

УДК 378.4

## ФОРМИРОВАНИЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ЧЕЛОВЕКА ЧЕРЕЗ ИНСТИТУТ ОБРАЗОВАНИЯ

Лаврентьева Алена Алексеевна<sup>1</sup>,

e-mail: Lawrentjewa.alyona2016@yandex.ru,

<sup>1</sup>Вологодский научный центр Российской академии наук, г. Вологда, Россия

*В данной статье рассмотрены теоретические подходы к определению понятия «трудовой потенциал», изучены различные трактовки данного термина и дана характеристика профессиональному образованию как основополагающему компоненту трудового потенциала человека. В работе обозначено, что ключевым фактором, влияющим на трудовой потенциал человека, является его профессиональное самоопределение, сформированное на этапе получения образования. На основе проведенного социологического исследования среди обучающихся Вологодского государственного университета были определены особенности профессионального самоопределения студентов и их трудового поведения. Основными методами исследования данной темы выступили анкетный опрос, интервью с экспертами и фокус-группы. В результате анализа была выявлена проблема недостаточного профессионального самоопределения студентов, которая в дальнейшем за счет неразвитого трудового потенциала работника сказывается на состоянии рынка труда. В заключении представляется реализация концепции непрерывного образования и системы профориентационного нетворкинга как одно из решений проблемы неразвитого трудового потенциала человека.*

**Ключевые слова:** трудовой потенциал, профессиональное самоопределение, профессиональное образование, профориентационный нетворкинг, непрерывное образование

## THE FORMING OF HUMAN LABOR POTENTIAL THROUGH THE INSTITUTE OF EDUCATION

Lavrent'eva A.A.<sup>1</sup>,

e-mail: Lawrentjewa.alyona2016@yandex.ru,

<sup>1</sup>Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences, Vologda, Russia

*The article examines theoretical approaches to the definition of the concept of "labor potential" and various interpretations of this term. It also characterizes vocational education as a fundamental component of human labor potential. It is shown that the key factor influencing a person's labor potential is his professional self-determination, formed at the stage of education. Based on the results of sociological research among students of Vologda State University, the features of students' professional self-determination and their work behavior were determined. The main methods of research on this topic were a questionnaire survey, interviews with experts and focus groups. As a result of the analysis, the problem of insufficient professional self-determination of students was identified, which further affects the state of the labor market due to the undeveloped labor potential of the employee. In conclusion, the implementation of the concept of continuing education and the system of career guidance networking is presented as one of the solutions to the problem of undeveloped human labor potential.*

**Keywords:** labor potential, professional self-determination, vocational education, career guidance networking, continuing education

DOI 10.21777/2500-2112-2024-4-46-55

### Введение

Эффективность деятельности современной организации зависит не только от природных, финансовых, информационных и трудовых ресурсов, но в большей степени от возможности использовать эти ресурсы в процессе трудовой деятельности с помощью личностных и профессиональ-

ных способностей конкретного работника. Однако, во многих организациях не хватает специалистов высокой квалификации, владеющих нужными профессиональными качествами, а также способных к творчеству, проявлению инициативы и повышению уровня своих компетенций.

В связи с этим требования на рынке труда к новым специалистам становятся более высокими. Основными условиями для трудоустройства в современном мире являются опыт работы, профильное образование и наличие определенных значимых знаний, умений и навыков, что является трудовым потенциалом человека [1].

Однако можно выявить ряд проблем, которые «ограничивают» все качество образовательного процесса и, соответственно, затормаживают процесс превращения студента в профессионала, в недостаточной степени развивая трудовой потенциал будущего выпускника. Так, например, можно говорить о том, что высшее профессиональное образование в России стало «массовым» и получило новое негласное название «общее высшее образование» [2].

Еще одной причиной является то, что в большинстве случаев абитуриенты не могут определиться с выбором профиля обучения и вуза до самого поступления, вследствие чего они, скорее всего, не будут вкладывать достаточно сил и энергии для обучения [3]. В дальнейшем у студентов отсутствует стремление искать работу по профилю образования. Кроме того, фактором снижения качества образования в России послужило резкое увеличение количества вузов в 1990-е годы, из-за чего снизилось качество профессорско-преподавательского состава [4].

