

СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ И СОЦИАЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ  
SOCIOLOGY OF MANAGEMENT AND SOCIAL TECHNOLOGIES

УДК 331.54

DOI: 10.18413/2408-9338-2026-12-1-0-8



Оригинальная статья

Багирова А. П.<sup>1</sup>   
Кульминская А. В.<sup>2</sup>   
Кансафарова Т. А.<sup>3</sup>  
Золотницкая Л. В.<sup>4</sup>

Преодоление дефицитности локальных рынков труда:  
стейкхолдерский подход

<sup>1</sup>Уральский федеральный университет,  
улица Мира, дом 19, Екатеринбург, 620002, Россия  
*a.p.bagirova@urfu.ru*

<sup>2</sup>Уральский федеральный университет,  
улица Мира, дом 19, Екатеринбург, 620002, Россия  
*a.v.kulminskaia@urfu.ru*

<sup>3</sup>Свердловский областной союз промышленников и предпринимателей,  
улица Пушкина, дом 6, Екатеринбург, 620075, Россия  
*sospp4@sospp.ru*

<sup>4</sup>Свердловский областной родительский комитет,  
улица Малышева, дом 33, Екатеринбург, 620075, Россия  
*79502034341@yandex.ru*


**Аннотация.** Дефицит рынка труда является проблемой многих регионов России. Авторы рассматривают взаимодействие образовательных учреждений, потенциальных работодателей и общественных организаций как резерв смягчения дефицита кадров и поиска компромиссных решений в регионе. Методологической базой исследования послужила стейкхолдерская теория. Информационную базу составили данные, собранные авторами в ходе опросов школьников, их родителей, студентов колледжей, техникумов и вузов Свердловской области в ноябре 2024 года. Выявлены различия во мнениях обучающейся молодежи и родителей старшеклассников по позициям, связанным с выбором сферы и формы занятости; определена приоритетность профориентационных мероприятий, предполагающих непосредственное взаимодействие образовательных учреждений и предприятий; систематизированы интересы и возможности участия различных групп стейкхолдеров в смягчении дефицитности регионального рынка труда. Результаты исследования вносят вклад в понимание того, что привлечение некоммерческих организаций, представляющих интересы работодателей и родителей на рынке труда, несет в себе потенциал сближения позиций различных сторон за счет внедрения новых, понятных целевым аудиториям форматов взаимодействия, выстраивания специальной коммуникации, направленной на преодоление сложившихся диспропорций на рынке труда.

Ключевые слова: рынок труда; нехватка рабочей силы; стейкхолдерский подход; профессиональная ориентация; готовность к работе  
Благодарность: Авторский коллектив благодарит Министерство образования Свердловской области за организационную и информационную поддержку проекта.

**Информация для цитирования:** Багирова А. П., Кульминская А. В., Кансафарова Т. А., Золотницкая Л. В. Преодоление дефицитности локальных рынков труда: стейкхолдерский подход // Научный результат. Социология и управление. 2026. Т. 12, № 1. С. 143-168. DOI: 10.18413/2408-9338-2026-12-1-0-8.

*Original article*

Anna P. Bagirova<sup>1</sup> 

Alina V. Kulminskaia<sup>2</sup> 

Tatyana A. Kansafarova<sup>3</sup>

Lyudmila V. Zolotnitskaya<sup>4</sup>

**Overcoming the shortage of local labor markets:  
a stakeholder approach**

<sup>1</sup>Ural Federal University,  
19 Mira St., Yekaterinburg, 620002, Russia  
*a.p.bagirova@urfu.ru*

<sup>2</sup>Ural Federal University,  
19 Mira St., Yekaterinburg, 620002, Russia  
*a.v.kulminskaia@urfu.ru*

<sup>3</sup>Sverdlovsk Regional Union of Industrialists and Entrepreneurs,  
6 Pushkin St., Yekaterinburg, 620075, Russia  
*sospp4@sospp.ru*

<sup>4</sup>Sverdlovsk Regional Parents' Committee,  
33 Malyshev St., Yekaterinburg, 620075, Russia  
*79502034341@yandex.ru*

