

## Современные подходы и практики к профессиональной ориентации

### Modern Approaches and Practices to Professional Orientation

З. ГЕЛЬМАНОВА, И. ГАБИТОВ,  
С. МАЖИТОВА

**Гельманова Зоя Салиховна**, канд. экон. наук, профессор кафедры экономики и бизнеса Карагандинского индустриального университета (г. Темиртау, Казахстан). E-mail: zoyakgiu@mail.ru

**Габитов Илдар Мидхатович**, канд. экон. наук, доцент кафедры экономики и регионального развития Института экономики, финансов и бизнеса Башкирского государственного университета. E-mail: dilar61@yandex.ru

**Мажитова Сауле Калиевна**, канд. экон. наук, профессор кафедры маркетинга и логистики Карагандинского экономического университета (Казахстан). E-mail: skm19@mail.ru

*В статье рассматривается теория профориентации с точки зрения истории создания и развития в процессе ее непосредственного применения. Рассмотренные в рамках исследования профориентационные подходы в той или иной форме принадлежат к пяти классическим теориям: теория профессиональных типов личности в рабочей среде Дж. Холланда; «Я-концепция» в теории карьерного развития Сьюпера; теория адаптации к работе; теория исключений и компромисса Готтфредсон; социально-когнитивная карьерная теория.*

**Ключевые слова:** профориентация, подходы, причины, образование, теории.

*The article considers career guidance theory from the point of view of the history of its creation and development in the process of its direct application. The career guidance approaches considered within the study belong in one form or another to five classical theories: J. Holland's theory of professional personality types in the working environment; "I-concept" in the Super career development theory; adaptation theory to work; Gottfredson's theory of exclusion and compromise; socio-cognitive career theory.*

**Key words:** career guidance, approaches, reasons, education, theories.

#### Основные положения

1. Профориентация рассматривается как важный элемент стратегии национального развития, как способ решения проблемы несоответствия навыков индивидов потребностям рынка труда.
2. Определены основные компоненты профориентационной работы на примере выбранных для данного анализа стран.

#### Введение

В настоящее время карьера определяется как «процесс длиною в жизнь, в рамках которого индивид регулирует свои обучение и профессиональную деятельность для создания качественной жизни» [1]. В рамках этого процесса индивид может неоднократно менять направление деятельности, комбинировать профессиональные треки или работать одновременно в нескольких профессиональных сферах. Такие формы занятости, как работа на дому или участие в краткосрочных проектах открыли новые возможности для профессионального самоуправления, поэтому появляются современные профессии, а не специальности.

Одновременно утрачивает актуальность традиционное деление образовательных специализаций на гуманитарные, естественно-научные и технические дисциплины. Так, современный морской биолог должен уметь как наблюдать и анализировать поведение морских животных, так и сравнивать их биологические виды с помощью анализа ДНК, а современный психолог должен иметь соответствующее представление о нейролингвистике. Во-вторых, уровневое специализированное образование уступило место образованию в течение всей жизни. Карьеру

больше не выбирают, но конструируют через серию выборов в течение жизни. Уверенность в будущем и социальная защищенность лежат не в факте трудоустройства, а в способности к трудоустройству [1]. Последнее подразумевает профессиональную гибкость, адаптируемость и способность осваивать новые навыки [1]. В-третьих, карьера все чаще рассматривается в связке с понятием личного успеха, а не только с социальным признанием и престижем [1; 2].

### Методы

Методологической основой написания статьи послужили работы зарубежных и отечественных ученых в рассматриваемой области.

### Результаты

Помимо контакта с рынком труда, в последние годы в условиях возрастающего социально-экономического неравенства стал реальностью вопрос выбора профессии и формирования соответствующих карьерных амбиций. Исследования показали, что образование, выбор профессии и правильная навигация в наши дни зависят от социально-экономического статуса семьи. Что же касается цифровой трансформации, то возникшие новые условия требуют осознанного принятия трудовыми ресурсами изменившихся реалий, внедрения новых технологий, стремления к саморазвитию, непрерывного обучения новым навыкам.

