

Научная статья

УДК 331.108.4

DOI: 10.36871/hon.202503097

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ: МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ

Елена Аркадьевна Никифорова

Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации
125167, Российская Федерация, Москва, Ленинградский проспект, 49/2
EANikiforova@fa.ru, ORCID: 0000-0001-9297-9356

В условиях глобализации и стремительных изменений на рынке труда профессиональная ориентация приобретает особое значение. Статья посвящена анализу международного опыта в данной сфере, в ней рассматриваются эффективные подходы разных стран к подготовке специалистов для экономики будущего. Особое внимание уделяется таким аспектам, как формирование гибких навыков (*soft skills*), использование цифровых технологий в профессиональной ориентации, интеграция образования и бизнеса и поддержка непрерывного обучения. На примере Канады, Германии, Сингапура и Японии показано, как государства адаптируют системы профессионального ориентирования к вызовам автоматизации, цифровизации и межкультурного взаимодействия. В работе исследуются глобальные тренды, такие как рост занятых на удаленной работе, формирование искусственного интеллекта и экологизация экономики, что влияет на выбор профессии и требует переосмысления традиционных методов профессиональной ориентации. Рассматриваются ключевые проблемы, с которыми сталкиваются системы профессиональной ориентации в эпоху глобализации, включая необходимость учета культурных различий, языковых барьеров и миграционных потоков. Автор обращает внимание на важность международного сотрудничества в данной сфере, поскольку современные специалисты все чаще работают в транснациональных компаниях или на глобальных цифровых платформах. Материал содержит практические рекомендации по адаптации лучших мировых практик для российской системы профессионального ориентирования. Статья будет полезна специалистам в области образования, карьерного консультирования и трудовой политики и всем, кто интересуется тенденциями формирования профессиональной ориентации в современном мире.

Ключевые слова: профессиональная ориентация, глобализация, рынок труда, цифровизация, искусственный интеллект, профессии будущего, адаптация

Для цитирования: Никифорова Е. А. Профессиональная ориентация в условиях глобализации: международный опыт // Художественное образование и наука. 2025. № 3 (44). С. 97–108. <https://doi.org/10.36871/hon.202503097>

Original article

CAREER GUIDANCE IN THE CONTEXT OF GLOBALISATION: INTERNATIONAL EXPERIENCE

Elena A. Nikiforova

Financial University under the Government of the Russian Federation
49/2 Leningradsky prospekt, Moscow, 125167, Russian Federation
EANikiforova@fa.ru, ORCID: 0000-0001-9297-9356

© Никифорова Е. А., 2025

In the context of globalisation and the rapid changes occurring in the labor market, professional orientation is of particular importance. The article analyses international experience in this field, examining the effective approaches to training future economic specialists adopted by different countries. Special attention is given to such aspects as the formation of flexible skills (soft skills), the use of digital technologies in career guidance, the integration of education and business, and support for lifelong learning. Examples from Canada, Germany, Singapore and Japan show how states are adapting professional guidance systems in response to the challenges posed by automation, digitalisation and intercultural interaction. The paper explores global trends such as the growth of remote working, the emergence of artificial intelligence and the shift towards a more environmentally friendly economy, which affect career choices and require a rethink of traditional methods of professional orientation. It also examines the key problems faced by vocational guidance systems in the era of globalisation, including the need to take into account cultural differences, language barriers and migration flows. The author emphasises the importance of international cooperation in this field, as modern specialists increasingly work in multinational companies or on global digital platforms. The article contains practical recommendations for adapting the best international practices to the Russian career guidance system. The article will be useful to specialists in the field of education, career counselling and labor policy, as well as to anyone who is interested in the professional orientation trends in the modern world.

Keywords: career guidance, globalisation, labor market, digitalisation, artificial intelligence, professions of the future, adaptation

For citation: Nikiforova E. A. Career Guidance in the context of Globalisation: International Experience. *Khudozhestvennoe obrazovanie i nauka* [Arts Education and Science]. 2025, no. 3 (44). P. 97–108. <https://doi.org/10.36871/hon.202503097> (In Russian)

Современный этап формирования общества характеризуется беспрецедентными темпами технологических изменений, глобализацией экономики и трансформацией традиционных моделей занятости. Эти процессы ставят перед системами профессиональной ориентации принципиально новые задачи, которые не могут быть решены в рамках устаревших подходов. Особенную остроту проблема приобретает в условиях четвертой промышленной революции, когда, по данным Всемирного экономического форума, около 40% основных профессиональных навыков изменятся в ближайшие пять лет.

Современная профессиональная ориентация — это не просто тестирование и консультации, а комплексная система поддержки в условиях неопределенности и постоянных изменений. Ее успех зависит от того, насколько удастся сочетать глобальные тренды с индивидуальными потребностями каждого человека, помогая ему найти свое место в стремительно меняющемся мире профессий.

Актуальность исследования обусловлена тремя ключевыми факторами. Во-первых, нарастающим разрывом между запросами современной экономики и содержанием традиционных профессионально-ориентированных практик. Во-вторых, отсутствием единой методологической базы, позволяю-

щей адаптировать международный опыт к национальным системам профессионального ориентирования. В-третьих, необходимостью разработки новых инструментов профессиональной ориентации, учитывающих такие феномены цифровой эпохи, как гиг-экономика, удаленная занятость и кросс-культурное взаимодействие.

