

Научная статья
УДК 378:316.014
DOI: 10.17213/2075-2067-2023-3-63-73

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ОЖИДАНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ И ТРЕБОВАНИЯ К УРОВНЮ ПОДГОТОВКИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Ольга Борисовна Истомина¹✉, Наталья Сергеевна Баранова²

^{1,2}Иркутский государственный университет, Иркутск, Россия

²Институт развития образования Иркутской области, Иркутск, Россия

¹olgaistomina@mail.ru✉, ORCID ID 0000-0003-4060-6106, AuthorID РИНЦ: 333150

²natalia.baranova.irkutsk@yandex.ru, ORCID: 0000-0002-2627-4574, AuthorID РИНЦ: 1162056

Аннотация. Цель данного исследования — определить профессиональные ожидания работодателей и требования к уровню подготовки молодых специалистов дошкольного образования в современном российском регионе (на примере Иркутской области), оценить уровень готовности молодых специалистов к удовлетворению профессиональных ожиданий, а также проанализировать существующие методы коррекции данного уровня и спроектировать потенциально продуктивные прогностические решения.

Методология. Для достижения поставленной цели авторами применены теоретические и эмпирические методы исследования: анализ, индукция, вторичный анализ информационных справочников Министерства образования и органов статистики области, а также социологический опрос, проведенный в форме анкетирования. Объем выборки — 115 руководителей ДОУ, тип выборки — квотная. От каждого района Иркутской области выбрано от 2 до 5 дошкольных учреждений, в зависимости от их численности на территории. Охвачены городские и сельские поселения, в том числе северные отдаленные районы.

Результаты исследования. По результатам опроса и вторичного анализа банка социологической информации получены следующие выводы. Работодателями достаточно высоко оценены уровни теоретической и практической подготовки, адаптивных способностей выпускников, коммуникативных навыков, исполнительской культуры и дисциплины. Дефицитный уровень отмечают в позиции «инициативность и ответственность» (12%), «готовность выпускников к быстрому реагированию в нестандартных ситуациях» (20%), что является типовой характеристикой нового образовательного поколения. Вызывают повышенный интерес меры методической и социально-психологической поддержки в период адаптации на новом рабочем месте выпускников. Ожидания работодателей связаны с предупреждением конфликтных ситуаций и запросом на специфическую психолого-коммуникативную подготовку бесконфликтного взаимодействия с родительским сообществом (36%) и в педагогическом коллективе (12%). Востребована подготовка в вопросах личностно-ориентированного взаимодействия с детьми (14%). Выявлены растущие потребности в специальных компетенциях: умение адаптироваться к изменениям условий труда (56%), способность к освоению новых технических средств, необходимых в профессиональной деятельности (74%), умение планировать и оценивать деятельность (91%). По итогам исследования сформулированы рекомендации по ревитализации и развитию института наставничества на основе системного продуктивного взаимодействия организаций: реципиентов, доноров, контрольно-надзорных и регулирующих образовательный процесс в регионе структур.

Перспективы исследования. Результаты исследования могут быть использованы широкой аудиторией профессионального сообщества: высшими учебными заведениями, реализующими основные профессиональные образовательные программы УГСН 44.00.00 «Образование и педагогические науки», административными и управленческими комитетами профильных региональных министерств, а также работодателями и структурами обеспечения кадрового резерва.

Ключевые слова: кадровое обеспечение, профессиональные ожидания, экспектации, молодой специалист, государственное задание, региональный запрос

Для цитирования: Истомина О.Б., Баранова Н.С. Профессиональные ожидания работодателей и требования к уровню подготовки молодых специалистов // Вестник Южно-Российского государственного технического университета. Серия: Социально-экономические науки. 2023. Т. 16, № 3. С. 63–73. <http://dx.doi.org/10.17213/2075-2067-2023-3-63-73>.

Благодарности: авторы выражают признательность сотрудникам Министерства образования Иркутской области за информационную поддержку программы исследования, а также руководителям дошкольных учреждений, принявших участие в социологическом опросе.