Отмеченные факторы актуализируют изучение взаимосвязи института образования и рынка труда. В частности, вопросов рассмотрения особенностей профессионального самоопределения абитуриентов, а также выявления наиболее подходящих решений для повышения качества образования и формирования трудового потенциала человека.

### Трудовой потенциал: теоретические основы и подходы к определению

Изучение проблемы формирования трудового потенциала человека необходимо начать с определения понятия «трудовой потенциал». В широком смысле «потенциал» (от лат. *potentia* – «сила», «мощь», «возможность») толкуется как «средства, запасы, источники, имеющиеся в наличии и могущие быть мобилизованы, приведены в действие, использованы для достижения определенной цели, осуществления плана, решения какой-либо задачи; возможности отдельного лица, общества, государства в определенной области»<sup>1</sup>. Потенциал по своей природе может одновременно воплощать накопленные характеристики прошлого, отражать возможности настоящего и дает перспективу развитию новых способностей. И, исходя из значения термина «потенциал», можно сделать обобщенный вывод, что «трудовой потенциал» – это «трудовые возможности»<sup>2</sup>.

Как экономическая категория термин «трудовой потенциал» появился в отечественной научной литературе в 1980-х годах. Его возникновение было закономерным развитием таких понятий, как «трудовые ресурсы» и «рабочая сила», и было связано с более глубоким рассмотрением человека как субъекта труда и измерением его (человека) трудовой эффективности.

Однако, нужно сказать, что зарождение этого термина относит нас еще к XVIII веку и развитию классической экономической школы (представители А. Смит, Д. Рикардо и др.) и дальнейшему развитию экономической теории в учениях и работах представителей марксизма в XIX веке (К. Маркс, Ф. Энгельс). Уже тогда экономисты и социологи начали разграничивать понятия «рабочая сила», «физическая сила», «способность к труду» и «производительные рабочие силы», тем самым разделяя способности и возможности человека от его сил [5].

В настоящее время существует множество подходов к определению «трудового потенциала». В целом все теоретические направления можно разделить на две группы. Первая категория ученых (Г.П. Сергеева, Л.С. Чиждова, В.Г. Костаков, А.А. Попов и др.) рассматривает трудовой потенциал как

<sup>1</sup> Большая советская энциклопедия: в 30 т. / под ред. А.М. Прохорова. – 3-е изд. – Москва: Советская энциклопедия, 1975. – Т. 20. – С. 428.

<sup>2</sup> Шабунцова А.А., Чекмарева Е.А. Трудовой потенциал региона: учеб. пособие для вузов. – Вологда: ИСЭРТ РАН, 2010. – 95 с.

ресурсы труда, которыми располагает общество. Так, это те трудовые возможности трудоспособного населения, которыми можно располагать в настоящем и предвидеть в будущем. По мнению Г.В. Якшибаевой, трудовой потенциал есть «качественно-количественное выражение заложенной в работнике, трудовом коллективе, трудоспособном населении региона или страны способности к физическому, интеллектуальному и духовно-творческому труду (трудовой деятельности) при наличии полной и свободной возможности реализации этой способности» [6]. А.В. Попов, Е.А. Россошанская, Г.В. Леонидова отмечают, что экономический подход является наиболее подходящим для интерпретации термина «трудовой потенциал» и исследований данной тематики. Так, «комплексный анализ трудового потенциала региона требует комбинированного подхода к пониманию данной экономической категории, учёта его ресурсной и факторной сущности в их единстве» [7].

Вторая группа авторов при понимании трудового потенциала делает акцент на психофизиологических, интеллектуальных и социальных особенностях человека. Так, такие исследователи, как М.И. Скаржинский, И.Ю. Баландин, А.И. Тяжов, М.И. Гольдин, А.С. Панкратов и др., отождествляют понятия «трудовой потенциал» и «личный фактор производства». Академик Р.П. Колосова, в свою очередь, называет трудовой потенциал важнейшим обобщающим показателем уровня развития возможностей созидательной активности человеческого фактора [8].

В зависимости от различных подходов к определению трудового потенциала, разные авторы предлагают свою характеристику и классификацию данного понятия. Можно выделить классификацию трудового потенциала по степени развития, по степени использования, по месту реализации и т.д. В нашей работе мы будем отталкиваться от характеристики трудового потенциала исходя из классификации по уровню его формирования. Так, например, А.И. Козлов и др. выделяют уровень страны, территории, отрасли, организации и уровень индивида [9]. Мы остановимся на характеристике трудового потенциала последнего – уровня человека.