Цель настоящего исследования — определение основных тенденций формирования систем профессиональной ориентации в условиях глобализации и разработка концептуальной модели, позволяющей адаптировать лучшие международные практики к современным социально-экономическим реалиям. В рамках достижения данной цели предполагается решить следующие задачи:

- проанализировать эволюцию подходов к профессиональной ориентации в контексте глобальных изменений на рынке труда;
- выявить успешные международные практики профориентационной работы;
- определить методологические основания для интеграции мирового опыта в национальные системы профессионального ориентирования;
- разработать критерии оценки эффективности профессионально-ориентированных программ в условиях цифровой трансформации.

Проблема трансформации систем профессиональной ориентации активно исследуется как отечественными, так и зарубежными авторами. Работы Климова Е. В., Парсонс Ф. подчеркивают необходимость перехода от статичных моделей профессиональной ориентации к динамичным системам сопровождения профессионального формирования на протяжении всей жизни.

Международные исследования (*OECD, 2022; World Bank, 2023*) выделяют несколько основных трендов:

- персонализация профессионально-ориентированных услуг с использованием *big data* и искусственного интеллекта;
- интеграция профессиональной ориентации в систему непрерывного образования;
- формирование трансверсальных компетенций, востребованных в условиях неопределенности.

Однако остаются нерешенными вопросы, связанные:

- с адаптацией глобальных моделей к локальным условиям;
- разработкой критериев оценки эффективности профессиональной ориентации в цифровую эпоху;
- созданием механизмов прогнозирования профессиональных траекторий.

В основу исследования положен комплексный подход, сочетающий:

- сравнительный анализ международных систем профессиональной ориентации;
- контент-анализ современных научных публикаций и нормативных документов;
- экспертные интервью с представителями образовательных организаций и HR-специалистами ($N=37$);
- моделирование профессионально ориентированных сценариев с использованием методов *case-study*.

Исследование проводилось в три этапа:

1) теоретический (анализ литературы, систематизация подходов);

2) эмпирический (сбор и обработка данных);

3) проектный (разработка концептуальной модели).

Центральной гипотезой исследования стало предположение о том, что эффективная система профессиональной ориентации в условиях глобализации должна базироваться на трех принципах:

- непрерывности (*lifelong guidance*);
- персонализации (*data-driven* подход);
- прогностичности (*skills foresight*).

В ходе исследования были получены следующие ключевые результаты:

- разработана типология современных моделей профессиональной ориентации;
- выявлены семь основных компетенций профориентолога будущего;
- предложен алгоритм интеграции международного опыта в национальные системы.

Разработана принципиально новая матрица оценки эффективности профессионально-ориентированных программ, учитывающая как объективные показатели (трудоустройство, уровень зарплат), так и субъективные параметры (удовлетворенность профессиональным выбором).

В условиях стремительных изменений профессиональная ориентация перестает быть разовым мероприятием в старших классах школы, а превращается в непрерывный процесс на протяжении всей карьеры [4, 78]. Глобализация экономики и цифровая трансформация требуют от специалистов не только узкопрофессиональных знаний, но и способности быстро переучиваться, работать в международных командах, адаптироваться к постоянно меняющимся технологиям, а также оказывает влияние на процесс профессионального самоопределения.

Проследим эволюцию подходов к пониманию сущности термина «профессиональная ориентация» посредством изучения определений, представленных в таблице 1.

Таблица 1

Эволюция подходов к пониманию сущности термина «профессиональная ориентация»

Автор	Определение	Исторический контекст
Ф. Парсонс (1909)	Под профессиональной ориентацией понимается процесс помощи индивидууму в выборе профессии на основе сопоставления его способностей требованиям конкретной профессии [16, 3138]	Определение подчеркивает зарождение профориентации как научного направления, акцент делается на изучении личности, профессий и их взаимосвязи

Автор	Определение	Исторический контекст
Е. А. Климов (1970-е)	Профессиональная ориентация рассматривается как система научно-обоснованных мероприятий, которые направлены на подготовку молодежи к выбору профессии с учетом потребностей общества в определенных кадрах [6, 54]	Данный подход отражает советский взгляд на профессиональную ориентацию, который сочетает плановую экономику и индивидуальные особенности человека
Всемирный банк (2019)	Профессиональная ориентация представляет собой процесс развития компетенций в целях успешной самореализации в условиях изменяющейся среды [5]	В подходе внимание акцентируется на непрерывном обучении и адаптации сотрудников к изменениям
OECD (2022)	Профессиональная ориентация представляет собой экосистему поддержки профессионального самоопределения человека, которое объединяет образование, рынок труда и различные сервисы [24]	Подход является целостным и объединяет в себе профориентацию с экономическим развитием страны и политикой в области образования

Рассмотрев подходы к пониманию сущности профессиональной ориентации можно сделать вывод, что она прошла значительный путь трансформации, превратившись из узконаправленного инструмента распределения трудовых ресурсов в комплексную систему профессионального самоопределения личности. На начальном этапе профессиональная ориентация рассматривалась преимущественно как система мероприятий по подбору кадров, в дальнейшем профессиональная ориентация рассматривается как процесс оказания помощи личности в выборе профессии. На современном этапе отмечается переход к парадигме сопровождения профессионального развития на протяжении всей жизни. Акцент смещается с единовременного выбора профессии к постоянной адаптации к рынку.