Original article

PROFESSIONAL EXPECTATIONS OF EMPLOYERS AND REQUIREMENTS FOR THE LEVEL OF TRAINING OF YOUNG SPECIALISTS

Olga B. Istomina¹✉, Natalia S. Baranova²

^{1, 2}*Irkutsk State University, Irkutsk, Russia*

²*Institute of Education Development of Irkutsk Region, Irkutsk, Russia*

¹*olgaistomina@mail.ru* ✉, ORCID ID 0000-0003-4060-6106, AuthorID RSCI: 333150

²*natalia.baranova.irkutsk@yandex.ru*, ORCID: 0000-0002-2627-4574, AuthorID RSCI: 1162056

Abstract. Research problem. The designated range of problems determined the following purpose of this study: to determine the professional expectations of employers and the requirements for the level of training of young preschool education specialists in the modern Russian region (using the example of the Irkutsk region), to assess the level of readiness of young specialists to satisfy professional examinations, as well as to analyze existing methods for correcting this level and design potentially productive prognostic solutions.

The methodological basis. To solve this goal, the authors used theoretical and empirical research methods: analysis, induction, secondary analysis of information certificates of the Ministry of Education and regional statistics bodies, as well as a sociological survey conducted in the form of a questionnaire. The sample size is 115 heads of preschool institutions, the sample type is quota. From each district of the Irkutsk region, from 2 to 5 preschool institutions were chosen, depending on their number on the territory. Urban and rural settlements, including northern remote areas, are covered.

Research result. According to the results of the survey and secondary analysis of the sociological information bank, the following conclusions were obtained. Employers highly appreciate the levels of theoretical and practical training, adaptive abilities of graduates,

communication skills, performing culture and discipline. The deficit level is noted in the position of «initiative and responsibility» (12%), «readiness of graduates to quickly respond in non-standard situations» (20%), which is a typical characteristic of the new educational generation. Measures of methodological and socio-psychological support during the period of adaptation at the new workplace of graduates are of increased interest. Employers' experiences are associated with the prevention of conflict situations and the request for specific psychological and communicative preparation of conflict-free interaction with the parent community (36%) and in the pedagogical team (12%). Training in matters of personal-oriented interaction with children is in demand (15%). Growing needs in special competencies were identified: the ability to adapt to changes in working conditions (56%), the ability to master new technical means necessary in professional activities (74%), the ability to plan and evaluate activities (91%). Based on the results of the study, recommendations were formulated for the revitalization and development of the Institute of Mentoring on the basis of systemic productive interaction between organizations: recipients, donors, control and supervisory and educational processes in the region of structures.

The prospect of the study. *The results of the study can be used by a wide audience of the professional community: higher educational institutions implementing the main professional educational programs «Education and Pedagogical Sciences», administrative and management committees of specialized regional ministries, as well as employers and structures for ensuring the personnel reserve.*

Keywords: *staffing, professional expectations, expertise, young specialist, government assignment, regional request*

For citation: *Istomina O. B., Baranova N. S. Professional expectations of employers and requirements for the level of training of young specialists // Bulletin of the South Russian State Technical University. Series: Socio-economic Sciences. 2023; 16(3): 63–73. (In Russ.). <http://dx.doi.org/10.17213/2075-2067-2023-3-63-73>.*

Acknowledgements: *the authors express their gratitude to the staff of the Ministry of Education of the Irkutsk region for the informational support of the research program, as well as to the heads of preschool institutions who took part in the sociological survey.*

Введение. Современный рынок труда проявляет амбивалентный характер, событийный ряд крайне противоречив и предельно неустойчив. В условиях социально-экономической, политической напряженности волатильность социально-трудовых отношений значительно повышается, что не отменяет, а напротив, повышает требования к соискателям вакансий для решения национальных задач как на производстве, так и в социальной сфере. Особые требования в условиях международной конфронтации закономерно и обоснованно выдвигаются к образовательным учреждениям по подготовке профессиональных коллективов и кадровому резерву. Кроме естественного роста качества трудовых функций, отчетливо обозначились потребности в развитии персональных и специальных ком-

петенций, адаптивных способностей выпускников к стремительно трансформирующимся содержательным позициям компетенций. Сменяемость федеральных образовательных стандартов приобрела перманентный характер, но не обеспечила ожидаемых продуктивных изменений в программах подготовки педагогических кадров. Разность подходов в содержательных частях программ, «разрывы» в материально-техническом оснащении, дифференциация в обеспечении программ поддержки вузов, реализующих программы УГСН 44.00.00 Педагогическое образование в учреждениях Министерства просвещения РФ и Министерства науки и высшего образования, а также разность участия региональных властей в решении социально значимых задач кадрового обеспечения системы обра-