Е.В. Маслов считает, что трудовой потенциал отдельного работника «это его возможная трудовая дееспособность, его ресурсные возможности в области труда», которые в ходе практической деятельности зачастую используются не в полной мере<sup>3</sup>. Профессор Б.М. Генкин рассматривает трудовой потенциал как интегральное понятие. По его мнению, данный термин включает в себя следующие компоненты: творческий потенциал, активность, коммуникабельность, умение работать в коллективе, профессионализм и ресурсы рабочего времени, здоровье человека и образование<sup>4</sup>. В настоящем исследовании в фокусе внимания такой фактор развития трудового потенциала человека, как образование.

### **Профессиональное образование как основополагающий компонент трудового потенциала человека**

Образование как одна из составляющих трудового потенциала человека расширяет границы способностей индивидов к трудовой деятельности. Благодаря качественной подготовке будущих специалистов, квалифицированная рабочая сила находит применение своих способностей к труду в различных отраслях деятельности человека, производства и экономики, таким образом обеспечиваются социальный и экономический эффекты для развития общества [10]. Кроме того, образование имеет и другие функции, которые положительно влияют на общество. К ним можно отнести сохранение и преумножение культурного наследия страны, обеспечение национальной безопасности, уменьшение зависимости населения от систем социального обеспечения, а также улучшение функционирования государственных учреждений [11].

Современная система образования направлена на формирование у обучающихся определенных профессиональных компетенций, которые отражаются в потребностях общества. Так, будущий выпускник должен стать носителем знаний, навыков и умений, которые могут сделать из него (выпускника) высококвалифицированного специалиста в своей области. Исходя из особенностей рынка труда

<sup>3</sup> Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия: учеб. пособие / под ред. П.В. Шеметова. – Москва: Инфра-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 2001. – 312 с.

<sup>4</sup> Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учебник для вузов. – Москва: Норма, 2003. – 416 с.

постиндустриального развитого общества, выделяются компетенции, которыми должны обладать специалисты нового типа, в соответствии с запросами «новой экономики». Формируемые качества и являются трудовым потенциалом будущего работника, к которым относятся следующие:

- высокая адаптивность к постоянным изменениям окружающего мира;
- способность к управленческой и предпринимательской деятельности;
- умение правильно оценивать ситуации и принимать оперативные решения;
- способность к реализации собственных целей и возможностей;
- стремление к совершенствованию своего профессионального уровня и получению новых знаний и навыков;
- развитие навыков эффективной межкультурной коммуникации и работы в команде;
- наличие «экологической» компетенции;
- обязательное владение навыками информационных технологий [12].

Формирование данных компетенций происходит в процессе социализации человека через институт семьи, с помощью социального взаимодействия, а также в период обучения (начиная со школы и заканчивая профессиональным учебным заведением). В данном случае большую роль, безусловно, играет именно профессиональное обучение [13].

Качество получаемого обучающимися профессионального образования исходит как от особенностей образовательного учреждения (его профессорско-преподавательского состава, составленных учебных планов и рабочих программ, реализации практической подготовки и т.д.), так и от профессионального самоопределения студентов, которое влияет на выбор дальнейшего профиля обучения и профессионального учебного заведения, а значит и на особенности будущей трудовой деятельности.

### Результаты социологического исследования

На базе ФГБОУ ВО «Вологодский государственный университет» проводилось исследование особенностей профессионального самоопределения студентов и характеристик их трудового поведения.

Вологодский государственный университет (далее – ВоГУ) образован в 2014 году путем переименования Вологодского государственного технического университета (ВоГТУ), к которому ранее был присоединён Вологодский государственный педагогический университет (ВГПУ). Всего в состав вуза входят 7 учебных подразделений (Инженерно-строительный институт, Институт социальных и гуманитарных наук, Институт математики, естественных и компьютерных наук, Институт машиностроения, энергетики и транспорта, Институт педагогики, психологии и физического воспитания, Институт управления, экономики и юриспруденции и Университетский колледж).

Эмпирической базой исследования выступили:

- социологический опрос, проведенный в 2022 году среди студентов-первокурсников ВоГУ. Выборка составила 277 человек и формировалась по полу и институту обучения;
- глубинное интервью с директорами учебных подразделений ВоГУ. В исследовании приняли участие два эксперта: директор Института социальных и гуманитарных наук и директор Института математики, естественных и компьютерных наук;
- фокус-группы, проведенные среди студентов университета. Всего было проведено 7 фокус-групп, по 8–9 обучающихся в каждой.