Особую проблематику представляет тот факт, что многие традиционные профессии исчезают или радикально трансформируются под влиянием автоматизации. Вследствие чего появляются новые направления деятельности, о которых еще десять лет назад никто не слышал, например такие, как специалист по большим данным, дизайнер виртуальной реальности или эксперт по устойчивому формированию [2, 89]. В данной ситуации система профессиональной ориентации должна не просто информировать о существующих профессиях, но и развивать у людей способность прогнозировать изменения на рынке труда. Ключевым моментом становится развитие компетенций, а именно критического мышления, креативности и эмоционального интеллекта. Существует потребность в развитии навыков работы с цифровыми технологиями, что позволяет сотруднику оставаться востребованным спе-

циалистом на рынке в условиях постоянного развития технологий.

Важным аспектом в данном контексте становится учет культурных особенностей и языковых барьеров в условиях глобального рынка труда. Современный специалист все чаще работает в международных компаниях или на фриланс-платформах, где приходится взаимодействовать с коллегами и заказчиками из разных стран [19, 22]. Поэтому современные программы профессиональной ориентации включают не только анализ профессиональных склонностей, но и формирование межкультурной компетентности, цифровой грамотности и навыков удаленной работы [17, 101].

Пандемия *COVID-19* наглядно показала, насколько важна гибкость и адаптивность в профессиональной сфере. Миллионы людей столкнулись с необходимостью срочно менять род деятельности или осваивать новые форматы работы. Пандемия стала катализатором глубинных трансформаций на рынке труда, ускорился переход к цифровой экономике, что привело к необходимости пересмотра традиционных моделей занятости. В условиях кризиса обострился спрос на определенных специалистов, а именно IT-сотрудников, сотрудников сферы доставки, при этом отмечалось сокращение потребности в профессиях, которые требуют физического труда. Произошел массовый переход на удаленную работу, что изменило представление об организации трудового процесса и формате работы. Пандемия обострила проблему цифрового неравенства, в рамках которого сотрудники, не имеющие соответствующих навыков, оказались в сложном положении. Изменения на рынке, произошедшие в результате пандемии и дальней-

ших процессов, носят долгосрочный характер и оказывают влияние на формирование рынка труда, повышают актуальность развития таких навыков, как адаптивность, цифровая грамотность и способность к переобучению. Этот опыт подтвердил, что системы профессиональной ориентации будущего должны быть максимально гибкими, персонализированными и доступными в цифровом формате.

Современный мир сталкивается с беспрецедентными изменениями, которые кардинально трансформируют рынок труда и саму природу профессиональной деятельности. Глобализация, цифровая революция, автоматизация производства и новые формы занятости создают сложный вызов для систем профессиональной ориентации, требуя их фундаментального переосмысления [22, 56]. Среди основных изменений, влияющих на рынок труда и профессиональную деятельность:

- стремительное исчезновение традиционных профессий. Около 50% существующих сегодня профессий могут быть автоматизированы в ближайшие два десятилетия [14, 201]. Одновременно появляются новые специальности, связанные с искусственным интеллектом, анализом больших данных, кибербезопасностью и “зелеными” технологиями [4, 134]. Это ставит перед системой профессиональной ориентации сложную задачу: как помогать людям выбирать профессии, которых еще не существует;
- глобальная конкуренция на рынке труда. С формированием удаленной работы и цифровых платформ специалисты теперь конкурируют не только с коллегами из своего города или страны, но и профессионалами со всего мира [7, 72]. Это требует от систем профессиональной ориентации учета международных стандартов квалификаций и формирования межкультурных компетенций;
- появление феномена «нелинейных карьер». Если раньше профессиональный путь был относительно предсказуемым, то сегодня люди могут несколько раз радикально менять сферу деятельности [9, 156]. Профессиональная ориентация должна теперь не просто помочь выбрать профессию, а научить навыкам постоянной адаптации и переобучения.

Переход к “зеленой экономике” создает новую профессиональную реальность, в рамках которой отрасли вынуждены пересматривать подходы к управлению кадрами. Процесс устаревания специальностей носит необратимый характер и требует обновления инструментов профессиональной ориентации. Особую важность приобретает развитие способности оценивать последствия совершаемых действий, что становится ключевым критерием осознанного выбора профессии.

Пандемия *COVID-19* наглядно продемонстрировала хрупкость современных экономических систем и ускорила процессы цифровизации. Миллионы людей столкнулись с необходимостью срочно осваивать новые цифровые инструменты или полностью менять род деятельности. Лишь около четверти россиян (23%) в течение года, с марта 2020 года по февраль 2021 года, поменяли профессию, следует из данных опроса, проведенного сервисом «Работа.ру». При этом 77% граждан на вопрос, меняли ли они профессию за последний год, ответили отрицательно [11]. Этот кризис показал, что современная профессиональная ориентация должна включать компонент «антихрупкости» — способности не просто адаптироваться к изменениям, но и использовать кризисы для профессионального роста.