В качестве методов исследования используем пять классических теорий и моделей профориентации: это теория профессиональных типов личности в рабочей среде Дж. Холланда; Я-концепция в теории карьерного развития Сьюпера; теория адаптации к работе; теория исключений и компромисса Готтфредсон; социально-когнитивная карьерная теория [4]. Эти теории были созданы в середине XX в. и в различных формах существуют до сих пор.

**Теория Холланда** предлагает типологизацию людей по их профессиональным интересам. Типологизация профессий и мест работы может определить, насколько определенная работа подходит конкретному человеку, и помочь ему с выбором профессионального пути. Классикой теории профориентации считается теория профессиональных типов личности в рабочей среде Холланда, которую он разрабатывал с конца 1950-х до 1990-х годов. На протяжении нескольких последних десятилетий она играла одну из важнейших ролей в диагностике карьерных интересов по всему миру [4]. Подход Холланда повлек за собой волну разработок эффективных инструментов тестирования и подбора профессий [6]. Холланд выделяет 6 профессиональных типов личности, отражающих профессиональные интересы [5].

Основа теории заключается в том, что каждый человек и каждая рабочая среда соответствуют одному из этих типов, а желаемым исходом является наилучшее их соответствие между работником и рабочим местом. Шестью типами выступают: реалистический (Р-тип, Realistic), исследовательский (И-тип, Investigative), социальный (С-тип, Social), конвенциональный (К-тип, Conventional), предпринимательский (П-тип, Enterprising), артистический (А-тип, Artistic). Подтипом является набор типов, выстроенный по иерархии профессиональных интересов индивида – например, АПРИСК, где артистический является доминирующим типом [6]. Теория предполагает, что в выборе профессиональной сферы деятельности индивиды руководствуются желанием использовать имеющиеся у них способности и навыки, а также личными предпочтениями и ценностями [5]. Принятие решений индивидом в теории Холланда описывается с помощью четырех индикаторов: соответствие, согласованность, дифференциация и идентичность.

Соответствие отражает степень того, насколько человек выбирает соответствующие своему типу виды деятельности, и измеряется с помощью расчета соотношения подтипов личности и профессии. Соответствие является важным, но не необходимым условием для высокой удовлетворенности работой.

Второй индикатор – согласованность – является характеристикой индивида. Это значит, что профессиональные интересы и личность индивида гармоничны. Низкая согласованность приводит к большему количеству трудностей в выборе профессионального пути.

Дифференциация измеряется с помощью баллов, набранных индивидом в специальном тесте, и показывает степень доминирования одних типов над другими. Наивысшая дифференциация возможна при высокой схожести с одним из типов. Чем выше дифференциация, тем лучше человек понимает, чего он хочет, и тем ему легче делать выбор.

Идентичность отражает степень понимания индивидом своих интересов, целей и способностей.

**Я-концепция в теории карьерного развития Д. Сьюпера.** Сьюпер предположил, что представления человека о себе влияют на его профессиональное развитие, а не наоборот. Ранее, в индустриальном обществе, считалось, что профессиональное развитие определяет «Я» индивида. Индивид оценивает различные варианты профессионального развития через призму Я-концепции и выбирает те, которые предполагают наиболее близкие к его представлениям о себе роли. За этим выбором следует продолжительный процесс совершенствования соответствия между Я-концепцией и выбранной профессиональной ролью. Сьюпер предложил модель жизненного цикла, на разных стадиях которого формируется Я-концепция [7]. Профессиональное развитие проходит несколько этапов, на каждом из которых индивид выполняет соответствующие его возрасту задачи.

Сьюпер вводит термин «карьерная зрелость», отражающий то, насколько индивид справляется с встающими перед ним на каждой стадии профессиональными задачами [8]. Позже концепт карьерной зрелости вырос в понятие «карьерная адаптивность», то есть готовность справляться с изменяющимися работой и условиями труда на протяжении всего жизненного цикла [9].