В ВоГУ важнейшим изменением, произошедшим в характеристике первокурсников за последние несколько лет, стало повышение балла ЕГЭ. Обусловлено это переходом на зачисление абитуриентов в одну волну, т.к. «высокобалльники», при современных правилах приема, выбирают менее рискованные варианты. Так, абитуриенты подают документы в региональные вузы, не пытаясь пройти в столичные, опасаясь того, что им не хватит баллов для поступления. В таблице 1 представлены данные мониторинга по качеству приема в ВоГУ с 2018 по 2023 год. Данное исследование проводится с 2011 года НИУ ВШЭ при поддержке Министерства высшего образования и науки РФ<sup>5</sup>.

<sup>5</sup> Мониторинг качества приема в вузы. Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» // Офиц. сайт. – URL: <https://ege.hse.ru/about> (дата обращения: 10.08.2024). – Текст: электронный.

Таблица 1 – Анализ качества приема в ВоГУ за 2018–2023 гг.

Год	Средний балл ЕГЭ студентов, зачисленных на бюджетные места	Средний балл ЕГЭ студентов, зачисленных на платные места	Средний балл ЕГЭ студентов, зачисленных в вуз (бюджет + договор)
2023	68,3	64,5	66,4
2022	66,5	62,7	64,6
2021	66,6	61	63,8
2020	66,6	60,2	63,4
2019	63,5	58,1	60,8
2018	62,7	58,5	60,6

Представленные данные свидетельствуют, что средний балл ЕГЭ абитуриентов растет. Так, показатель 2023 года по сравнению с данными за 2018 год увеличился в целом на 5,8 балла. Однако увеличение баллов ЕГЭ не может говорить о целенаправленности поступления. В дополнение можно сказать, что наблюдается тенденция уменьшения общей численности обучающихся, которая связана со снижением выделяемых бюджетных мест (КЦП) на университет.

В исследовании были рассмотрены особенности выбора образовательного учреждения. На рисунке 1 представлен рейтинг факторов, которые повлияли на выбор ВоГУ абитуриентами.

Основным показателем, на который смотрят абитуриенты при поступлении в тот или иной вуз, оказалось наличие бюджетных мест (63 %). Более половины опрошенных первокурсников также назвали влияющим фактором близость к основному месту жительства и наличие интересующих для абитуриентов направлений подготовки. Нужно отметить, что данные мотивы относятся к личным запросам абитуриентов.



Рисунок 1 – Рейтинг факторов, повлиявших на выбор вуза абитуриентами ВоГУ

Примечательно, что возможность получения качественного образования и трудоустройства после окончания обучения отметила лишь треть опрошенных студентов.

Далее обратимся к факторам, которые повлияли на абитуриента при выборе профиля обучения. Рейтинг факторов представлен на рисунке 2. Определяющим фактором в профессиональном самоопределении опрошенных оказались личные интересы и способности. Почти треть студентов (29 %) отметили важность наставлений членов семьи. Эксперты утверждают, что в последнее время, с одной стороны, помощь в поступлении от родителей ограничивается лишь прохождением бюрократических этапов – заполнение документов, подписание договоров и т.д. С другой стороны, увеличилось взаи-



модействие вуза с родителями как в период профагитации, так и на первом курсе обучения ребенка: *«Несколько лет назад мы вообще родителей в университете и не видели. А сейчас мы проводим родительское собрание для родителей студентов первого курса, у нас есть родительский чат, где мы обсуждаем разные проблемы. Часто обращаются родители и в тьюторскую службу, приходят на мероприятие “Студент на Weekend” и на дни открытых дверей»* (директор Института, м.).



Рисунок 2 – Рейтинг факторов, повлиявших на выбор профиля обучения студентов ВоГУ

Обращает внимание, что лишь 16 % опрошенных первокурсников отметили влияние профориентационной работы учителей и мероприятий ВоГУ. Возможная причина – недостаточная работа вуза и учителей в помощи профессионального самоопределения школьника. Кроме того, нужно отметить, что лишь треть респондентов выбрала ВоГУ из-за возможности получить качественное образование. Доля первокурсников, называющих возможность продолжения обучения по программам магистратуры и аспирантуры, составила лишь 4 %.

