

ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ К ВОПРОСАМ ПЕРВИЧНОГО РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ПО ПРОФЕССИЯМ

В современном пространстве формирования трудовых ресурсов ключевой на сегодняшний день является проблема первичного распределения по профессиям. У поступающей в вузы и ссузы молодежи отмечается недостаточная информированность о степени востребованности специалистов конкретного профиля и уровня образования на рынке труда. Актуальность данной темы обусловлена тем, что она находится на пересечении интересов большого количества социальных групп. Учебные заведения выступают в роли посредников между школьниками и предприятиями, а также одновременно решают свои проблемы набора предоставления коммерческих услуг.

В статье рассмотрены вопросы первичного распределения трудовых ресурсов страны и региона по профессиям. Сформулированы основные проблемы, связанные с первичным распределением; выделены субъекты профориентационной работы. Авторы рассматривают механизм первичного распределения трудовых ресурсов, приводят статистику по работе приемной комиссии Омского государственного технического университета — крупнейшего омского вуза.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, профориентация, первичный профессиональный выбор, вторичный профессиональный выбор, первичное распределение трудовых ресурсов по профессиям, профессиональное самоопределение, высшие учебные заведения, пространство формирования трудовых ресурсов, целевое обучение.

Введение. Актуальность данной темы обусловлена пристальным вниманием к процессам формирования трудовых ресурсов со стороны общества и теми сложностями первичного выбора профессии, с которыми сталкиваются будущие наемные работники. Ошибочный выбор профессии вызывает неудовлетворенность работника трудом, отрицательно влияет на трудовую мотивацию, обуславливает низкую производительность труда, не позволяет раскрыть таланты и способности работника: «если производительность труда рабочего, правильно выбравшего свое место и выполняющего работу с желанием, принять за 100 %, то производительность труда работающего без желания будет составлять 65 %; трудящегося охотно, но неправильно выбравшего профессию — 50 %; а работающего без желания вкупе с неправильно определенным профессиональным призванием — всего 30 %» [1].

Ошибочный первичный выбор профессии ведет к потере времени на переобучение, снижению мотивации работника, разочарованию в системе формирования трудовых ресурсов.

У современной российской молодежи, совершающей выбор профессии, многими исследователями отмечаются:

— несоответствие выбранной профессии и личных способностей, склонностей к определенному виду профессиональной деятельности;

— недостаточная информированность о степени востребованности специалистов конкретного профиля и уровня образования на рынке труда, о содержании будущей профессиональной деятельности;

— отсутствие у некоторой части молодежи стремления к непрерывному образованию и др.

Этот выбор во многом обуславливает трудовой путь, связанный с перспективами профессионального развития и должностной карьеры, и в целом дальнейшую жизненную траекторию человека.

К сожалению, перечисленные проблемы негативно сказываются на данном выборе. Тем более что при первичном выборе профессии молодой человек выбирает не только вуз и профессию, но и наиболее вероятную сферу приложения своего труда, поменять которую потом крайне проблематично и затратно, так как при трудоустройстве старших возрастов работодателя интересует бекграунд работника, составляющий значимую часть резюме.

Также существует и активно транслируется мнение, что в современном, быстро меняющемся мире

первичный выбор профессии перестает играть важнейшее значение в жизни человека, потому что:

1. Устаревание знаний приводит к обесцениванию любого узкопрофессионального образования, кроме фундаментального. Понимание данного эффекта ведет к депрофессизации — получению профессии ради диплома, факта высшего образования [2].

2. На фундаментальное освоение новой профессии требуется от 3 до 5 лет, за это время ситуация на рынке труда может значительно поменяться.

3. В ряде профессий (особенно связанных со сферой услуг) содержание услуг и, соответственно, набор знаний и навыков может обновляться в течение 1–2 лет. Централизованное обучение в данном случае становится нецелесообразным.

Однако стоит учесть, что помимо образовательной функции учебные заведения выполняют воспитательную, культурно-просветительную, интеллектуально-развивающую, социально-адаптационную и развивающую [3], игнорирование которых не позволяет сформировать полноценного, перспективного работника особенно в долгосрочной перспективе.

Цель исследования — структурировать основные подходы к вопросам первичного распределения трудовых ресурсов (психолого-педагогический, социологический и экономический) и подтвердить важность для региональных экономик доминирования именно экономического подхода.