**Теория адаптации к работе** описывает процесс адаптации индивида (соискателя) и среды (работодателя), а также степень их соответствия характеристикам друг друга. Предметом исследования являлась адаптация к работе людей, проходящих через профессиональную реабилитацию. В рамках проекта собирался большой массив информации (образование участника, опыт работы, интересы, личные качества). Для его анализа требовалась теоретическая рамка, с этой целью специально была разработана теория адаптации к работе [10]. На основе теории адаптации к работе в 1980-х годах была разработана миннесотская система профессиональной классификации [11]. Одним из ее достоинств было предоставление инструмента, с помощью которого клиенты могли найти работу, подходящую им по ценностям, и понять, насколько имеющиеся у них навыки подходят для выбранной специальности. Теория адаптации к работе состоит из двух основных моделей: предиктивной (модели соответствия «индивид – среда») и модели процесса (модели взаимодействия «индивид – среда») [10; 12].

**Теория исключений и компромисса Л. Готтфредсон.** Готтфредсон предложила рассматривать выбор как последовательное исключение неподходящих альтернатив, происходящее в детстве и юношестве. За исключением следует процесс компромисса — осознание человеком того, насколько реализуемы желаемые исходы из оставшихся опций, и дальнейшая подстройка выбранного профессионального пути под реальность. Теория исключений и компромисса Линды Готтфредсон возникла в 1981 г. Являясь сравнительно молодой, она считается одной из главных профориентационных теорий современности [4]. Теория исключений и компромисса заимствует ключевые положения двух описанных выше подходов к исследованию профессионального выбора. Как и Холланд, Готтфредсон отводит важную роль интересам, способностям, навыкам и целям людей [13]. Как и Сьюпер, она выделяет фазы жизни, играющие ключевую роль в карьерном развитии и выборе, а также в формировании собственного «Я». Готтфредсон предлагает модель карьерного самоопределения, включающую начинающийся с раннего детства четырехэтапный процесс исключения [14]. На каждом из этапов индивид исключает из рассмотрения варианты профессионального пути и делает выбор на основе доступного компромисса. Рассмотрение карьерного выбора как процесса исключения является важным нововведением Готтфредсон [4]. До нее в профориентационной теории доминировала традиция, в рамках которой выбор профессии рассматривался как выбор индивидом одного или нескольких элементов из множества, то есть селекция. Теория исключений и компромисса

возникла из-за растущего в обществе беспокойства о степени доступной людям свободы — выбор карьеры стал восприниматься не только как возможность, но и как бремя [14]. Готтфредсон предлагает четырехступенчатую модель карьерного развития: 1) рост когнитивных способностей, в частности, способности воспринимать, аккумулировать, анализировать и организовывать информацию, что необходимо для формирования когнитивной карты (когнитивный рост), 2) самостоятельное развитие собственного «Я» (создание «Я»), 3) исключение наименее подходящих вариантов (исключение) и 4) развитие понимания внешних ограничений (компромисс). Важным аспектом теории является агентность индивида — аспект, проблематизация которого изначально подтолкнула Готтфредсон к созданию теории. Теория исключений и компромисса помогает лучше понять, как сформировано рассматриваемое множество возможностей профессионального развития, и может подтолкнуть к повторному рассмотрению исключенных во второй и третьей фазах карьерных путей.