Говоря о планах на дальнейшее обучение (исходя из анализа фокус-групп), мнения обучающихся разделились. В целом можно выделить три направления ответов. Так, часть студентов думают о дальнейшем продолжении обучения в магистратуре, причем половина из них намерена окончить аспирантуру и остаться преподавать в университете, а вторая половина отмечает, что магистратура нужна для саморазвития, и обучение будет уже совсем по другому профилю. Вторая группа обучающихся говорит о том, что в их жизни возможно второе высшее образование, но будет оно уже в сознательном возрасте, после того как у них закончится процесс профессионального самоопределения. Оставшаяся часть студентов отмечают полезность курсов повышения квалификации и дополнительного образования. Продолжение обучения в магистратуре и получение второго высшего образования они считают нецелесообразной тратой времени: *«В магистратуру я точно не пойду, потому что не вижу в этом смысла. Второе образование получать тоже не буду, мне своего в принципе хватает. А так, скорее всего, я бы прошла дополнительные курсы в каких-нибудь сферах»* (студент, ж., 2 курс).

Вопрос о факторах, которые повлияли на выбор абитуриентами профиля обучения, обсуждался с экспертами. Как показал опрос, самыми главными факторами остаются личные интересы и способности школьника. При этом специалисты отмечают, что современный абитуриент имеет свои отличительные мотивы. Так, для него более значимы нематериальные мотивы, чем престиж профессии или уровень заработной платы, он может открыто выражать свое мнение и обозначать позицию. С другой стороны, современный абитуриент стал более интересоваться процессом обучения: *«Возможно, что в*

последние годы абитуриенты стали более разборчивыми, стали интересоваться учебными планами, возможностями трудоустройства» (директор Института, м.). «Они, наверное, отличаются большей ориентированностью на нематериальные ценности, это, если сравнить их с тем, что было 10 и более лет назад. Для наших абитуриентов вот эти вещи важны, и они, в общем-то, не стесняются об этом говорить и, собственно, идут к нам на гуманитарные профили, ожидая именно этого» (директор Института, ж.).

Несмотря на низкий показатель влияния профориентационной работы учителей и мероприятий ВоГУ на выбор абитуриента, директора институтов отметили, что проводимые общеуниверситетские мероприятия оказывают влияние на профессиональное самоопределение абитуриента. Речь здесь идет о тех профильных мероприятиях, которые организуют институты. В этом случае, главной целью мероприятия становится знакомство школьника с будущей профессией, с ее особенностями и спецификой. Например, мастер-классы, экскурсии, встречи с профессионалами: «У нас есть проект “Филологические среды”, где по средам в прошлом учебном году мы приглашали к нам в университет школы. То есть школа собирает 9, 10, 11 классы – тех, кого интересует в принципе гуманитарное образование или филологическое. Они приходили, и им рассказывали, что значит быть филологом, что это такое. И это уже именно профессиональная ориентация, т.е. не просто поступи в ВоГУ, а ориентация на то, что человек может стать филологом» (директор Института, ж.).

Однако таких мероприятий в вузе немного. Большинство из них направлено на знакомство абитуриента с университетом в целом. Поэтому, в большинстве случаев, абитуриент поступает целенаправленно в вуз, но не на определенный профиль. Из-за этого часть первокурсников отчисляется с первого курса обучения и поступает заново на другие направления подготовки или даже в другой вуз.

Таким образом, можно заключить, что, с одной стороны, на абитуриентов при их профессиональном выборе в большей степени влияют личные факторы. С другой стороны, такие мотивы, как качество обучения и возможности дальнейшего трудоустройства на данный момент имеют наименьшее значение.

При проведении фокус-групп со студентами обсуждался вопрос об их опыте работы. Соотношение никогда не работавших студентов и студентов, имеющих опыт работы, составило 40 % на 60 % соответственно. Обучающиеся с отсутствием опыта работы объясняют свое положение следующими факторами. Во-первых, у многих нет времени на трудовую деятельность из-за желания наслаждаться студенческой жизнью, участвовать в общественной, спортивной или научной деятельности университета. Еще одной причиной является отсутствие подходящих вакансий. По словам студентов, они просто не могут найти соответствующую их требованиям работу: «Сейчас я ищу работу, но удаленную, чтобы был свободный график, и я успевала по учебе. Не работаю, потому что не могу найти подходящую мне вакансию» (студент, ж., 2 курс).