Основная часть. Механизм первичного распределения трудовых ресурсов по профессиям, по нашему мнению, охватывает возрастной диапазон 2014–2022 года и представляет собой довольно сложную схему возможностей знакомства с профессией и овладения определенной квалификацией (рис. 1).

Существующие подходы к исследованию первичного распределения по профессиям можно сгруппировать как:

- психолого-педагогический,
- социологический,
- экономический или макроэкономический.

Отметим, понятие первичного профессионального выбора было сформулировано в психолого-педагогической деятельности и уточнено в социологических работах: «Профессиональное самоопределение как процесс профессионального развития личности во взаимодействии объективных (влияние социального престижа, рынка труда) и субъективных (способности, мотивация) факторов и в связи с самореализацией в профессиональной сфере» рассматривалось лишь некоторыми исследователями [4].

Для данного подхода характерно изучение склонности к разным видам профессиональной деятельности. Его начали применять в педагогической практике и частично перенесли в менеджмент. Можно увидеть, что в работах американских ученых начала XX в. роль личности в выборе профессии была признана решающей. Например, А. Маслоу дает определение самоактуализации через увлеченность значимой работой, которая проявляется в стремлении совершенствоваться, выражать, проявлять себя в значимом для себя деле и ставит эту увлеченность на вершину пирамиды потребностей. В свою очередь, Ф. Парсонс утверждал, что профессиональный выбор является сознательным актом определения соответствия индивидуальных качеств требованиям профессии, определяю-

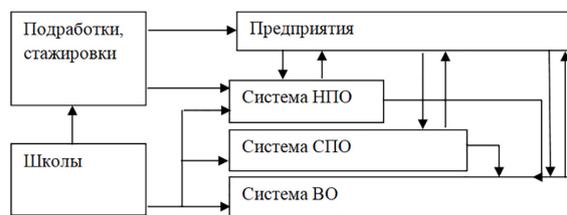


Рис. 1. Механизм вариативного первичного распределения трудовых ресурсов по профессиям (составлено авторами)

щим успешность и удовлетворенность профессией. Д. Сьюпер отмечал, что человек, выходящий на рынок труда или выбирающий вид профессиональной подготовки, пытается реализовать «Я-концепцию».

При этом исследователи отмечают, что склонность к профессии можно выявить на довольно раннем этапе: согласно опросам, большая часть старшеклассников (71,84 %) уже готова говорить о своём профессиональном выборе в 9–10 классах [5].

Огромную роль, с точки зрения психолого-педагогического подхода в первичном распределении по профессиям, играют субъективные факторы. Их можно структурировать по группам отношений следующим способом: личный опыт, мнение членов семьи, мнения друзей.

Отметим, что в психолого-педагогическом подходе данные позиции учитываются, но не формируется противовес им. Например, проблема влияния родителей на выбор профессии заключается в их зачастую устаревших представлениях о рынке труда [6]. Именно влиянием родителей можно объяснить большую востребованность специалитета по сравнению с бакалавриатом, причем даже коммерческих специальностей.

Интересным примером специальности, предложение рабочих мест по которой на рынке труда крайне ограничено, но в то же время велик спрос со стороны желающих обучаться по данной специальности с полной компенсацией затрат (по сути, это желание их родителей), является «Таможенное дело» в Омском государственном техническом университете (ОмГТУ).

Также первый подход объясняет большой спрос на творческие и гуманитарные профессии, но не предлагает никаких решений.

Второй подход можно обозначить как социологический. Современные исследователи, сторонники данного подхода, зачастую опираются на концепцию И. Илича о стратификационной функции образования [7] и рассматривают процесс распределения молодых людей по профессиям как основу для будущего распределения по социальным группам и стратам.

С точки зрения социологического подхода в качестве ключевого элемента, обеспечивающего распределение молодежи по профессиям, можно назвать профориентационную работу, которую проводят все заинтересованные организации. При этом наибольшим влиянием на выбор профессии также пользуются родители, но не менее значимым оказывается авторитет учебных заведений, будущих работодателей и их представителей [8].