**Социально-когнитивная карьерная теория** является адаптацией социально-когнитивной теории Альберта Бандуры. На основе трех концептов – самоэффективность, ожидаемые результаты и личные цели – были созданы различные модели, объясняющие, как люди формируют свои карьерные интересы и совершают профессиональный выбор, а также то, какие факторы определяют эффективность на рабочем месте и удовлетворенность работой. Социально-когнитивная карьерная теория, возникшая в 1994 г. – еще одна теория, в которой большое внимание уделяется окружению индивида [15]. Она является применением социально-когнитивной теории Альберта Бандуры к сфере профориентации [16]. Согласно этой теории, на профессиональное развитие индивида оказывает формирующее влияние среда, в которой он реализует свою агентность. Социально-когнитивная карьерная теория разделяет внимание теории Холланда к интересам, способностям и ценностям, однако уделяет больше внимания их формированию и изменению. Как и теории Сьюпера и Готтфредсон, социально-когнитивная карьерная теория признает важность определенных этапов, например, выбора карьеры. Первую она дополняет объяснением динамики изменения в жизни индивида различных социальных ролей, а вторую – более подробным объяснением процесса исключения карьерных альтернатив. Теория строится на основе трех понятий: самоэффективность, ожидаемые результаты и личные цели. Самоэффективность рассматривается как динамичный набор убеждений, связанных с определенными показателями в сферах и видах деятельности. Самоэффективность отражает представления индивида о своих способностях. Ожидаемые результаты – это личные убеждения относительно последствий и результатов определенного поведения. Ожидаемые результаты формируются вследствие разнообразного опыта прямого обучения и обучения посредством наблюдения. Самоэффективность может также влиять на ожидаемые результаты — например, субъективно плохое впечатление от выполненного теста из-за неуверенности в своих способностях и ожидание неудовлетворительной оценки за него. Личные цели определяются как намерение участвовать в определенной активности или получить определенный результат [16].

Профессиональное развитие во многих теориях рассматривается через взаимодействие индивида и среды. Одним из видов такого взаимодействия является транзакционное (взаимобменное), в рамках которого индивид и среда постоянно адаптируются и приспосабливаются друг к другу. Взаимодействие индивида и среды является одним из основных элементов различных теорий профессионального развития, однако до некоторых пор ему уделяли относительно мало внимания. В ряде теорий это взаимодействие понимается как транзакционное, т.е. состоящее из транзакций — единиц общения (взаимодействия) на уровне «реакция – стимул» [17]. Транзакционное взаимодействие индивида и среды подразумевает непрерывное изменение в процессе адаптации и корректировки, в котором действия одного являются стимулом для реакции другого. Одной из ключевых моделей, описывающих такое взаимодействие в контексте поиска индивидом работы, а средой (работодателем) – работника, является модель «влечение – селекция – трансформация – манипуляция – отсеивание» (Attraction-Selection-Transformation-Manipulation-Attrition, ASTMA) [18]. Влечение заключается в том, что индивид находит привлекательную для себя профессиональную среду. Селекция – в том, что индивид проходит отбор

работодателями. При выборе работы индивид учитывает совместимость среды со своими личными характеристиками. Трансформация предполагает трансформацию индивида в качестве реакции на полученный профессиональный опыт. Манипуляция предполагает сознательные и бессознательные попытки индивида изменить условия работы, чтобы сделать ее максимально подходящей для своей личности. Наконец, на этапе отсеивания индивид рассматривает возможность покинуть место работы [18]. Данная модель может использоваться прежде всего в эмпирических исследованиях о связи личностных характеристик и карьерных ролей [19].

В рамках теории культурной подготовки работа и карьера рассматриваются в масштабе цивилизационных культурных трансформаций, включая протестантскую реформацию, индустриальную революцию, глобализацию и развитие международной торговли. Модель предполагает, что построение карьеры необходимо рассматривать с точки зрения глобальной рабочей силы и культурной обусловленности карьерного развития в разных сообществах. Теория культурной подготовки разрабатывается Гидеоном Арулмани в контексте вызовов глобализации. Автор теории показывает, что понятие «карьера» в привычном понимании сформировалось в условиях индустриального западного общества, и большинство разработок, связанных с профориентацией, развитием карьеры и консультированием, культурно ограничены [20]. Однако сегодня, в связи с глобализацией, карьерные услуги, системы и практики начинают распространяться по всему миру. И работу, и обучение Арулмани рассматривает как своеобразные формы культуры и особые способы социализации. В каждой культуре индивиды по-разному осваивают навыки обучения и работы, а также по-разному проходят культурное обучение. В теории культурной подготовки значимо различие социальной организации на индивидуализм и коллективизм. Индивидуалистическая и коллективистская культурные среды по-разному формируют индивидуальные представления о работе, профессии и карьере. Процессы социального обучения формируют степень свободы, с которой индивид может принимать карьерные решения. На уровне индивида на готовность к развитию карьеры оказывают влияние три фактора: паттерны социальной организации в рамках континуума «индивидуализм – коллективизм», паттерны атрибуции ценностей и процессы присвоения ролей. Данная модель включает несколько измерений и представляет собой комплексный концептуальный конструкт. Основой для ее разработки стали не только западная, но и африканская, и азиатская культуры. Основной посыл разрабатываемой модели – учет и включение особенности культуры и культурного обучения на уровне теории карьерного консультирования, а не только на уровне конкретного индивида. Например, автор подхода обращает внимание на то, что в азиатской культуре важны понятия «кармы» и «сансары», а трактовка карьеры и работы неразрывно связана с циклическим пониманием жизни.