Среди тех обучающихся, которые заняты в настоящее время на рынке труда, лишь треть работает по своему профилю обучения. Остальные работают не по специальности, например, администратором или в сфере общественного питания. Трудоустройство во время обучения, как отметили студенты, обусловлено желанием быть независимым от родителей и иметь свой источник дохода: «На данный момент я работаю, потому что мне не хватает текущего дохода. Я не хочу зависеть от родителей, молодого человека. У меня есть желание обеспечивать все свои “хотелки” самостоятельно» (студент, ж., 2 курс). «Во-первых, хочется не зависеть от родителей, осознание этого у меня пришло в 19 лет. Во-вторых, я живу в общежитии, поэтому выходит большая сумма по затратам в месяц» (студент, м., 2 курс).

На вопрос о своих карьерных планах в будущем (исходя из анализа фокус-групп), большинство студентов ответить затруднились. Лишь около трети всех респондентов отметили, что хотят добиться карьерных высот в сфере своего профиля обучения. Большинство же студентов пока не определились с профессией вообще и говорят о возможности оформиться индивидуальным предпринимателем: «Я пока тоже в процессе поиска себя. Хотя нет, я хочу стать предпринимателем, пока не знаю, в какой сфере. Возможно, школу свою открою» (студент, м., 2 курс).

Исходя из результатов исследования, выявлены проблемы, которые в дальнейшем могут сказаться на недостаточной реализации профессиональных возможностей и трудового потенциала будущего выпускника. Во-первых, нужно отметить недостаточную профориентационную работу образовательных

учреждений, вследствие чего большое влияние на профессиональный выбор человека оказывает семья и семейные ценности, которые не всегда соответствуют желаниям и способностям ребенка. Эти два фактора выливаются в ключевую проблему – нераскрытое профессиональное самоопределение абитуриента. Дальнейшие профессиональные пробы человека, происходящие в период обучения или после, в большинстве случаев происходят не в области своей специализации, в результате чего все знания и навыки, приобретенные в процессе профессионального обучения, становятся невостребованными.

### **Профориентационный нетворкинг «семья – школа – вуз – работодатель» в системе непрерывного образования**

Результаты исследования показали проблему недостаточного профессионального самоопределения студентов, которая в дальнейшем за счет неразвитого трудового потенциала работника сказывается на состоянии рынка труда. На наш взгляд, одним из решений, направленных на увеличение значимости образования в трудовой сфере общества, будет реализация концепции профориентационного нетворкинга и системы непрерывного образования [14].

Понятие «непрерывное образование» можно определить как процесс постоянной актуализации существующих профессионально важных качеств человека (его знаний, умений и навыков), а также его личностных характеристик и освоения новых видов знаний в течение жизни с учетом требований и изменений рынка труда. Исследователи области непрерывного образования выделяют несколько его форм. В частности, такие, как непрерывное профессиональное образование, образование взрослых и образование на протяжении всей жизни человека [15].

Термин «нетворкинг» (от англ. *net* – «сеть» и *work* – «работать») понимается как процесс формирования системы взаимоотношений, полезных связей и контактов, которые актуальны и полезны для решения определенных задач в настоящее время или имеют перспективу для использования в будущем. Нужно отметить, что, «нетворкинг» – это не просто знакомство с «нужными людьми» и использование в дальнейшем их потенциала. Он подразумевает под собой формирование и развитие сети взаимовыгодных, полезных связей [16]. В свою очередь, «профориентационный нетворкинг» – это «особое направление профориентационной деятельности, нацеленное на формирование системы актуальных и перспективных связей, значимых для профессионального самоопределения и будущего профессионального продвижения обучающихся» [17].

Рассматривая взаимосвязь этих понятий, нужно сказать, что профориентационный нетворкинг является одной из составляющих системы непрерывного образования. Так, благодаря наличию сети полезных связей, значимых для профессионального самоопределения человека, процесс образования становится более целенаправленным и осознанным [18].