зования, к сожалению, наметили тенденции пролонгации «кадрового голода» в учреждениях дошкольного, начального, среднего общего образования, что особенно остро проявляется в удаленных от центра региона. Дополнительные риски несут утеря социального престижа профессии в глазах населения и высокий уровень профессиональной миграции. Данные процессы представляют серьезные угрозы не только социальным сферам, но и экономикам регионов. Очевидно, что данные изменения системы образования последнего десятилетия определили новые ориентиры укрепления социальных связей между институтом образования и рынком труда [2]. В основе такого взаимодействия — выстроенная политика согласования профессиональных ожиданий работодателей и требований к уровню подготовки молодых специалистов, своевременного определения профессиональных ориентаций молодежи для минимизации показателей профессиональной миграции в особенно значимых для региональной экономики сферах.

Теоретический анализ литературы.

Дестандартизация и флексибилизация занятости в современных социально-трудовых отношениях демаркируют экономическое понимание человека в труде, выдвигают на авансцену сугубо социологические трактовки о низкой мобильности и гибкости соискателя в малоинформативном пространстве конкретного регионального рынка труда. Нарастание прекарного характера труда особенно увеличивает риски дефицитного восполнения кадровых ресурсов не только в отдаленной, но и приближенной перспективах развития. Очевидно, что первыми в группу риска попадают профессии, финансируемые муниципальными и региональными бюджетами, среди них социальная сфера, здравоохранение и, конечно, образование, от которого по-прежнему зависят все перспективы развития общественных институтов. Возрастающая роль института образования определяет необходимость лонгитюдных исследований динамики как внутриинституциональных социальных процессов в образовании, так и внешних сред, косвенно или напрямую оказывающих воздействие на его содержание, структуру и типы социального взаимодей-

ствия. Результаты социологических замеров и прогнозов должны стать основой для корректировочных мероприятий в социальной политике муниципалитетов и регионов.

Стоит отметить, что вопросы решения профориентационных задач и роста требований к профессиональным компетенциям и деловым качествам выпускников многократно обсуждаются научным и профессиональным сообществами. Однако представляется важным обсуждение данных проблем в социально-философском разрезе и социологическом анализе, причем важны не только вопросы подготовки и содержательного наполнения основных образовательных программ, но и исследование запросов работодателей как прямых участников взаимодействия в социально-трудовых отношениях. Не вызывает сомнения, что запросы работодателей и родительского сообщества несколько опережают предложения в вопросах текущей подготовки педагогических кадров.

Особое значение для всестороннего анализа проблемы имеют исследования, посвященные процедурам мониторинга профессиональных ориентаций молодежи и потребностей рынка труда в конкретном регионе. Большой интерес представляют работы зарубежных авторов о динамике траекторий построения и развития профессионально-образовательных статусов [7; 8; 9; 10].

Растущие потенции сегодня проявляют исследовательские работы о влиянии социокультурных факторов и психоэмоциональных статусов абитуриентов на профессиональный выбор и карьерные ожидания с учетом тенденции трансформации института образования [4; 6]. Более того, профессиональные ориентации во многом зависимы от проявлений моды. Очевидно, что на рынке труда сформирована своя специфическая мода, не всегда отражающая запросы муниципальных, региональных, национальных экономик. Не меняют лидирующих позиций отдельные специальности с высокими доходами и искусственно созданным социальным престижем (например, экономисты, юристы), в то время как более высокие реальные доходы обеспечиваются иными профессиями, оказывающими прямое воздействие на рост экономики. Дисбаланс в профессиональных ориентациях молодежи несколько корректи-

руется объемом финансирования образовательных программ и определением контрольных цифр приема. Данные методы не обладают достаточным потенциалом в силу сниженного интереса к естественно-научным профилям подготовки, инженерному делу. Очевидно, что в системе мер поддержки культуры профориентационной работы требуются серьезные коррективы, т.к. по-прежнему дефицитными остаются социально значимые сферы (образование, социальная работа) и сектор реальной экономики и производства. Особые проблемы и дефициты, безусловно, в большей части российских регионов испытывает в кадровом обеспечении система образования.