Впрочем, влияние учебных заведений может быть оценено с разных позиций. С одной стороны, высшие учебные заведения активно занимаются

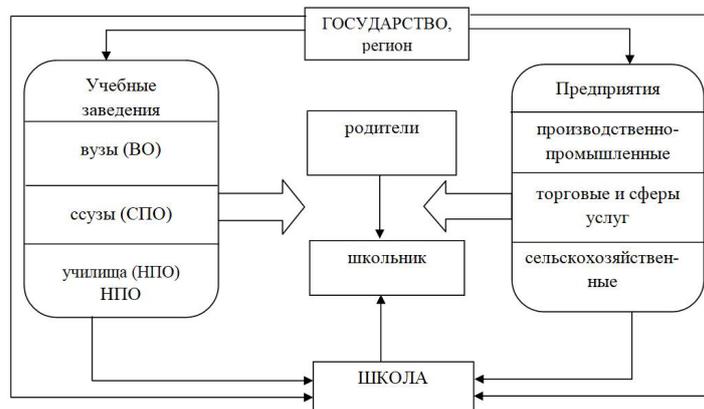


Рис. 2. Субъекты профориентационной работы (составлено авторами)

прогнозированием в рамках научной деятельности преподавателей и студентов, изучают ситуацию на рынке труда и корректируют структуру обучения под наиболее востребованные профессии. Именно такое поведение позволяет им наращивать рейтинги и успешно проходить аккредитации. С другой стороны, средние и высшие учебные заведения, безусловно, преследуют при проведении профориентационных мероприятий свои коммерческие интересы (рис. 2).

Преимуществами второго подхода является то, что его участниками могут стать все заинтересованные субъекты (регион, учебные заведения, отдельные предприятия, организующие экскурсии на свое производство) [9]. Также велико влияние факторов: «Анализируя ответы на вопрос о том, что помогает старшеклассникам принять решения о выборе вуза, мы можем констатировать, что наиболее значимый фактор — это «занятия на подготовительных курсах» (45,3 % респондентов), на втором месте по значимости оказался фактор «знакомства со студенческой жизнью и экскурсии в учебные корпуса и общежития» (41 % респондентов)». То есть мы видим, что ключевыми факторами являются налаженные социальные контакты с вузом и его учебным процессом» [5].

Наиболее интересной тенденцией последних лет нам представляется активное вовлечение предприятий в процессы профориентации. Ширится список компаний, организующих экскурсии по своим подразделениям. Например, в рамках промышленного туризма посетить свои производственные цеха предлагают более 20 омских предприятий и порядка 10–15 предприятий сферы услуг [10]. Это можно объяснить уменьшением количества молодых трудовых ресурсов по причине спада рождаемости в 90-х начале 2000-х.

Третий подход можно обозначить как экономический или макроэкономический. В рамках данного подхода выбирающий профессию ориентируется на карьерные перспективы, востребованность представлений данной профессии у предприятий, уровень заработной платы, то есть учитывает реальные потребности общества более, чем свои пожелания и предпочтения окружающих.

В рамках экономического подхода к первичному распределению трудовых ресурсов мы предлагаем использовать альтернативное понятие, сформулированное в рамках экономики труда, такое как «первичное распределение трудовых ресурсов по профессиям», которое позволяет:

— использовать термин «трудовые ресурсы» как статистически обоснованный показатель;

— уйти от социологически и психологически окрашенного термина «выбор» к макроэкономической терминологии распределения, когда частично выбор будет обусловлен разными формами принуждения — от экономического до территориального. Безусловно, есть исследования, подтверждающие, что «внутренняя мотивация выбора профессии характерна для 84 % респондентов, а внешняя — для 16 %» [11]. Однако внутренняя мотивация, как правило, складывается из многолетнего влияния внешних факторов — позиции общества, уровня заработной платы, возможностей профессиональной и личностной реализации, доступности учебных заведений и т.д.;

— определить ведущую роль региона и государства в данном процессе распределения трудовых ресурсов. Регион и государство будет определять структуру пространства формирования трудовых ресурсов, возможные пути их формирования;

— рассматривать механизмы, обеспечивающие первичное распределение молодежи по профессиям (такие как профориентация, прогнозирование рынка труда, получение первого профессионального опыта, доступность образовательных учреждений).

Обсуждение результатов. Рассмотрим ситуацию первичного распределения трудовых ресурсов на этапе поступления в вуз на примере ОмГТУ.

Доля, поступающих по аттестатам на разные специальности колеблется от 40 до 100 %. Это сильно зависит от вида обучения — на очно-заочную форму поступают преимущественно люди, делающие вторичный профессиональный выбор; на коммерческих направлениях также велика доля студентов, делающих вторичный профессиональный выбор. В целом для 50–60 % из 8 тыс. абитуриентов ОмГТУ поступление в вуз является первичным выбором профессии.