Исторически сложилось так, что теория профориентации создавалась и развивалась не столько из-за науки, сколько в процессе непосредственного применения. Однако разработанные теории подвержены влиянию теоретических тенденций своего времени, они были проверены и протестированы в соответствии с научными принципами и развивались в процессе общего развития науки. Сегодня в корпоративной культуре фирм выявляется новая сторона формирования цифровой культуры, к которой относятся «набор поведенческих паттернов и убеждений, способствующих внедрению цифровых технологий, диджитализацию бизнес-процессов, перевод на платформы больших данных, развитие новых цифровых знаний и умений среди трудовых ресурсов» [21].

### Обсуждение

Согласно различным исследованиям Всемирного банка и ОЭСР, навыки, с которыми молодые люди выходят на глобальный рынок труда, не вполне адекватны запросам работодателей. В исследовании ОЭСР «Притязание молодежи и реальность рынка труда» проблематизируется разрыв между карьерными устремлениями молодых людей и реальностью рынка труда [22]. Данные, приведенные в исследовании, указывают на значительную диспропорцию между ними, в том числе в Казахстане. Эта проблема приводит к экономической неэффективности на разных уровнях: квалификация работников остается недостаточной для выполнения работы на

занимаемых ими должностях. В другом исследовании ОЭСР приводятся оценки издержек разных стран, связанных с несоответствием областей работы и специализации [23]. Издержки сильно варьируются по странам, но могут достигать до 1% ВВП. Профориентация рассматривается как один из ключевых способов решения проблем несоответствия навыков трудящихся потребностям рынка труда и повышению человеческого капитала страны.

Материалы официальных постановлений правительства, рекомендации о ключевых компетенциях и диагностических системах используются в области развития профориентации в Финляндии, Германии, Англии, Канаде, Хорватии, Турции, где профориентация рассматривается как важный элемент стратегии национального развития.

Английская система профориентации и карьерного развития является частью национальной системы регулирования рынка труда и помощи в трудоустройстве [24]. Она функционирует на базе образовательных учреждений, а также государственных и частных агентств.

Комплексная профориентационная система в Канаде, учитывающая интересы работников, работодателей и государства, содействует достижению равновесия на рынке труда, понижению уровня безработицы и повышению притока кадров в наиболее перспективные области. Профориентация также рассматривается как способ решения проблемы несоответствия навыков индивидов потребностям рынка труда, что является одной из глобальных тенденций в сфере занятости молодежи [25].

Профориентационные программы призваны помочь сформировать карьерные устремления таким образом, чтобы они не превратились в нереалистичные ожидания относительно трудоустройства и не повлекли за собой неудовлетворенность работой. Считается, что профориентационная система в целом должна рассматривать занятость и образование с точки зрения не только экономических и социальных выгод, но и благополучия индивида [26]. В качестве примеров задействия профориентации для решения рассмотренных проблем можно привести кейсы Хорватии и Турции.

В профориентационной стратегии Хорватии заявленным приоритетом выступает развитие системы профориентации в соответствии с нуждами экономики и рынка труда [27]. Ключевую роль в эффективной реализации программ профориентации играет участие работодателей.