Отдельную группу исследований составляют работы, посвященные исследованию взаимосвязи и взаимообусловленности внутриинституциональных процессов, как-то «распад нормативного образа образования» [4, с. 69], кризис российской системы образования, стремительное устаревание знаниевой базы традиционной системы образования, потребительское отношение общества к образовательным «услугам», укоренение симулякров и симуляций в мировой, национальной образовательных системах и далее через трансляцию практик и закреплённых форм контрольно-надзорной деятельности в региональную сеть [подробнее см. 4; 5].

Результаты авторских исследований представляют социологический вектор решения проблем кадрового обеспечения региональных рынков труда на материалах Иркутской области, а также определения общих детерминант развития рынка труда через выстраивание диалога в системе отношений «абитуриент — студент — работодатель — региональная власть» [подробнее см. 1; 2; 3].

В рамках данной работы представлены результаты авторских исследований профессиональных ожиданий работодателей в сфере дошкольного образования Иркутской области.

Цель данного исследования — определение и анализ профессиональных ожиданий работодателей, а также их требований к уровню подготовки молодых специалистов. Для анализа выбран дошкольный уровень региональной системы образования. Авторами определены ареально-хронологические грани-

цы, а именно: территория Иркутской области на современном этапе. Профессиональные ориентации вызывают интерес с позиций корегенции с уровнем готовности молодых специалистов к удовлетворению профессиональных ожиданий.

Базой исследования выступил педагогический институт Иркутского государственного университета. Исследование инициировано руководителями коллективов двух кафедр (кафедра социально-экономических дисциплин, реализующая подготовку по программе «Менеджмент в образовании», и кафедра психологии и педагогики дошкольного образования, ответственная за подготовку специалистов для дошкольных учреждений).

Методологическую основу исследования составили общенаучные методы (анализ, индукция), а также частно-научные инструменты, методы социологии (анкетный опрос и вторичный анализ информационных справок Министерства образования и органов статистики области). Объем выборки — 115 руководителей ДОУ, что составляет 10% от генеральной совокупности и полностью отвечает требованиям репрезентативности. Тип выборки — квотная, обоснована подходом критериального отбора учреждений из разных, в том числе северных, удаленных территорий, которые традиционно испытывают кадровый дефицит в большей степени. Ключевым критерием отбора стала локация и территориальная принадлежность учреждения. В программу исследования включены несколько учреждений (от 2 до 5 ДОУ). Число определено представленностью организаций в конкретном районе. Важно, что авторы включили в квоты как городские, так и сельские дошкольные организации. Респондентами выступили руководители ДОУ, самостоятельно осуществляющие подбор кадров, их обучение, переобучение, повышение квалификации, а также первичную оценку профессиональных качеств сотрудников.

Результаты исследования. Авторское социологическое исследование профессиональных ожиданий работодателей свидетельствует о растущей нагрузке на педагогов дошкольного образования.

Амбивалентный характер ситуации на рынке педагогического труда характеризуется такими явлениями, как рост числа детских групп, что вызывает надежды в демографической и социальной политике региона, но вместе с тем рост дефицита кадров в системе дошкольного образования. Такие дефициты, к сожалению, однозначно ведут к превышению контингента в группах, снижению уровня подготовки детей к школьному обучению, уменьшению внимания и объема индивидуального времени ребенку и даже создают затруднения в вопросах качества присмотра.

Не вызывает сомнения, что кадровый дефицит достигает показателей, несущих существенные риски для обеспечения качественной подготовки детей к школе и профессионального присмотра в раннем детском возрасте. Невозможно переоценить масштаб данных рисков, поскольку культура детства крайне важна во всех жизненных периодах. Первичные навыки социализации определяют успешность ребенка во взрослой жизни, причем это касается не только интеллектуального развития, но в большей степени позиций здоровьесбережения, культуры общения, познавательной активности и дальнейших жизненных интересов.