Подтверждая факт растущей депрофессизации высшего образования [12], когда студенты ориентируются на факт получения профессии более, чем на ее содержание, можем отметить, что порядка 30 % абитуриентов меняли набор специальностей в ходе приемной комиссии, а более 45 % были зачислены не на ту специальность, которую выбирали в первом согласии.

Для рассмотрения вопросов первичного распределения молодежи по профессиям также будет интересно рассмотреть те рабочие места, которые занимают молодежные трудовые ресурсы (табл. 1).

Распределение занятых по возрастным группам и видам экономической деятельности [6]

	Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	Рыболовство, рыболовство	Добыча полезных ископаемых	Обрабатывающие производства	Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	Строительство	Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств
	1	2	3	4	5	6	7
<i>Распределение возрастных групп по видам экономической деятельности, 2015 г., %</i>							
От 15 до 19 лет	25,2	0,3	0,5	8,0	1,1	6,5	16,7
От 20 до 24 лет	5,6	0,2	1,9	13,0	2,2	7,7	21,9
От 25 до 29 лет	4,3	0,1	2,1	13,8	2,6	8,4	19,7

Таблица 2

Распределение занятых по возрастным группам и уровням образования [6]

	Высшее	Среднее профессиональное	Начальное профессиональное	Среднее полное общее	Основное общее	Нет основного общего	Всего
<i>Распределение возрастных групп по образованию, 2015 г., %</i>							
От 15 до 19 лет	0,0	9,1	12,9	49,7	24,4	3,9	100
От 20 до 24 лет	25,1	27,7	18,1	24,8	4,1	0,2	100
От 25 до 29 лет	41,4	22,2	16,5	16,6	3,1	0,2	100

Мы видим, что большое число работников младших трудовых возрастов 15–19 лет сосредоточено в отраслях, не требующих высокого уровня квалификации — сельское хозяйство, торговля, сфера услуг (ремонт автотранспортных средств). С одной стороны, это позволяет осваивать профессиональные навыки очень быстро, с другой — есть опасность остановки на данном уровне.

В рамках экономического подхода ключевым внешним фактором будет являться готовность предпринимателей принимать на работу молодых людей без практического опыта и даже с незаконченным образованием. Отметим (табл. 2), что после 2010 года одной из причин растущей готовности нанимать необученную молодежь является осязаемое сокращение численности трудовых ресурсов. Второй группой причин можно назвать распространение в России модели семейного бизнеса, по которой младшие поколения начинают помогать старшим еще до окончания школы.

Хорошим вариантом является совмещение обучения и получения образования. Например, согласно полученным результатам опросов молодежи в Свердловской области, в 2016 году почти половина опрошенных студентов уже имеют определенный опыт занятости: 14 % работают на постоянной основе и еще 28 % имеют нерегулярную работу [5].

При этом решающим фактором для совмещения оказывается наличие диплома колледжа или училища. Согласно проведенным нами опросам по нескольким факультетам ОмГТУ — более 80 % имеющих диплом среднего образовательного звена работали на 3 и 4 курсах обучения, половина из них начинали работать уже на 1 и 2 курсах. Безуслов-

но, это накладывало отпечаток на качество учебного процесса, но, с другой стороны, позволяло соотносить теоретические материалы с практическим опытом.

Определенным минусом экономического подхода может быть отсутствие гарантий самореализации будущих работников и, как следствие, общее депрессивно-невротическое состояние.

Одним из выходов сочетания разнонаправленных интересов абитуриентов, учебных заведений и предприятий может быть целевое обучение [13]. При этом в прогнозировании будущих потребностей рынка труда вовлекаются предприятия и государственные структуры. Особенно ценно участие предприятий, которые прогнозируют свою потребность в специалистах через 4–5 лет [14], имеют возможность собеседовать потенциального работника, сформировать лояльность к предприятию уже на этапе обучения.

Как пишет В. А. Бородавкин, «...именно со стороны предприятий данный процесс тормозится в последнее время» [15]. Можно предположить, что это связано с возросшей ответственностью предприятий, которые по закону должны сейчас возвращать государству деньги за обучение в случае отказа работнику в трудоустройстве. Частично низкий интерес предприятий может быть продиктован ситуацией, когда вероятность получения работника даже после целевого обучения не очень велика. Так, ректор Северо-Западного государственного медицинского университета имени Мечникова Сергей Сайганов в интервью сообщил: «По нашим данным, до 40 процентов студентов, которые учились по целевому договору, не возвращались в свои регионы

и предпочитали устраиваться в Петербурге». Мы можем предположить, что данная ситуация связана с использованием целевых договоров от предприятий как способа поступить на бюджет «своим» или «нужным» людям.

