity in Russian society (issues of history, theory, and practice)*. Rostov-on-Don: IuFU, 2017, 178. (In Russ.)
9. Rusanova A. A. Socialization and professional self-determination of personality: theoretical approaches to the study. *V mire nauchnykh otkrytii*, 2011, (11): 117–132. (In Russ.)

© 2021. The Author(s). This article is distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International License

10. Rusanova A. A. Students' professional self-identification in the structure of social self-determination (sociological analysis). *Bulletin of the Adyghe State University. Ser.: Regional studies: Philosophy, History, Sociology, Jurisprudence, Political science and Cultural studies*, 2011, (4): 163–172. (In Russ.)
11. Kozyreva P. M., Smirnov A. I. Professional self-identification specifics and trends in post-Soviet Russia. *Sotsiologicheskiy Zhurnal*, 2021, 27(1): 28–51. (In Russ.) https://doi.org/10.19181/socjour.2021.27.1.7843
12. Selivanova S. S. Formation of students' professional identity as a tool for intensifying labor capital: career guidance activities. *Obshchestvo: sotsiologiia, psikhologiia, pedagogika*, 2020, (9): 55–58. (In Russ.) https://doi.org/10.24158/spp.2020.9.9
13. Karasyova K. A. Relationship of the personnel and social policies of the organization in modern market conditions. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriia: Politicheskie, sotsiologicheskie i ekonomicheskie nauki*, 2019, 4(1): 7–13. (In Russ.) https://doi.org/10.21603/2500-3372-2019-4-1-7-13
14. Shapieva A. V., Nolev E. V., Ochirov O. S. Involvement of schoolchildren of Buryatia and the Transbaikal Territory in scientific activities. *SHS Web of Conferences*: Proc. Intern. Sci. Conf. "Eurasian Educational Space: Traditions, Reality and Perspectives", Glazov, 12 May 2021. Les Ulis: EDP Sciences, 2021, vol. 121. https://doi.org/10.1051/shsconf/202112103002
15. Pažur Aničić K., Divjak B. Maturity model for supporting graduates' early careers within higher education institutions. *SAGE Open*, 2020, 10(1). https://doi.org/10.1177/2158244019898733
16. Khakimova N. G., Khusnutdinova R. R., Galiev R. M., Galiev L. M., Chirkova S. V., Garnysheva T. V. Professional identity and methods of its study. *SHS Web of Conference:* Proc. Intern. Conf. TEDUVIS 2020, Online, 4 Dec 2020. Les Ulis: EDP Sciences, 2020, vol. 97. https://doi.org/10.1051/shsconf/20219701044
17. Balabanova E. S., Efendiev A. G. ogly, Gogoleva A. S. Russian working youth: strategies to achieve wellbeing. *Vestnik of Saint Petersburg University. Sociology*, 2021, 14(1): 33–52. (In Russ.) https://doi.org/10.21638/spbu12.2021.103
18. Wei G. Imagined professional identity: a narrative inquiry into a Chinese teacher's perezhivaniya in life. *Teaching and Teacher Education*, 2021, 102(4). https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103337
19. Avralev N. V., Bespalova T. N., Strongin R. G., Chuprunov E. V. *Education through life: career guidance before university and at university. The experience of N. I. Lobachevsky National Research University,* ed. Strongin R. G. Nizhniy Novgorod: NNGU im. N. I. Lobachevskogo, 2019, 180. (In Russ.)
20. Nugumanova L. N., Yakovenko T. V. *The handbook "Mentoring: an effective form of learning",* 2nd ed. Kazan: IRO RT, 2020, 51. (In Russ.)
21. Sinichenko V. V. Mentoring as an element of educational technologies. *Training of personnel for law enforcement agencies: modern trends and educational technologies*: Proc. 23rd All-Russian Sci.-Method. Conf., Irkutsk, 1–2 May 2018. Irkutsk: VSI MVD Rossii, 2018, 252–254. (In Russ.)
22. Iarikov I. M. Implementation of a comprehensive mentoring system in the Central Directorate of Traffic Management. *Zheleznodorozhnyi transport,* 2018, (3): 56–58. (In Russ.)
23. Pozdeeva S. I. Supervision as an activity support of a young specialist: models and types of supervision. *Nauchno-pedagogicheskoye obozreniye,* 2017, (2): 87–91. (In Russ.) https://doi.org/10.23951/2307-6127-2017-2-87-91
24. Kuzmina N. A. Organization of mentoring in the conditions of network interaction of the university and the base enterprise. *Scientific and pedagogical review*, 2018, (3): 28–31. (In Russ.)
25. Gadzhiev M. G. Advanced training courses of Research Institute of Radiation Hygiene: an important factor in improving the quality of specialists' work. *Topical issues of radiation hygiene*: Proc. Intern. Sci.-Prac. Conf., St. Petersburg, 23–24 Oct 2018. St. Petersburg: NIIRG im. P. V. Ramzaeva, 2018, 87–90. (In Russ.)