Трудности в регионе очевидны и, к сожалению, проявляют тенденции укоренения в региональной системе образования. Так, не испытывают проблемы с кадровым обеспечением только 1,7% руководителей ДООУ, в то время как более половины респондентов (50,9%) свидетельствуют о предельном уровне сложности; умеренную сложность в подборе кадров, тем более соответствующей квалификации, отмечают около половины руководителей (47,4%). Вопросы кадрового «голода» отчасти решаются краткосрочными программами профессиональной переподготовки (в том числе дистанционными), принятием сотрудников без педагогического образования с предложением дальнейшего обучения. Такие способы решения кадрового обеспечения также несут риски, т.к. работа с детьми требует серьезной подготовки по физиологии развития, развитию формирования речевых навыков, культуры поведения и, конечно, по созданию территории счастливого детства.

Дополнительные затруднения связаны с профессиональной миграцией и необходи-

мостью ежегодного восполнения образующихся вакансий. Причины миграции чаще всего связывают с ростом нагрузки и ответственности, с разрастанием квалификационных требований при сохранении низких реальных доходов профессии. Более трети респондентов (37%) обозначают потребность ежегодного поиска кадров на места не только ушедших на заслуженный отпуск пенсионеров, но и молодых специалистов, мигрирующих в иные сферы с большими доходами. Около 10% обеспокоены значительной миграцией и необходимостью обновления штата чаще, чем в полугодие, еще более частую ротацию называют 7,7%, говорят о постоянном поиске высококвалифицированных кадров 1,7%. Согласно информационным справкам Министерства образования Иркутской области, средняя нагрузка педагога составляет 1,8 ставки, что в свою очередь также несет потенциальные угрозы выгорания и оставления профессии. Миграции, без сомнения, не подразумевают возвращения в профессию, даже с течением времени, т.к. в иных сферах (в том числе более низкой квалификации, с меньшими требованиями и меньшими объемами трудовых функций) реальные доходы выше. А меньшие квалификационные требования не оставляют надежд на снижение уровня профессиональной миграции. Риски связаны еще и с тем, что миграции в профессии подвержены все возрастные группы педагогов. Конечно, в первую очередь, это молодые специалисты, которые испытывают проблемы профессиональной адаптации на новом месте и не всегда справляются с психоэмоциональной нагрузкой, но и в группе «стажистов» также отмечаются тенденции профессиональной миграции. Наиболее значимым и распространенным фактором решений в данной группе является выгорание (и профессиональное, и эмоциональное), психологическая усталость от растущего объема ответственности и квалификационных требований.

Опасения в профессиональном сообществе связаны с неизменно растущим кадровым дефицитом в сфере дошкольного образования, приведшим к снижению требований при приеме на работу, что, однако, не снимает ответственности за воспитание нового образовательного поколения. Такое положение на рынке труда диктует готовность руководи-

теля к принятию сотрудника с любым уровнем образования, в том числе непрофильного (при формальном согласии параллельного обучения). Так, 16,4% работодателей готовы принять выпускников СПО, также 17,3% ждут в своих учреждениях выпускников программ бакалавриата. Готовность любыми способами закрывать «кадровые пустоты» обуславливает сниженный интерес к выпускникам программ магистратуры (менее 1%), формируется убежденность, что выпускники магистратуры не столько связывают свои карьерные ожидания с педагогической деятельностью в дошкольном коллективе, сколько готовятся к административной работе.

Кроме того, невзыскательность административного аппарата к соискателям педагогических вакансий демонстрирует индифферентность и к форме обучения: 45,7% респондентов (отмечено доминирование ответов руководителей ДОУ удаленных северных территорий) заявляют об отсутствии важности формы обучения как критерия кадрового подбора. Большим преимуществом в выборе кандидатов на педагогические вакансии пользуются учреждения городских территорий, в связи с этим высказывается предпоч-

тение по очной форме обучения, которая традиционно мыслится как условие более качественной подготовки выпускника.

Качеством подготовки озабочены только 10% руководителей и проявляют интерес к приложению диплома с указанием среднего балла и темы выпускной квалификационной работы, исследовательских проектов, курсовых работ и мест производственных практик. Очевидно, что отсутствие выбора и реального конкурса на соискание должности педагога не предоставляет возможности конкурсного испытания и предъявления ожиданий и профессиональных запросов руководителя.