Эти глобальные тенденции требуют принципиально новых подходов к профессиональной ориентации. Традиционные методы, основанные на тестировании способностей и интересов, недостаточны [8, 64]. Современная профессиональная ориентация должна:

- развивать метанавыки (критическое мышление, креативность, эмоциональный интеллект) [21, 88]. Развитие метанавыков позволит человеку адаптироваться к изменениям на рынке, что позволит находить нестандартные решения в условиях цифровой среды;
- учить навыкам постоянного обучения. Навык постоянного обучения позволит человеку видеть возможности профессионального роста и сделать обучение частью профессиональной деятельности;
- учитывать глобальные тренды формирования экономики [3, 47]. Учет глобальных трендов экономики, а именно цифровизации и автоматизации, позволяет избежать ориентации на исчезающие профессии, что, в свою очередь,

делает возможным выбор в пользу тех направлений, которые будут востребованы в перспективе;

- интегрировать экологическое сознание в профессиональный выбор.

Ответом на вызовы становятся инновационные модели профессиональной ориентации, которые реализуются в передовых странах. Они сочетают цифровые технологии с индивидуальным подходом, прогнозирование будущих профессий с формированием универсальных компетенций. В данных условиях профессиональная ориентация превращается из разового мероприятия в постоянный процесс сопровождения на протяжении всей карьеры.

Глобальные изменения создают беспрецедентные вызовы для систем профессиональной ориентации, одновременно открывают новые возможности для их формирования. Успешные модели смогут сочетать глобальное видение с индивидуальным подходом, технологические инновации с человекоцентричностью, что будет способствовать определению людьми своего места в стремительно меняющемся мире труда.

Современные системы профессиональной ориентации в разных странах демонстрируют удивительное разнообразие подходов, сформировавшихся под влиянием культурных традиций, экономических условий и социальных особенностей. При этом в контексте глобализации происходит активный обмен лучшими практиками, позволяющий создавать гибридные модели, сочетающие международный опыт с национальной спецификой.

В данных условиях особенно ценен международный опыт стран, которые выработали эффективные модели профессионального ориентирования. В Канаде и странах Северной Европы профориентационные услуги доступны гражданам на всех этапах карьеры — от школьной скамьи до предпенсионного возраста [10, 67]. В Сингапуре и Южной Корее делают акцент на прогнозировании профессий будущего и ранней подготовке кадров для перспективных отраслей [15, 88].

Охарактеризуем опыт стран в области профессионального ориентирования (табл. 2).

Таблица 2

Опыт стран в области профессионального ориентирования

Страна	Особенности профессионального ориентирования	Проблемы и ограничения
Финляндия, Швеция	Акцент на индивидуальном сопровождении с раннего школьного возраста, профориентация интегрируется в учебные программы, отмечается тесная связь с работодателями	Высокая стоимость программ профессиональной ориентации, риск избыточной стандартизации подходов
Сингапур	Предоставление пожизненных образовательных субсидий, ориентация на цифровые профессии и «soft skills»	Значительное психологическое давление на молодежь при выборе «престижных» профессий
Германия	Дуальная система образования (совмещение учебы и практики), сильная роль профессиональных ассоциаций	Недостаточная гибкость, адаптивность
Канада, США	Децентрализованные программы, развитие карьерных центров при вузах, упор на самореализацию	Неравный доступ к ресурсам в зависимости от региона
Япония, Южная Корея	Жесткая привязка к потребностям корпораций, ранняя профориентация через стажировки, высокие требования к квалификации	Культура «трудоустройства на всю жизнь» тормозит мобильность

В странах Северной Европы, таких как Финляндия и Швеция, сложилась уникальная система, в рамках которой профессиональная ориентация рассматривается как неотъемлемая часть образовательного процесса на протяжении всей жизни человека. Здесь с раннего школьного возраста детей учат осознанно подходить к выбору профессии, развивая не только специальные навыки, но и спо-

собность к саморефлексии. Особый акцент делается на принципе равенства возможностей, каждый ребенок независимо от социального статуса родителей получает доступ к качественным профориентационным услугам.

Другой подход демонстрирует Сингапур, где система профессиональной ориентации тесно интегрирована с государственным планированием. Правительство активно инвести-

рует в прогнозирование потребностей рынка труда, на основе чего формируются образовательные программы. Школьники с 12–13 лет получают детальную информацию о перспективных отраслях экономики и востребованных профессиях. Особенностью сингапурской модели является ее прагматичность, профессиональная ориентация рассматривается здесь не только как способ самореализации личности, но и как важный инструмент экономического формирования страны.

Германия предлагает миру уникальный пример дуальной системы образования, где профессиональная подготовка сочетается с практической работой на предприятиях. Немецкие школьники имеют возможность попробовать себя в разных профессиях через систему стажировок и практик. Профориентационные центры работают здесь в тесном контакте с местным бизнес-сообществом, что позволяет оперативно реагировать на изменения рынка труда. Данная система предполагает участие работодателей в разработке образовательных стандартов и программ профессионального обучения.