Основными компонентами профориентационной повестки на примере выбранных для данного анализа стран выступают: профессиональная ориентация как средство знакомства с миром труда и профессий, а также с востребованными специальностями на рынке труда; профессиональное воспитание как способ формирования у студентов уважения к разным видам труда, трудолюбия, профессиональной ответственности, а также культуры выбора профессии; знакомство с принципами образования на протяжении всей жизни и смены профессии; развитие навыков принятия информированного решения относительно своего выбора образовательно-карьерной траектории на основе соотношения карьерных устремлений и фактических возможностей, умение выстраивать индивидуальную траекторию, в том числе в ситуации стресса и жизненной неопределенности; индивидуальное профессиональное тестирование и консультирование для определения интересов и талантов обучающихся [28; 29].

### **Заключение**

Сегодня карьера специалиста понимается как процесс, осуществляемый на протяжении всей жизни. В его рамках индивидуум самостоятельно определяет и регулирует процесс своего обучения и профессиональной деятельности; при этом данный индивидуум может неоднократно формировать, трансформировать и комбинировать подходы к регулированию направления своей деятельности и даже одновременно работать в нескольких профессиональных сферах. Одновременно с этим теряется актуальность традиционного деления образовательных специализаций; изменился подход к образовательной системе, где на смену традиционному уровневому подходу приходит концепция непрерывного обучения (уверенность в карьере и социальной обеспеченности заключается не в факте трудоустройства, а в способности); карьера все чаще рассматривается не только вместе с социальным признанием и престижем, но и с точки зрения

личного успеха. Теория профориентации с точки зрения истории создавалась и развивалась не столько как наука, сколько в процессе непосредственного практического применения. Однако разработанные теории подвержены влиянию теоретических тенденций своего времени, они были проверены и протестированы в соответствии с научными принципами и развивались в процессе общего развития науки. Как отмечают некоторые авторы, в современных условиях менталитет населения страны играет значительную роль в модернизации общественного сознания и образовательной системы [30].

### Литература

1. Bezanson L. Connecting Career Development and Lifelong Learning: A Background Paper on the Contribution of Career Development to a Productive Learning and Working Force // Canadian Career Development Foundation. 2003. № 4. Pp. 1–6.
2. Гуря Н., Сингаевская И. Представления о карьере в научном дискурсе постиндустриального общества // *Primenanovih tehnologijaumen adzmentuie konomiji*. ANTiM. 2018. 511 p.
3. Baird C., Burge S., Reynolds J. Absurdly Ambitious? Teenagers' Expectations for the Future and the Realities of Social Structure // *Sociology Compass*. 2008. № 2-3. Pp. 944–962.
4. Leung S.A. The big five career theories // Athanasou J.A., Esbroeck P.V. *International handbook of career guidance*. New York: Springer. 2008. Pp. 9–26.
5. Holland J.L. Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments. *Psychological Assessment Resources*. 1997. 303 p.
6. Spokane A.R., Cruza-Guet M.C. Holland's theory of vocational personalities in in work environments // Brown S.D., Lent R.W. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. Hoboken: John Wiley & Sons, Inc. 2005. Pp. 24–41.
7. Super D.E. A life-span, life-space approach to career development // Brown D., Brooks L. *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice*. San Francisco: Jossey-Bass. 1990. Pp. 197–261.
8. Super D.E. The dimensions and measurement of vocational maturity // *Teachers College Record*. 1955. № 57. Pp. 151–163.
9. Super D.E., Knasel E.G. Career development in adulthood: Sometheoretical problems // *British Journal of Guidance and Counseling*. 1981. № 9-2. Pp. 194–201.
10. Dawis R.V. The Minnesota theory of work adjustment // Brown S.D., Lent R.W. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. Hoboken: John Wiley & Sons, Inc. 2005. Pp. 3–23.
11. Gore P.A. Jr., Leuwerke W.C., Kelly A.R. The structure, sources, and uses of occupational information // Brown S.D., Lent R.W. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. 2nd ed. - John Wiley & Sons, Inc. 2013. Pp. 507–535.
12. Swanson J.L., Schneider M. Minnesota theory of work adjustment // Brown S.D., Lent R.W. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. 2nd ed. Hoboken: John Wiley & Sons, Inc. 2013. Pp. 29–53.
13. Fouad N.A., Kantamneni N. The role of race and ethnicity in career choice, development, and adjustment // Brown S.D., Lent R.W. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. 2nd ed. John Wiley & Sons, Inc. 2013. Pp. 215–243.
14. Gottfredson L.S. Gottfredson's theory of circumscription, compromise and self-creation // Brown D., Associates *Career Choice and Development*. 4th ed. San Francisco: Jossey-Bass. 2002. Pp. 85–148.
15. Lent R.W., Brown S.D., Hackett G. Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance // *Journal of Vocational Behavior*. 1994. № 45-3. P. 79.
16. Bandura A. *Prentice-Hall series in social learning theory. Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall, Inc. 1986. 617 p.