Тем не менее в рамках исследования проведено ранжирование критериев кадрового подбора в учреждениях дошкольного образования Иркутской области. В таблице 1 представлены результаты в отношении выпускников соответствующей программы подготовки педагогического института Иркутского государственного университета.

Очевидно, что требования к выполнению трудовых функций в полном объеме действительно связаны с обязательным условием получения профильного образования и нали-

Таблица 1
Table 1

Критерии кадрового подбора в учреждениях дошкольного образования Иркутской области
Criteria for personnel selection in preschool institutions of the Irkutsk region

Критерии кадрового отбора при приеме на работу выпускников педагогического института Иркутского государственного университета	Ответы респондентов, %
Ответственность	3,4
Средняя оценка по диплому, качество подготовки и тематика курсовых и выпускных квалификационных работ	10
Соответствие требованиям профессионального стандарта	9
Наличие педагогического образования	28
Сформированность профессиональных компетенций и осознанность выбора профессии	20
Квалификационная категория; положительные отзывы с предыдущего места работы	11,6
Способность транслировать свой опыт, овладеть новыми технологиями, проектировать среду	6
Стрессоустойчивость	3
Наличие высшего образования на базе среднего специального, профильный вуз	9

чия элементарных стартовых педагогических компетенций.

В задачи данного исследования были включены определение причин проблемной профессиональной миграции, а также выявление факторов риска при первичном трудоустройстве молодого специалиста.

Думается, что для их минимизации необходим комплексный анализ потребностей всех участников социально-трудовых отношений (работника и работодателя). Не вызывает сомнения, что экспектации каждой из сторон основаны на собственных представлениях о профессии, об оценке труда и личного вклада в результаты образовательной и воспитательной деятельности. Соотношение позиций «личный вклад — ожидания — оценка труда — выражение данной оценки в материальном и моральном эквивалентах» зачастую разнятся у работника и его работодателя. Во многом эти различия коррелируют с наиболее типичными «трудностями» профессии. Так, работодатели отмечают ряд вопросов, которые создают конфликтное поле в профессиональных коммуникациях и тем самым способствуют профессиональной миграции, усложняя процедуры адаптации молодого педагога.

Самыми значимыми, по мнению работодателей, являются такие факторы, как:

- «конфликты с родителями и детьми» (36,2%);
- «засилие бумажной работы и совещаний» (35,3%);
- «перегрузки педагогов» (29,3%).

Данные негативные тенденции во многом объяснены иной, первоочередной причиной — «снижение авторитета воспитателя и ценности образования» (39,7%). Важно, чтобы внимание ведомственных структур, правительства, региональных органов власти было реальным, согласованным со всеми участниками подготовки кадров в регионе и не теряло своей активности после завершения года педагога и наставника.

Не вызывает сомнения, что вопросы кадрового обеспечения требуют комплексных решений на основе утверждения и закрепления как в общекультурном поле, политическом дискурсе, нормативно-правовой базе высокой социально значимой роли педагога в жизни общества и его социальном благополучии,

стабильности и развития. Авторы убеждены, что «для обеспечения положительной динамики образовательных и профессиональных траекторий выпускников необходимы лонгитюдные содержательные программы материального и морального стимулирования молодых специалистов» [2, с. 161].

Теоретическая и практическая значимость результатов исследования заключается в широкой обращенности к профессиональному сообществу и всем, кто интересуется проблемами кадрового обеспечения. Прежде всего, материалы будут полезны учреждениям среднего профессионального и высшего образования, реализующим программы педагогической направленности и профильную подготовку, административно-управленческим командам самих учреждений дошкольного обучения, а также внешним структурам и контрольно-надзорным органам. Материалы также адресованы руководителям производственных и педагогических практик. Статистические данные, приведенные в статье, а также результаты авторского исследования будут полезны для профессиональной рефлексии и определения векторов развития региональной системы образования.

Перспективы исследования заключаются в масштабировании регионального опыта решения кадровых дефицитов в окружном, федеративном разрезе, в получении синергического эффекта включения рекомендаций в общую повестку административно-управленческой работы и коррекции законодательной базы. Кроме того, авторы связывают перспективы исследования с возможностями развития диалога с региональной властью и ее поддержкой в обеспечении и реализации образовательных программ среднего и высшего образования, в создании дополнительных мер поддержки со стороны региона, в налаживании новых стратегий в популяризации педагогической профессии, в создании новых импульсов для развития профессиональных кадров и резервов. Отдельные перспективы видятся в реализации мер научно-методического сопровождения молодых специалистов во избежание профессиональной миграции.