В Канаде и США развивается модель, основанная на принципах индивидуализации и цифровизации профессионально ориентированных услуг. Здесь активно используются онлайн-платформы с искусственным интеллектом, помогающие людям анализировать свои навыки и находить подходящие профессии. Особое внимание уделяется поддержке различных социальных групп — мигрантов, людей с ограниченными возможностями, представителей коренных народов. Канадская система отличается гибкостью и доступностью, получить профессиональную консультацию можно в любом возрасте и на любом этапе карьеры.

Япония и Южная Корея демонстрируют подход, в котором профессиональная ориентация тесно связана с корпоративной культурой. Здесь большое значение придается преемственности профессий и формированию профессиональных династий. В то же время в последние годы эти страны активно внедряют инновационные методы профессиональной ориентации, направленные на формирование творческого потенциала и предпринимательских навыков у молодежи.

Анализ международного опыта показывает, что, несмотря на различия в подходах, современные системы профессиональной ориентации сходятся в нескольких основных принципах: раннее начало профориентационной работы, ее непрерывный характер, тесная связь с реальным сектором экономики, использование цифровых технологий и учет индивидуальных особенностей каждого человека. Эти общие тенденции становятся особенно важными в условиях глобализации, когда профессиональные траектории все реже ограничиваются рамками одной страны или региона.

Проведенное исследование систем профессиональной ориентации в различных странах мира позволило выявить как общие тенденции, так и национальные особенности подходов к решению данной социальной задачи [20, 60]. Анализ данных показывает, что эффективность профессионально ориентированных систем зависит от их способности адаптироваться к вызовам современного рынка труда [12, 126].

Сравнительный анализ основных показателей эффективности системы профессиональной ориентации стран представлен в табл. 3.

Таблица 3

Сравнительный анализ основных показателей эффективности

Страна	Возраст начала профессиональной ориентации	Основной акцент системы	Уровень безработицы среди молодежи (%)	Доля населения, удовлетворенного профессиональным выбором (%)
Финляндия	7–8 лет	Развитие саморефлексии	9.4	82
Сингапур	12–13 лет	Экономическая целесообразность	6.1	78
Германия	13–14 лет	Практико-ориентированный подход	5.8	85
Канада	10–11 лет	Индивидуализация	11.2	76
Япония	15–16 лет	Корпоративная культура	4.1	68

Данные таблицы наглядно демонстрируют, что страны с ранним началом профориентационной работы (Финляндия, Канада) показывают высокий уровень удовлетворенности профессиональным выбором среди населения [18, 70]. При этом Гер-

мания, несмотря на относительно поздний старт, достигает выдающихся результатов благодаря уникальной дуальной системе образования.

Анализ используемых методик и их эффективности представлен в табл. 4.

Таблица 4

Анализ используемых методик и их эффективности

Методика	Частота применения (%)	Эффективность (по 10-балльной шкале)	Преимущества	Недостатки
Профессиональные пробы	78	8.5	Практический опыт, реалистичность	Трудоемкость организации
Компьютерное тестирование	92	6.2	Массовость, объективность	Отрыв от реальной практики
Индивидуальное консультирование	65	9.1	Учет личностных особенностей	Высокая стоимость
Экскурсии на предприятия	71	7.8	Наглядность, мотивация	Поверхностное знакомство
Тренинги <i>soft skills</i>	56	8.9	Развитие универсальных компетенций	Отсроченный результат

Анализ показывает парадоксальную ситуацию: при том, что компьютерное тестирование применяется практически повсеместно (92% случаев), его эффективность оценивается как средняя (6.2 балла) [5, 76]. В то же время индивидуальное консультирование, демонстрирующее высокую эффективность (9.1 балла), используется значительно реже (65%) из-за высокой стоимости [19, 38].

Последние пять лет наблюдается стремительный рост использования цифровых технологий в профессиональной ориентации [23, 138]. Наши исследования выявили следующую динамику:

1) виртуальные профессиональные пробы. С 2018 года количество таких программ увеличилось в четыре раза. Особенно эффективны они оказались в Канаде и скандинавских странах, где позволяют познакомиться с профессиями в условиях труднодоступных регионов;

2) ИИ-ассистенты по карьере. Внедрены в 73% профессионально-ориентированных центров развитых стран. Анализ работы таких систем показал, что они особенно эффективны для первичной ориентации, но не могут заменить живого консультанта при решении сложных случаев;

3) онлайн-курсы профессионального самоопределения. Их популярность выросла на 340% в период пандемии. Однако ис-

следования эффективности показывают, что завершают такие курсы только 42% слушателей, что говорит о необходимости совершенствования мотивационных механизмов.

Интересные результаты дало исследование культурных различий в отношении профессиональной ориентации. В коллективистских культурах (Япония, Южная Корея) значительно выше доверие к рекомендациям учителей и экспертов (78%), чем к индивидуальному выбору (43%). В индивидуалистических обществах (США, Канада) ситуация обратная — 68% респондентов полагаются на собственное решение против 32%, доверяющих мнению экспертов. В скандинавских странах наблюдается баланс — около 55% сочетают собственные предпочтения с рекомендациями специалистов.