**Abstract.** Labor market shortages are a problem in many regions of Russia. In this study, the authors examine the interaction between educational institutions, potential employers, and public organizations as a means of mitigating labor shortages and finding compromise solutions in the region. Stakeholder theory served as the methodological framework for the study. The dataset was collected by the authors through surveys of schoolchildren, their parents, and students at colleges, technical schools, and universities in the Sverdlovsk region in November 2024. Differences in the opinions of high school students and their parents regarding career choices and types of employment were identified; the priority of career guidance activities involving direct interaction between educational institutions and businesses was determined; the interests and opportunities for participation of various stakeholder groups in mitigating regional labor market shortages were systematized. The results of the study suggest that involving non-profit organizations representing the interests of employers and parents in the labor market could bring the various parties' positions closer together. This could be achieved by introducing new formats of interaction that target audiences can understand and by establishing special communication aimed at overcoming existing imbalances in the labor market.

**Keywords:** labor market; labor shortage; stakeholders; career guidance; readiness for work

**Acknowledgments:** The authors thank the Ministry of Education of the Sverdlovsk Region for organizational and informational support of the project.

**Information for citation:** Bagirova, A. P., Kulminskaia, A. V., Kansafarova, T. A., Zolotnitskaya, L. V. (2026), "Overcoming the shortage of local labor markets: a stakeholder approach", *Research Result. Sociology and Management*, 12 (1), 143-168. DOI: 10.18413/2408-9338-2026-12-1-0-8.

## Введение (Introduction).

Регулирование сферы труда и занятости населения в России относится к полномочиям нескольких уровней управления – национального, регионального и местного. С начала 2025 года в России, согласно Федеральному закону (Федеральный закон от 12.12.2023 № 565-ФЗ (ред. от 08.08.2024) «О занятости населения в Российской Федерации»<sup>1</sup>), органы местного самоуправления получили возможность предоставлять дополнительные меры государственной поддержки в сфере занятости населения и осуществлять расходы за счет средств бюджетов муниципальных образований. Этим же федеральным законом установлено, что к дополнительным мерам поддержки в сфере занятости населения относятся в числе прочих меры, направленные на снижение напряженности на рынке труда.

В 2024 году на локальных рынках труда в российских муниципалитетах сложилась крайне сложная ситуация, связанная с кадровым дефицитом. Например, по оценкам руководителей крупных предприятий (большинство из которых являются градообразующими и оказывают значимое влияние на формирование локальных рынков труда), расположенных в одной из крупнейших индустриальных российских территорий - Свердловской области – на начало 2024

года 76,5% предприятий испытывало недостаток квалифицированных кадров (в 2022 году – 52%). Это показали результаты мониторингового исследования Свердловского областного союза промышленников и предпринимателей, объединяющего руководителей крупных и средних предприятий<sup>2</sup>.

Улучшение качественных показателей дефицитности возможно при ориентации молодежи на выбор профессий и работодателей, которые испытывают кадровый голод. Правовая основа российской системы профессиональной ориентации заложена в статье 11 Федерального закона «Об основных гарантиях прав ребенка» Ф3-124<sup>3</sup>, в котором органы исполнительной власти определены как основные субъекты осуществления мероприятий по обеспечению профессиональной ориентации и профессиональному обучению детей в возрасте от 14 лет. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» Ф3-273 закрепляет профессиональную ориентацию как основу среднего общего образования, развития личности и

<sup>2</sup> См. Отчёт по результатам исследования мнений руководителей предприятий – членов Свердловского областного союза промышленников и предпринимателей. // Свердловский областной союз промышленников и предпринимателей. URL: <https://clck.ru/3ReLTU> (дата обращения: 10.11.2025).

<sup>3</sup> См. Федеральный закон от 24.07.1998 № 124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка» Статья 11. // КонсультантПлюс. URL: <https://clck.ru/3ReLUE> (дата обращения: 10.11.2025).

<sup>1</sup> См. Федеральный закон от 12.12.2023 № 565-ФЗ (ред. от 08.08.2024) «О занятости населения в Российской Федерации» Статья 11. // КонсультантПлюс:(сайт). URL: <https://clck.ru/3ReLVb> (дата обращения: 10.11.2025).