Выводы и заключение. Таким образом, мы склоняемся к тому, что первичное распределение трудовых ресурсов по профессиям, осуществляемое преимущественно ссузами и вузами, определяет стартовую позицию молодежи в начале ее трудового пути, создает чувство востребованности, основу для построения профессиональной карьеры, формирует мотивационную схему.

К сожалению, только в последнее время при сокращении численности молодых трудовых ресурсов предприятия начинают включаться в профориентационную работу с абитуриентами и их родителями, участвуя в целевых наборах, проводя экскурсии, приглашая студентов и школьников на практики и стажировки.

Безусловно, все три подхода: психолого-педагогический, социологический и экономический — должны применяться комплексно, но для устойчивого экономического развития имеет значение приоритетность экономического подхода.

Мы видим, что первичное распределение трудовых ресурсов по профессиям наталкивается на ряд проблем, важнейшей из которых является низкая достоверность любых прогнозов на рынке труда.

Минимизировать данную достоверность можно, используя схемы целевого обучения, позволяющего самому предприятию участвовать в первичном распределении трудовых ресурсов по профессиям. В данном случае появляется гарантия трудоустройства и учебная программа корректируется под потребности рынка труда самим предприятием.

Библиографический список

1. Архипов В. М. Социально-педагогические основы системы профессиональной ориентации школьников: автореф. дис. ... канд. социол. наук. Саратов, 1996. 16 с.
2. Вишневский Ю. Р., Нархов Д. Ю., Дидковская Я. В. Тренды высшего профессионального образования: профессионализация или депрофессионализация? // Образование и наука. 2018. Т. 20, № 1. С. 152–170. DOI: 10.17853/1994-5639-2018-1-152-170.
3. О высшем и послевузовском профессиональном образовании: Федер. закон от 22 авг. 1996 г. № 125-ФЗ (ред. от 03.12.2011) (с изм. и доп., вступающими в силу с 01.02.2012); [принят Государственной Думой 19 июля 1996 г.: одобрен Советом Федерации 7 авг. 1996 г.]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_11446/ (дата обращения: 25.05.2021).
4. Дидковская Я. В. Профессиональное самоопределение студенчества Свердловской области: теоретические подходы, проблемы, динамика // Вестник Сургутского государственного педагогического университета. 2017. № 5 (50). С. 210–217.
5. Беганцова И. С., Болотин Ю. Е., Воронина Н. А. [и др.]. Возможности организации профориентационной работы в условиях современного вуза // Современные исследования социальных проблем. 2014. № 6 (38). 8 р. DOI: 10.12731/2218-7405-2014-6-8.

6. Богданчикова Т. В., Сидельцев В. В. О роли Омского государственного технического университета в подготовке инженерных кадров Омского региона // Креативная экономика. 2018. Т. 12, № 11. С. 1885–1894. DOI: 10.18334/ce.12.11.39601.

7. Лобова Е. В. Процесс первичного профессионального самоопределения учащихся: социологический анализ: автореф. дис. ... канд. социол. наук. Екатеринбург, 2006. 23 с.

8. Арскиева З. А. Профориентационная деятельность как фактор, влияющий на выбор профессии выпускников школы // Мир науки, культуры, образования. 2018. № 4 (71). С. 362–363.

9. Роут О. А. Экскурсия на предприятия как одна из эффективных форм профориентационной работы в образовательных организациях // Территория науки. 2015. № 2. С. 69–73.

10. Промышленный туризм // Омск.рф: офиц. портал Администрации города Омска. URL: <https://admomsk.ru/web/guest/progress/enterprise/industrial-tourizm> (дата обращения: 18.04.2021).

11. Гришина А. В., Абакумова И. В., Данченко И. В. Интернет-блоги как фактор инициации выбора профессии российскими школьниками // Мир науки. Педагогика и психология. 2019. Т. 7, № 6. С. 106.