17. Berne E. Transactional analysis in psychotherapy: A systematic individual and social psychiatry. New York: Grove Press. 1961. 272 p.
18. Roberts B.W. Personality development and organizational behavior // *Research in Organizational Behavior. An Annual Series of Analytical Essays and Critical Reviews*. 2006. № 27. Pp. 1–40.
19. Wille B., Beyers W., De Fruyt F. A transactional approach to person-environment fit: Reciprocal relations between personality development and career role growth across young to middle adulthood // *Journal of Vocational Behavior*. - 2012. -№83-3 –С.307–321.
20. Arulmani G. The Cultural Preparation Process Model and Career Development / Arulmani G., Bakshi A.J., Leong F.T.L., Watts A.G. *Handbook of Career development. International Perspectives*. Springer, 2014. Pp. 81–104.
21. Шарафуллина Р., Габитов И., Байкова Э. Влияние корпоративной культуры на трудовые ресурсы в условиях цифровизации // *Экономика и управление: научно-практический журнал*. 2021. № 6. С. 174–180.
22. OECD: Development Center Studies Youth Aspirations and the Reality of Jobs in Developing Countries. *Mind the Gap*. 2017 [Electronic resource]. URL: [https://read.oecd-ilibrary.org/development/youth-aspirations-and-the-reality-of-jobs-in-developing-countries\\_9789264285668-en#page1](https://read.oecd-ilibrary.org/development/youth-aspirations-and-the-reality-of-jobs-in-developing-countries_9789264285668-en#page1)
23. OECD: The causes and consequences of field-of-study mismatch: An analysis using PIAAC. 2015 [Electronic resource]. URL: [https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/the-causes-and-consequences-of-field-of-study-mismatch\\_5jrxm-4dhv9r2-en#page1](https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/the-causes-and-consequences-of-field-of-study-mismatch_5jrxm-4dhv9r2-en#page1)
24. Mulvey M. Career Guidance in England: Retrospect and Prospect // *British Journal of Guidance & Counselling*. 2006. Vol. 34. No. 1. Pp. 13–30.
25. International Labour Office. *Global Employment Trends for Youth. A generation at risk*. 2013 [Electronic resource]. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_21823.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_21823.pdf)
26. Roberts K. Career Guidance in England Today: Reform, Accidental Injury or Attempted Murder? // *British Journal of Guidance & Counselling*. 2013. Vol. 41. No. 3. Pp. 240–253.
27. Strategy for Lifelong Career Guidance in the Republic of Croatia [Electronic resource]. URL: [https://ec.europa.eu/epale/sites/epale/files/strategija\\_cpu\\_eng\\_kon.pdf](https://ec.europa.eu/epale/sites/epale/files/strategija_cpu_eng_kon.pdf)
28. Гельманова З.С. Организация профессионального обучения на производстве // *Международный журнал экспериментального обучения*. 2016. № 8. С. 17–21.
29. Гельманова З.С., Мажитова С.К., Габитов И.М. Формирование и развитие внутрифирменных знаний в современных организациях / *Вестник КЭУК (Караганда)*. 2021. № 2. С. 13–22.
30. Шарафуллина Р.Р., Байкова Э.Р., Идрисова Л.Ш. Роль институционально-культурологических характеристик в экономической жизни общества // *Экономика и управление: научно-практический журнал*. 2019. № 5. С. 29–33.