Ключевым аспектом образовательного нетворкинга, по нашему мнению, выступает работодатель. Именно специалисты в своей сфере, обладая конкретными знаниями, могут всеобъемлюще рассказать о будущей профессии, мотивировать абитуриентов и ответить на их вопросы, что окажет положительное влияние на профессиональное самоопределение обучающихся. Представители работодателей могут участвовать в профориентационной работе образовательного учреждения, принимать студентов на практическую подготовку и предлагать будущие места трудоустройства. Таким образом, представители работодателей являются последним элементом профориентационного нетворкинга «семья – школа – вуз – работодатель».

### **Заключение**

Исследование роли института образования в формировании трудового потенциала человека показало, что, несмотря на важность образования, в частности, профессионального образования, в развитии экономической сферы общества, в современном мире ощущается проблема недостаточной профессиональной подготовки специалистов. Обуславливается это отсутствием профессионального самоопределения обучающихся и некачественным процессом профориентации, а также слабым уровнем образования со стороны вузов и сузов.



Для улучшения эффективности развития и реализации трудового потенциала человека необходима реализация системы непрерывного образования и профориентационного нетворкинга «семья – школа – вуз – работодатель». Благодаря реализации данной системы у обучающихся появляется возможность осуществления более целенаправленного профессионального выбора, а также представления своего трудового будущего.

### Список литературы

1. Журавлева Е.А. Роль образования в формировании трудового потенциала // Вестник Ассоциации вузов туризма и сервиса. – 2013. – № 3. – С. 8–11.
2. Меньшиков В.М. Непрерывное образование как определяющее условие формирования универсального образования // Ученые записки. Электронный научный журнал Курского государственного университета. – 2019. – № 2 (50). – С. 68–83.
3. Гуськова Т.А. Проблема ценностно-смыслового профессионального самоопределения студентов // Вестник Российского нового университета. Серия: Человек в современном мире. – 2023. – № 4. – С. 56–61.
4. Рубцов Ф.С. Проблемы кадрового обеспечения российской системы высшего образования // Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований. – 2023. – № 3. – С. 70–77.
5. Леденева Е.А. Трудовой потенциал в системе категорий труда // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. – 2007. – № 20 (49). – С. 85–90.
6. Якимбаева Г.В. Трудовой потенциал: Эффективность функционирования: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.01. – Уфа, 2001. – 22 с.
7. Леонидова Г.В., Россошанская Е.А., Попов А.В. Мониторинг качества трудового потенциала: 20 лет региональных исследований / под ред. А.А. Шабуновой. – Вологда: Вологодский научный центр Российской академии наук, 2018. – 192 с.
8. Колосова Р.П. Трудовой потенциал промышленности. – Москва: МГУ, 1987. – 162 с.
9. Козлов А.И. Человеческий капитал в системе экономических категорий труда // Управление персоналом. – 2008. – № 9. – С. 49–52.
10. Головчин М.А. Культурные модулы студенческой молодежи и их влияние на формирование жизненных планов // Высшее образование в России. – 2024. – № 6. – С. 28–54.
11. Андреева Н.Ю., Гарипова З.Ф. Роль образования в формировании трудового потенциала // Креативная экономика. – 2012. – № 7 (67). – С. 106–112.
12. Данеев О.В. О формировании нового типа компетенций выпускника в условиях цифровой экономики // Современная математика и концепции инновационного математического образования. – 2018. – Т. 5, № 1. – С. 276–279.
13. Pompei F., Selezneva E. Unemployment and education mismatch in the EU before and after the financial crisis // Journal of Policy Modeling. – 2021. – Vol. 43. – P. 448–473.
14. Курбатова А.С., Приятелева М.К., Морозова Н.Н. Организация профориентационной работы в процессе непрерывного образования // Мир науки. Педагогика и психология. – 2020. – № 3. – С. 1–8.
15. Юрьев Д.Ю., Плотникова В.Ю. Понятие «непрерывное образование» и понятие «постдипломное образование»: общее и различное // Глобальный научный потенциал. – 2024. – № 6 (159). – С. 200–203.
16. Дрянных Н.В., Лаврентьева А.А., Ракова С.С. Профориентационный нетворкинг: школа – колледж – вуз // Вестник Череповецкого государственного университета. – 2023. – № 1 (112). – С. 188–195.
17. Блинов В.И. Профессиональная педагогика. – Москва: Юрайт, 2017. – 350 с.
18. Hanushek Eric A., Woessmann L., Zhang L. General Education, Vocational Education, and Labor-Market Outcomes Over the Life-Cycle // IZA Discussion Paper. – 2011. – No. 6083.