самореализации ребенка<sup>4</sup>. На основе этих норм формируются конкретные механизмы профессиональной ориентации учащейся молодежи, реализуемые различными субъектами под контролем профильных органов исполнительной власти.

Начиная с 2019 г. структура российской системы профессиональной ориентации была представлена в четырех национальных проектах, формировавших федеральный уровень регулирования рынка труда и занятости населения. В рамках национального проекта «Демография» реализовывался федеральный проект «Содействие занятости», направленный на повышение эффективности работы служб занятости, профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование граждан. В рамках национального проекта «Образование» были созданы платформы для знакомства молодежи с перспективными профессиями, открыты технопарки «Кванториум» (в том числе – мобильные – для малых российских городов и сел), проводились конкурсы для реализации бизнес-идей и общественных инициатив школьников, студентов, работающей молодежи, мероприятия, направленные на развитие системы среднего профессионального образования, техническое и кадровое оснащение колледжей, повышение престижа рабочих профессий. Национальный проект «Цифровая экономика» в федеральном проекте «Кадры для цифровой экономики» обеспечивал обучение старшеклассников и студентов учреждений СПО языкам программирования, развитие навыков командной работы, получение навыков в области новейших информационных технологий. Национальный проект «Наука

и университеты» обеспечивал непрерывную связь «школа-вуз», концентрируя ресурсы университетов для достижения академического лидерства, создавая возможности для участия студентов в научных исследованиях начиная с первого курса, проводил карьерные тесты для молодых ученых, конкурсы, давал образовательные кредиты, стипендии, мегагранты, открывал молодежные научные лаборатории.

С 2025 года стартовали новые национальные проекты-«наследники». В частности, задачи кадрового обеспечения и развития человеческого капитала сегодня берут на себя проекты «Молодежь и дети», «Эффективная и конкурентная экономика», продолжает работу национальный проект «Кадры».

Помимо системы государственных программ, профориентация обучающихся реализуется через комплекс общероссийских мероприятий, направленных на всестороннее развитие школьников, стимулирование их проектной, социальной и предпринимательской инициативы. Основную роль в реализации этих мероприятий играют регионы и, прежде всего, муниципалитеты.

Для обучающихся средних профессиональных образовательных организаций каждая территория самостоятельно иницирует и разрабатывает проект, направленный на создание образовательно-производственных кластеров, объединяющих учебные заведения и предприятия реального сектора экономики в единые образовательно-производственные кластеры. Введенная для обучающихся средних общеобразовательных организаций единая модель профориентации<sup>5</sup> является

<sup>4</sup> См. Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» // КонсультантПлюс. URL: <https://clck.ru/3ReLWc> (дата обращения: 10.11.2025).

<sup>5</sup> См. Профминимум: с 1 сентября вводится единая модель профориентации школьников. (2023) // Министерство образования и молодежной политики Свердловской области. 11.08.2023. URL:

государственной программой, нацеленной на подготовку в течение ближайших пяти лет около 1 млн специалистов по рабочим профессиям для электронной промышленности, робототехники, машиностроения, металлургии, фармацевтики, сельского хозяйства, строительства, транспорта, атомной и других отраслей промышленности, имеющих ключевое значение для обеспечения конкурентоспособности России.

Отметим, что система государственного управления в Российской Федерации оставляет регионам достаточно большую свободу в принятии собственных решений и тиражировании успешных практик. Федеральная некоммерческая организация, созданная для реализации приоритетных государственных проектов – Агентство стратегических инициатив – запустило цифровую платформу для тиражирования лучших практик в различных отраслях для решения социальных проблем – Smarteka. В настоящее время около 150 проектов на этой платформе касаются практики создания условий для преодоления дефицита на рынке труда<sup>6</sup>. Таким образом, можно сказать, что локальные практики преодоления проблем на рынке труда активно развиваются.

Однако, несмотря на сформированную в России систему профессиональной ориентации, в стране и ее отдельных регионах происходит усиление кадрового дефицита. Неблагоприятные демографические тенденции усугубляют сложившуюся ситуацию на региональных рынках труда и актуализируют поиск новых решений для этой сферы. Мы полагаем, что в каждом регионе может складываться особая специфическая система взаимодействия

стейкхолдеров в сфере высшего образования и рынка труда.