Заключение. Формирующаяся новая социальная реальность и ее вызовы значительным образом актуализируют проблемы поиска продуктивных моделей адаптации молодых специалистов системы образования на основе согласованности ожиданий работодателей с профессиональными ориентациями и ожиданиями выпускников, скоординированности действий вузов и ссузов, осуществляющих подготовку педагогических кадров с работодателями региона. Необходимость достижения коррелятивного признака является условием социальной стабильности как региона, так и государства в целом.

Список источников

1. Истомина О.Б., Баранова Н.С. Проблемы кадрового обеспечения системы современного российского образования // Современное дошкольное образование: качество образования и актуальные проблемы управления: материалы VI Всероссийской научной конференции с международным участием (Иркутск, 18–19 ноября 2022 г.). Иркутск: Аспринт, 2023. С. 602–607.

2. Истомина О.Б. Профессионально-образовательные ориентации молодежи как фактор социально-трудовых отношений // Педагогика. Теория и практика. 2019. №4. С. 159–163.

3. Истомина О.Б. Профессионально-образовательный статус: региональные особенности формирования // Проблемы социально-гуманитарного образования на современном этапе модернизации российской школы: материалы III Всероссийской научно-практической конференции (Барнаул, 1–2 ноября 2009 г.). Барнаул: Изд-во БГПУ, 2009. С. 110–117.

4. Истомина О.Б. Современные тенденции трансформации института образования [Электронный ресурс] // Социальные процессы в современном российском обществе: проблемы и перспективы: материалы VI Всероссийской научной конференции с международным участием (Иркутск, 22 апреля 2022 г.). Иркутск: Изд-во ИГУ, 2022. С. 62–73.

5. Истомина О.Б. Институт образования и современная социальная реальность: признаки и тенденции развития // Философия образования. 2023. №1. С. 3–18.

6. Istomina O. Investigating the relationship between spiritual intelligence, emotional regula-

tion and stress coping strategies in the russian education industry // International Journal of Work Organisation and Emotion. 2022. №13(3). P. 212–229.

7. Coccozza A. Labour-market, education and lifelong guidance in the European Mediterranean countries // Italian Journal of Sociology of Education. 2014. №6(3). P. 244–269.

8. Crew T. Beyond graduation: The trajectories of graduates in North Wales // People, Place and Policy. 2015. №9/1. P. 29–47.

9. Gaio A. M., Korhonen V. Transitions and trajectories from higher education to work and back — A comparison between Finnish and Portuguese graduates // European Educational Research Journal. 2016. Vol. 15(6). P. 676–695.

10. Governing the educational and labour market trajectories of secondary TVET graduates in Chile [Electronic resource]. URL: <http://pascalobservatory.org/pascalnow/pascal-activities/news/> (date accessed: 21.12.2015).

References

1. Istomina O. B., Baranova N. S. Problemy kadrovogo obespechenija sistemy sovremenogo rossijskogo obrazovanija [Problems of staffing the system of modern Russian education]. *Sovremennoe doshkol'noe obrazovanie: kachestvo obrazovanija i aktual'nye problemy upravlenija: materialy VI Vserossijskoj nauchnoj konferencii s mezhdunarodnym uchastiem (Irkutsk, 18–19 nojabrja 2022 g.)* [Modern preschool education: quality of education and actual problems of management: materials of the VI All-Russian Scientific Conference with international participation (Irkutsk, November 18–19, 2022)]. Irkutsk: Asprint, 2023. P. 602–607. (In Russ.).

2. Istomina O. B. Professional'no-obrazovatel'nye orientacii molodezhi kak faktor social'no-trudovyh otnoshenij [Vocational and educational orientations of youth as a factor of social and labor relations]. *Pedagogika. Teorija i praktika* [Pedagogy. Theory and practice]. 2019; (4): 159–163. (In Russ.).