### References

1. Zhuravleva E.A. Rol' obrazovaniya v formirovaniy trudovogo potentsiala // Vestnik Assotiacii vuzov turizma i servisa. – 2013. – № 3. – S. 8–11.
2. Men'shikov V.M. Nepreryvnoe obrazovanie kak opredelyayushchee uslovie formirovaniya universal'nogo obrazovaniya // Uchenye zapiski. Elektronnyj nauchnyj zhurnal Kurskogo gosudarstvennogo universiteta. – 2019. – № 2 (50). – S. 68–83.

3. *Gus'kova T.A.* Problema cennostno-smyslovogo professional'nogo samoopredeleniya studentov // Vestnik Rossijskogo novogo universiteta. Seriya: Chelovek v sovremennom mire. – 2023. – № 4. – S. 56–61.
4. *Rubcov F.S.* Problemy kadrovogo obespecheniya rossijskoj sistemy vysshego obrazovaniya // Teleskop: zhurnal sociologicheskikh i marketingovykh issledovanij. – 2023. – № 3. – S. 70–77.
5. *Ledeneva E.A.* Trudovoj potencial v sisteme kategorij truda // Izvestiya Rossijskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta im. A.I. Gercena. – 2007. – № 20 (49). – S. 85–90.
6. *Yakshibaeva G.V.* Trudovoj potencial: Effektivnost' funkcionirovaniya: avtoref. dis. ... kand. ekon. nauk: 08.00.01. – Ufa, 2001. – 22 s.
7. *Leonidova G.V., Rossoshanskaya E.A., Popov A.V.* Monitoring kachestva trudovogo potenciala: 20 let regional'nyh issledovanij / pod red. A.A. Shabunovoj. – Vologda: Vologodskij nauchnyj centr Rossijskoj akademii nauk, 2018. – 192 s.
8. *Kolosova R.P.* Trudovoj potencial promyshlennosti. – Moskva: MGU, 1987. – 162 s.
9. *Kozlov A.I.* Chelovecheskij kapital v sisteme ekonomicheskikh kategorij truda // Upravlenie personalom. – 2008. – № 9. – S. 49–52.
10. *Golovchin M.A.* Kul'turnye modusy studencheskoj molodezhi i ih vliyanie na formirovanie zhiznennyh planov // Vysshee obrazovanie v Rossii. – 2024. – № 6. – S. 28–54.
11. *Andreeva N.Yu., Garipova Z.F.* Rol' obrazovaniya v formirovanii trudovogo potenciala // Kreativnaya ekonomika. – 2012. – № 7 (67). – S. 106–112.
12. *Daneev O.V.* O formirovanii novogo tipa kompetencij vypusknika v usloviyah cifrovoj ekonomiki // Sovremennaya matematika i koncepcii innovacionnogo matematicheskogo obrazovaniya. – 2018. – T. 5, № 1. – S. 276–279.
13. *Pompei F., Selezneva E.* Unemployment and education mismatch in the EU before and after the financial crisis // Journal of Policy Modeling. – 2021. – Vol. 43. – P. 448–473.
14. *Kurbatova A.S., Priyateleva M.K., Morozova N.N.* Organizaciya proforientacionnoj raboty v processe nepreryvnogo obrazovaniya // Mir nauki. Pedagogika i psihologiya. – 2020. – № 3. – S. 1–8.
15. *Yur'ev D.Yu., Plotnikova V.Yu.* Ponyatie «nepreryvnoe obrazovanie» i ponyatie «postdiplomnoe obrazovanie»: obshchee i razlichnoe // Global'nyj nauchnyj potencial. – 2024. – № 6 (159). – S. 200–203.
16. *Dryannyh N.V., Lavrent'eva A.A., Rakova S.S.* Proforientacionnyj networking: shkola – kolledzh – vuz // Vestnik Cherepoveckogo gosudarstvennogo universiteta. – 2023. – № 1 (112). – S. 188–195.
17. *Blinov V.I.* Professional'naya pedagogika. – Moskva: Yurajt, 2017. – 350 s.
18. *Hanushek Eric A., Woessmann L., Zhang L.* General Education, Vocational Education, and Labor-Market Outcomes Over the Life-Cycle // IZA Discussion Paper. – 2011. – No. 6083.