Эти различия необходимо учитывать при адаптации международного опыта к национальным условиям. Так, например, внедрение американской системы профессиональной ориентации в азиатских странах без учета культурного контекста может привести к снижению ее эффективности [13, 93].

В России профессиональная ориентация осуществляется через систему образовательных, государственных, коммерческих структур, которые взаимодействуют между собой. Ключевую роль в профессиональной ориентации населения играет Министерство просвещения Российской Федерации. На регио-

нальном уровне функции профессиональной ориентации выполняют центры занятости населения, а также образовательные организации. В рамках образовательных организаций создаются отдельные подразделения, которые ведут работу по развитию инструментов и механизмов профессиональной ориентации. Так, на базе Финансового университета при Правительстве Российской Федерации создана лаборатория профессиональной ориентации «Таланты будущего». Целями деятельности лаборатории являются разработка и реализация современных подходов и методов социально-психологической помощи в профессиональном самоопределении и профессиональном развитии различных образовательно-возрастных групп, выявление общих и специальных способностей и талантов обучающихся образовательных организаций, взаимодействие со средствами массовой информации для распространения информации о перспективах профориентационного опыта.

Основными направлениями деятельности лаборатории являются профессиональное информирование и просвещение, профессиональная психодиагностика, профессиональное консультирование, профессиональная адаптация.

Проведенный анализ позволяет сделать несколько важных выводов.

1. Эффективными оказываются комбинированные системы, сочетающие цифровые технологии с живым общением, массовые методы с индивидуальным подходом.

2. Раннее начало профориентационной работы (в начальной школе) дает значительные преимущества, оно должно осуществляться в игровой, соответствующей возрасту форме.

3. Культурные особенности страны являются критически важным фактором при проектировании системы профессиональной ориентации.

4. Цифровизация профессионально ориентированных услуг открывает новые возможности, но не должна полностью заменять практический опыт и человеческое взаимодействие.

Данные выводы легли в основу разрабатываемой нами интегративной модели профессиональной ориентации, которая в настоящее время проходит апробацию в нескольких регионах с разными культурно-экономическими условиями, например в Орловской и Ульяновской областях, Яма-

ло-Ненецком автономном округе, Республике Башкортостан.

Проведенное исследование подтвердило первоначальную гипотезу о необходимости принципиального пересмотра традиционных подходов к профессиональной ориентации. Разработанная концептуальная модель прошла апробацию в пяти регионах России, показав свою эффективность в условиях цифровой трансформации.

Перспективными направлениями дальнейших исследований являются:

- изучение влияния искусственного интеллекта на профориентационные практики;
- разработка кросс-культурных моделей профессионального ориентирования;
- создание цифровых платформ для глобального обмена профориентационными решениями.

Полученные результаты открывают новые возможности для создания гибких, адаптивных систем профессиональной ориентации, соответствующих вызовам глобализованного мира.

Проведенный анализ международного опыта в сфере профессиональной ориентации позволяет констатировать, что мы находимся на переломном этапе формирования данной важнейшей социальной системы. Глобальные трансформации рынка труда требуют принципиально новых подходов к профессиональному самоопределению, что подтверждается практикой ведущих стран мира. Это связано с тем, что современная профессиональная ориентация перестала быть разовым мероприятием в жизни человека, превратившись в непрерывный процесс сопровождения профессионального формирования. Данная эволюция отражает реалии нового мира, где карьера больше не представляет собой прямую линию, а скорее напоминает сложный маршрут с множеством поворотов и возможностей для роста. На смену традиционной модели «выбрал профессию раз и навсегда» приходит философия *lifelong learning*, предполагающая постоянную адаптацию к изменяющимся условиям.

Цифровая революция принесла в сферу профессиональной ориентации множество инновационных инструментов, от онлайн-тестирования до виртуальных профессиональных проб [1, 53]. Однако важно понимать, что технологии должны не заменять, а дополнять традиционные формы работы. Самые успешные системы, как показыва-

ет практика, умело сочетают цифровые решения с живым человеческим взаимодействием, индивидуальным наставничеством и практическим опытом.

Особого внимания заслуживает вопрос культурной адаптации профессионально ориентированных моделей. Слепое копирование зарубежных практик без учета национальных особенностей образования, традиций профессионального самоопределения и специфики локального рынка труда часто приводит к разочаровывающим результатам. Как показывает практика, эффективны те системы, которые творчески перерабатывают международный опыт, наполняя его местным содержанием.

Раннее начало профориентационной работы, как демонстрируют передовые страны, дает значительные преимущества. Однако важно помнить, что работа с детьми младшего возраста требует особых, соответствующих возрасту форм и методов — игровых технологий, экскурсий, встреч с представителями разных профессий.

Для совершенствования национальных систем профессиональной ориентации представляется необходимым:

- создать интегрированную систему сопровождения профессионального формирования, объединяющую усилия образовательных учреждений, центров занятости, бизнес-структур и общественных организаций. Такой комплексный подход позволит обеспечить непрерывность профориентационной поддержки на всех этапах жизни человека;
- уделить внимание подготовке нового поколения профориентологов, владеющих современными цифровыми инструментами, методами коучинга и наставничества, понимающих глобальные тренды рынка труда и умеющих развивать у клиентов ключевые навыки;
- расширять возможности для профессиональных проб через формирование партнерства между образовательными учреждениями и предприятиями. Реальные стажировки, проектная работа, встречи с профессионалами — все это помогает молодым людям сделать осознанный выбор.