12. Профессии на российском рынке труда: анализ. докл. НИУ ВШЭ / Отв. ред. Н. Т. Вишневская. Москва: Изд. дом Высшей школы экономики, 2017. 158 с. ISBN 978-5-7598-1576-1.

13. Горелова И. Н. Значение целевого обучения для регионального пространства формирования трудовых ресурсов // Ученые Омска – региону: материалы III Регион. науч.-техн. конф. (Омск, 6–7 июня 2018 г.). Омск: Изд-во ОмГТУ, 2018. С. 129–133. ISBN 978-5-8149-2655-5.

14. Михайлов А. Целевое обучение позволит ликвидировать дефицит кадров в регионах // Российская газета: Экономика Северо-Запада. 2019. № 207 (7965). URL: <https://rg.ru/2019/09/17/reg-szfo/kak-celevoe-obuchenie-pozvoliaet-likvidirovat-deficit-kadrov.html> (дата обращения: 25.05.2021).

15. Бородавкин В. А. Интеграция образования, науки и производства как основа системы целевой подготовки кадров // Инновации. 2013. № 4 (174). С. 24–26.

ГОРЕЛОВА Ирина Николаевна, старший преподаватель кафедры «Экономика и организация труда». SPIN-код: 3154-3459

AuthorID (РИНЦ): 762152

Адрес для переписки: gorelovairina@rambler.ru

КУЗЬМИНА Наталья Андреевна, старший преподаватель кафедры «Экономика и организация труда». SPIN-код: 2316-1298

AuthorID (РИНЦ): 695584

Адрес для переписки: nataschanovikova@mail.ru

Для цитирования

Горелова И. Н., Кузьмина Н. А. Основные подходы к вопросам первичного распределения трудовых ресурсов по профессиям // Омский научный вестник. Сер. Общество. История. Современность. 2021. Т. 6, № 3. С. 121–127. DOI: 10.25206/2542-0488-2021-6-3-121-127.

Статья поступила в редакцию 07.06.2021 г.

© И. Н. Горелова, Н. А. Кузьмина

MAIN APPROACHES TO PRIMARY DISTRIBUTION OF LABOUR RESOURCES BY PROFESSION

The article addresses the issues of the primary distribution of labor resources of the country and the region by profession. The main problems related to primary distribution are outlined; subjects of career guidance work are identified.

The authors consider the mechanism of the primary distribution of labor resources, give statistics on the work of the reception commission of OmSTU — the largest Omsk university.

Keywords: labor resources, career guidance, primary professional choice, secondary professional choice, primary distribution of labor resources by professions, professional self-determination, higher educational institutions, labor resource formation space, targeted training.

References

1. Arkhipov V. M. Sotsial'no-pedagogicheskiye osnovy sistemy professional'noy oriyentatsii shkol'nikov [Socio-pedagogical foundations of the system of professional schoolchildren orientation]. Saratov, 1996. 16 p. (In Russ.).

2. Vishnevskiy Yu. R., Narkhov D. Yu., Didkovskaya Ya. V. Trendy vysshego professional'nogo obrazovaniya: professionalizatsiya ili deprofessionalizatsiya [Trends in higher vocational education: professionalization or deprofessionalization?] // *Obrazovaniye i nauka. The Education and Science Journal*. 2018. Vol. 20, no. 1. P. 152–170. DOI: 10.17853/1994-5639-2018-1-152-170. (In Russ.).

3. O vysshem i poslevuzovskom professional'nom obrazovanii [On higher and postgraduate vocational education]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_11446/ (accessed: 25.05.2021). (In Russ.).

4. Didkovskaya Ya. V. Professional'noye samoopredeleniye studentchestva Sverdlovskoy oblasti: teoreticheskiye podkhody, problemy, dinamika [Students professional self-determination in sverdlovskregion: theoretical approaches, problems and dynamics] // *Vestnik Surgutskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta. The Surgut State Pedagogical University Bulletin*. 2017. No. 5 (50). P. 210–217. (In Russ.).

5. Begantsova I. S., Bolotin Yu. E., Voronina N. A. [et al.]. Vozmozhnosti organizatsii proforiyentatsionnoy raboty v usloviyakh sovremennogo vuza [Possibility of career guidance organization in today university] // *Sovremennyye issledovaniya sotsial'nykh problem. Modern Studies of Social Issues*. 2014. No. 6 (38). 8 p. DOI: 10.12731/2218-7405-2014-6-8 (In Russ.).