3. Istomina O. B. Professional'no-obrazovatel'nyj status: regional'nye osobennosti formirovanija [Professional and educational status: regional peculiarities of formation]. *Problemy social'no-gumanitarnogo obrazovanija na sovremennom jetape modernizacii rossijskoj*

shkoly: materialy III Vserossijskoj nauchno-prakticheskoj konferencii (Barnaul, 1–2 nojabrja 2009 g.) [Problems of social and humanitarian education at the present stage of modernization of the Russian school: materials of the III All-Russian Scientific and Practical Conference (Barnaul, November 1–2, 2009)]. Barnaul: Izd-vo BGPU, 2009. P. 110–117. (In Russ.).

4. Istomina O. B. Sovremennye tendencii transformacii instituta obrazovanija [Modern trends in the transformation of the Institute of Education] [Elektronnyj resurs]. Social'nye processy v sovremennom rossijskom obshchestve: problemy i perspektivy: materialy VI Vserossijskoj nauchnoj konferencii s mezhdunarodnym uchastiem (Irkutsk, 22 aprelja 2022 g.) [Social processes in modern Russian society: problems and prospects: materials of the VI All-Russian Scientific Conference with international participation (Irkutsk, April 22, 2022)]. Irkutsk: Izd-vo IGU, 2022. P. 62–73. (In Russ.).

5. Istomina O. B. Institut obrazovanija i sovremennaja social'naja real'nost': priznaki i tendencii razvitiya [Institute of Education and modern social reality: signs and trends of devel-

opment]. *Filosofija obrazovanija* [Philosophy of Education]. 2023; (1): 3–18. (In Russ.).

6. Istomina O. Investigating the relationship between spiritual intelligence, emotional regulation and stress coping strategies in the russian education industry // *International Journal of Work Organisation and Emotion*. 2022. №13(3). P. 212–229.

7. Coccozza A. Labour-market, education and lifelong guidance in the European Mediterranean countries // *Italian Journal of Sociology of Education*. 2014. №6(3). P. 244–269.

8. Crew T. Beyond graduation: The trajectories of graduates in North Wales. *People, Place and Policy*. 2015; (9/1): 29–47.

9. Gaio A. M., Korhonen V. Transitions and trajectories from higher education to work and back — A comparison between Finnish and Portuguese graduates. *European Educational Research Journal*. 2016; 15(6): 676–695.

10. Governing the educational and labour market trajectories of secondary TVET graduates in Chile [Electronic resource]. URL: <http://pascalobservatory.org/pascalnow/pascal-activities/news/> (date accessed: 21.12.2015).

Статья поступила в редакцию 29.04.2023; одобрена после рецензирования 20.05.2023; принята к публикации 16.06.2023.

The article was submitted on 29.04.2023; approved after reviewing on 20.05.2023; accepted for publication on 16.06.2023.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ



Истомина Ольга Борисовна — доктор философских наук, заведующий кафедрой «Социально-экономические дисциплины», Иркутский государственный университет.

Россия, г. Иркутск, ул. Карла Маркса, 1

Olga B. Istomina — Doctor of Philosophical Sciences, the Head of the Department of Socio-Economic Disciplines of the Pedagogical Institute, Irkutsk State University.

1 Karl Marx str., Irkutsk, Russia



Баранова Наталья Сергеевна — заведующий сектором сопровождения муниципальных методических служб Института развития образования Иркутской области; соискатель кафедры «Социально-экономические дисциплины», Иркутский государственный университет.

Россия, г. Иркутск, ул. Карла Маркса, 1

Natalia S. Baranova — Head of the Support Sector of Municipal Methodological Departments, Institute of Education Development of Irkutsk Region; Applicant of the Department of Socio-Economic Disciplines, Irkutsk State University.

1 Karl Marx str., Irkutsk, Russia

Вклад авторов:

Истомина О. Б. — научное руководство; концепция исследования; разработка программы исследования; подготовка исходного текста; итоговые выводы.

Баранова Н. С. — сбор и обработка эмпирического материала; участие в формулировании итоговых выводов.

Contribution of the authors:

Istomina O. B. — scientific leadership; research concept; development of the study program; preparation of the source text; final conclusions.

Baranova N. S. — collection and processing of empirical material; participation in the formulation of final conclusions.