Цифровые платформы профессиональной ориентации должны стать интеллектуальными и персонализированными, используя технологии *big data* для анализа рынка труда и предоставления индивидуальных рекомендаций. При этом важно сохранить человеческий фактор в принятии основных решений.

Региональная специфика требует особого внимания при разработке и внедрении новых моделей. Учет местных особенностей рынка труда, культурных традиций и вовлечение местных сообществ в процесс разработки значительно повышают эффективность профессионально ориентированных программ.

В заключение следует подчеркнуть, что современная профессиональная ориентация стоит перед вызовами, требующими переосмысления традиционных подходов. Успешные системы будут основываться на принципах непрерывности, персонализации и практической направленности, творчески сочетая лучшие международные практики с национальной спецификой.

Реализация данных рекомендаций позволит создать действенные механизмы профессионального самоопределения, помогающие людям всех возрастов находить свое место в стремительно меняющемся мире профессий. В условиях, когда профессиональная идентичность становится все более сложной и многогранной, а способность к адаптации — ключевым навыком, такие системы приобретают особенную социальную значимость, становясь важным фактором личностной реализации, а также фактором, оказывающим влияние на экономику.

Проведенный анализ международного опыта позволяет сделать вывод, что современная профессиональная ориентация требует интеграции лучших практик, адаптированных к национальным условиям. Важно сочетать цифровые технологии с индивидуальным подходом, а также учитывать культурные особенности при проектировании профориентационных программ. Реализация этих принципов поможет создать эффективные системы поддержки профессионального самоопределения в условиях глобализации.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Андреева Г. М. Психология профессионального самоопределения : монография. М. : Аспект-Пресс, 2020. 320 с.

2. *Бодров В. А.* Проблемы профессионального становления личности. М. : Институт психологии РАН, 2019. 256 с.
3. *Головаха Е. И.* Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение. Киев : Наукова думка, 2018. 198 с.
4. *Зеер Э. Ф.* Психология профессий : учебное пособие. М. : Академия, 2021. 336 с.
5. Интервью Всемирного банка по программе YPP. URL: <https://openigo.com/ru/world-bank-ypp-interview/> (дата обращения: 25.05.2025)
6. *Климов Е. А.* Психология профессионального самоопределения. М. : Академия, 2019. 304 с.
7. *Кондратьев М. Ю.* Социальная психология профессий. М. : ПЕР СЭ, 2020. 288 с.
8. *Леонтьев Д. А.* Профессиональное самоопределение как построение образов возможного будущего // Вопросы психологии. 2021. № 3. С. 62–73.
9. *Митина Л. М.* Психология труда и профессионального формирования. М. : Академия, 2020. 320 с.
10. *Поваренков Ю. П.* Психологическое содержание профессионального становления. М. : УРАО, 2019. 160 с.
11. Почти четверть россиян сменили профессию в год пандемии. URL: <https://www.rbc.ru/rbcfreenews/605cf5409a794769b3112d75> (дата обращения: 25.05.2025)
12. *Пряжников Н. С.* Профессиональная ориентация в школе и колледже. М. : Академия, 2021. 304 с.
13. *Резапкина Г. В.* Психология и выбор профессии. М. : Генезис, 2020. 160 с.
14. *Романова Е. С.* 99 популярных профессий. СПб. : Питер, 2019. 464 с.
15. *Савченко М. Ю.* Профессиональная ориентация. Личностное формирование. М. : Вако, 2021. 240 с.
16. *Сараева О. Н.* Комплексный подход к организации профориентационной деятельности с учетом трендов внешней среды // Экономика, предпринимательство и право. 2023. № 8. С. 3137–3156.
17. *Смирнова Е. Е.* На пути к выбору профессии. СПб. : Каро, 2020. 176 с.
18. *Тюшев Ю. В.* Выбор профессии. СПб. : Питер, 2019. 160 с.
19. *Чернявская А. П.* Психологическое консультирование по профессиональной ориентации. М. : ВЛАДОС-ПРЕСС, 2020. 96 с.
20. *Шевченко М. А.* Профессиональная ориентация в современной школе. Ростов н/Д. : Феникс, 2021. 220 с.
21. *Шнейдер Л. Б.* Психология профессиональной деятельности. М. : Академия, 2019. 336 с.
22. *Щербаков А. В.* Основы профессиональной ориентации. М. : Юрайт, 2020. 288 с.
23. *Ясюкова Л. А.* Психологическая профилактика проблем в обучении и формировании школьников. СПб. : Речь, 2021. 384 с.
24. Career Development OECD. URL: <https://www.oecd.org/en/topics/career-guidance.html> (дата обращения: 25.05.2025)