6. Bogdanchikova T. V., Sidel'tsev V. V. O roli Omskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta v podgotovke inzhenernykh kadrov Omskogo regiona [The role of Omsk state technical university in education of engineers in Omsk region] // *Kreativnaya ekonomika. Creative Economy*. 2018. Vol. 12, no. 11. P. 1885–1894. DOI: 10.18334/ce.12.11.39601. (In Russ.).

7. Lobova E. V. Protseess pervichnogo professional'nogo samoopredeleniya uchashchikhsya: sotsiologicheskyy analiz [The

process of primary professional self-determination of students: sociological analysis]. Yekaterinburg, 2006. 23 p. (In Russ.).

8. Arskieva Z. A. Proforiyentatsionnaya deyatel'nost' kak faktor, vliyayushchiy na vybor professii vypusknikov shkoly [Professional activity as a factor affecting the choice of profession among school graduates] // *Mir nauki, kul'tury, obrazovaniya. The World of Science, Culture and Education*. 2018. No. 4 (71). P. 362–363. (In Russ.).

9. Rout O. A. Ekskursiya na predpriyatiya kak odna iz effektivnykh form proforiyentatsionnoy raboty v obrazovatel'nykh organizatsiyakh [Excursion to enterprises as one of the effective forms of career guidance in educational organizations] // *Territoriya nauki. Territory of Science*. 2015. No. 2. P. 69–73. (In Russ.).

10. Promyshlennyy turizm [Industrial tourism]. URL: <https://admomsk.ru/web/guest/progress/enterprise/industrial-tourizm> (accessed: 18.04.2021). (In Russ.).

11. Grishina A. V., Abakumova I. V., Danchenko I. V. Internet-blogi kak faktor initsiatsii vybora professii rossiyskimi shkol'nikami [Internet blogs as a factor in the initiation of professional choice by Russian schoolchildren] // *Mir nauki. Pedagogika i psikhologiya. World of Science. Pedagogy and Psychology*. 2019. Vol. 7, no. 6. P. 106. (In Russ.).

12. Professii na rossiyskom rynke truda: analit. dokl. NIU VSE [Professions in the Russian labor market: analytical report NRU/HSE] / Ed. N. T. Vishnevskaya. Moscow, 2017. 158 p. ISBN 978-5-7598-1576-1. (In Russ.).

13. Gorelova I. N. Znacheniye tselevogo obucheniya dlya regional'nogo prostranstva formirovaniya trudovykh resursov [The significance of targeted training for the regional space for the formation of labor resources] // *Uchenyye Omska — regionu. Uchenyye Omska — regionu*. 2018. P. 129–133. ISBN 978-5-8149-2655-5. (In Russ.).

14. Mikhaylov A. Tselevoye obucheniye pozvolit likvidirovat' defitsit kadrov v regionakh [Targeted training will eliminate the shortage of personnel in the regions] // *Rossiyskaya gazeta: Ekonomika Severo-Zapada. Rossiyskaya Gazeta: Ekonomika Severo-Zapada*. 2019. No. 207 (7965). URL:

<https://rg.ru/2019/09/17/reg-szfo/kak-celevoe-obuchenie-pozvoliaet-likvidirovat-deficit-kadrov.html> (accessed: 25.05.2021). (In Russ.).

15. Borodavkin V. A. Integratsiya obrazovaniya, nauki i proizvodstva kak osnova sistemy tselevoy podgotovki kadrov [Integration of education, science and industry as the basis of target training] // *Innovatsii. Innovations*. 2013. No. 4 (174). P. 24–26. (In Russ.).

GORELOVA Irina Nikolaevna, Senior Lecturer of Economics and Organization of Labor Department.
SPIN-code: 3154-3459
AuthorID (RSCI): 762152
Correspondence address: gorelovairina@rambler.ru

KUZMINA Natalya Andreevna, Senior Lecturer of Economics and Organization of Labor Department.
SPIN-code: 2316-1298
AuthorID (RSCI): 695584
Correspondence address: nataschanovikova@mail.ru

For citations

Gorelova I. N., Kuzmina N. A. Main approaches to primary distribution of labour resources by profession // *Omsk Scientific Bulletin. Series Society. History. Modernity*. 2021. Vol. 6, no. 3. P. 121–127. DOI: 10.25206/2542-0488-2021-6-3-121-127.

Received June 07, 2021.

© **I. N. Gorelova, N. A. Kuzmina**