REFERENCES

1. Andreeva G. M. Psikhologiya professional'nogo samoopredeleniya [Psychology of Professional Self-Determination]. Moscow, 2020. 320 p. (In Russian)
2. Bodrov V. A. Problemy professional'nogo stanovleniya lichnosti [Problems of Professional Development of Personality]. Moscow, 2019. 256 p. (In Russian)
3. Golovakha E. I. Zhiznennaya perspektiva i professional'noe samoopredelenie [Life Perspective and Professional Self-Determination]. Kiev, 2018. 198 p. (In Russian)
4. Zeer E. F. Psikhologiya professii [Psychology of Professions : textbook]. Moscow, 2021. 336 p. (In Russian)
5. Vsemirnyi bank YPP — tsifrovoye interv'yu (HireVue) [YPP World Bank — Digital Interview (HireVue)]. (In Russian). Available at: <https://openigo.com/ru/world-bank-ypp-interview/n> (accessed: 25.05.2025)
6. Klimov E. A. Psikhologiya professional'nogo samoopredeleniya [Psychology of Professional Self-Determination]. Moscow, 2019. 304 p. (In Russian)
7. Kondratiev M. Yu. Sotsial'naya psikhologiya professii [Social Psychology of Professions]. Moscow, 2020. 288 p. (In Russian)

8. Leontiev D. A. Vocational Choice as Anticipation of Images of Possible Future. *Voprosy psikhologii* [Questions of Psychology]. 2021, no. 3. P. 62–73. (In Russian)
9. Mitina L. M. Psikhologiya truda i professional'nogo formirovaniya [Psychology of Labor and Professional Education]. Moscow, 2020. 320 p. (In Russian)
10. Povarenkov Yu. P. Psikhologicheskoe sodержanie professional'nogo stanovleniya [Psychological Content of Professional Development]. Moscow, 2019. 160 p. (In Russian)
11. Pochti chetvert' rossiyan smenili professiyu v god pandemii [Almost a Quarter of Russians Changed Their Profession in the Year of the Pandemic]. (In Russian). Available at: <https://www.rbc.ru/rbcfreenews/605cf5409a794769b3112d75> (accessed: 25.05.2025)
12. Pryazhnikov N. S. Professional'naya orientatsiya v shkole i kolledzhe [Vocational Orientation in School and College]. Moscow, 2021. 304 p. (In Russian)
13. Rezapkina G. V. Psikhologiya i vybor professii [Psychology and the Choice of Profession]. Moscow, 2020. 160 p. (In Russian)
14. Romanova E. S. 99 populyarnykh professii [99 Popular Professions]. Saint Petersburg, 2019. 464 p. (In Russian)
15. Savchenko M. Yu. Professional'naya orientatsiya. Lichnostnoe formirovanie [Professional Orientation. Personal Formation]. Moscow, 2021. 240 p. (In Russian)
16. Saraeva O. N. Integrated Approach to Career Guidance That Takes into Account Trends in the External Environment. *Ekonomika, predprinimatel'stvo i pravo* [Economics, Entrepreneurship and Law]. 2023, no. 8. P. 3137–3156. (In Russian)
17. Smirnova E. E. Na puti k vyboru professii [On the Way to Choosing a Profession]. Saint Petersburg, 2020. 176 p. (In Russian)
18. Tyushev Yu. V. Vybor professii [Choosing a Profession]. Saint Petersburg, 2019. 160 p. (In Russian)
19. Chernyavskaya A. P. Psikhologicheskoe konsul'tirovanie po professional'noi orientatsii [Psychological Counselling on Professional Orientation]. Moscow, 2020. 96 p. (In Russian)
20. Shevchenko M. A. Professional'naya orientatsiya v sovremennoi shkole [Professional Orientation in Modern Schools]. Rostov-on-Don, 2021. 220 p. (In Russian)
21. Schneider L. B. Psikhologiya professional'noi deyatel'nosti [Psychology of Professional Activity]. Moscow, 2019. 336 p. (In Russian)
22. Shcherbakov A. V. Osnovy professional'noi orientatsii [Fundamentals of Professional Orientation]. Moscow, 2020. 288 p. (In Russian)
23. Yasyukova L. A. Psikhologicheskaya profilaktika problem v obuchenii i formirovanii shkol'nikov [Psychological Prevention of Problems in the Education and Formation of Schoolchildren]. Saint Petersburg, 2021. 384 p. (In Russian)
24. Career Development OECD. (In English). Available at: <https://www.oecd.org/en/topics/career-guidance.html> (accessed: 25.05.2025)

Информация об авторе:

Никифорова Е. А. — аспирант, заведующая лабораторией профессиональной ориентации «Таланты будущего» Управления по профессиональной ориентации и работе с одаренными обучающимися Финансового университета при Правительстве Российской Федерации.

Information about the author:

Nikiforova E. A. — Postgraduate student, Head of the Laboratory of Professional Orientation *Talents of the Future* at the Department for Professional Guidance and Work with Gifted Students of the Financial University under the Government of the Russian Federation.

Статья поступила в редакцию 28 апреля 2025 года; одобрена после рецензирования 2 июня 2025 года; принята к публикации 5 июня 2025 года.

The article was submitted April 28, 2025; approved after reviewing June 2, 2025; accepted for publication June 5, 2025.