Целью исследования является выявление профессиональных ориентаций и мнений в отношении занятости на рынке труда различных групп молодежи Свердловской области и разработка на этой информационной основе предложений по совершенствованию системы взаимодействия заинтересованных сторон для смягчения кадрового дефицита и поиска компромиссных решений для его преодоления. Задачами исследования выступают: 1) выявление предпочитаемой сферы и формы занятости, способов поиска работы, факторов выбора сферы приложения труда и ожидаемых проблем после трудоустройства, оценок эффективности профориентационных мероприятий у разных групп учащейся молодежи Свердловской области, а также у родителей старшеклассников; 2) сравнительный анализ мнений в отношении будущей занятости на рынке труда у разных групп учащейся молодежи Свердловской области, а также у родителей старшеклассников; 3) систематизация стейкхолдеров, способных воздействовать на преодоление дефицитности регионального рынка труда, конкретизация их интересов и возможностей на основе результатов эмпирического исследования.

**Методология и методы (Methodology and Methods).** Несмотря на то, что мы не нашли научных работ, в которых стейкхолдерская теория применялась бы с целью разработки модели участия различных акторов в преодолении проблемы дефицита на рынке труда, можно говорить о перспективности такого подхода, опираясь на следующие позиции, обоснованные российскими и зарубежными исследователями.

Во-первых, при решении проблемы дефицитности рынка труда во взаимодействие вступают различные сообщества – работодатели, учреждения среднего специального и высшего

<https://minobraz.egov66.ru/site/item?id=8415> (дата обращения: 10.11.2025).

<sup>6</sup> См. Справочник практик // АСИ «Смартека». URL: <https://smarteka.com/practices/> (дата обращения: 10.11.2025).

образования, население в лице нынешних и потенциальных соискателей рабочих мест. Следовательно, поиск решений возможен на основе выстраивания эффективного взаимодействия между ними, через отстраивание повседневных внутригосударственных отношений местных органов власти с составляющими их сообществами (Pill, 2024). В России органы местного самоуправления занимаются решением проблем кадрового дефицита в русле государственной кадровой политики с учетом местной специфики рынка труда и занятости, в условиях ограниченности потоков мигрантов как рабочей силы, на которую раньше они могли рассчитывать достаточно сильно. Такой подход лежит в русле концепции множественного местного государства, основанного на отношениях различных стейкхолдеров (Pill, 2024). Определенные предпосылки для такого понимания отражены в рекомендациях, принятых в рамках круглого стола Комитета Совета Федерации по социальной политике Российской Федерации «Дефицит рабочих кадров: пути решения». Данные рекомендации предусматривают вовлечение общественных организаций, работодателей и образовательных организаций в решение обозначенной проблемы<sup>7</sup>.

Во-вторых, стейкхолдерская теория широко используется для изучения проблем, связанных с местным самоуправлением – например, она применялась для исследований процессов, связанных с совместной разработкой планов развития города (Källström, Mauro, Sancino, Grossi, 2021), принятием решений по жилищным вопросам (Odeyemi, Skobba,

2021), управлением территориальными ресурсами (Syamsudin et al, 2023). Применение стейкхолдерской теории для исследований в области государственного и муниципального управления имеет длительную традицию, но все еще нуждается в развитии (Sarturi, Barakat, Gomes, 2023).

В-третьих, зарубежными исследователями обоснованы возможности политики вмешательства местных органов власти в систему образования, результатом которой могут стать оптимизация структуры образования, улучшение образовательной среды и, в целом, интеграция образования в решение актуальных локальных проблем (Li, 2024).

В научных исследованиях российских авторов взаимосвязь развития региона и системы высшего образования часто рассматривают в качестве самоподдерживающегося механизма дифференциации территорий. Так, учеными обозначено, что качественное высшее образование стимулирует развитие территорий, а регион предоставляет университетам человеческие и финансовые ресурсы для развития. А. В. Мальцева говорит о том, что образовательные учреждения не могут нести всю ответственность за преодоление дефицита кадров, необходимо взаимодействие с другими стейкхолдерами, в первую очередь – работодателями. Это взаимодействие связано не только с формированием знаний, умений и навыков, но и ориентацией на различные виды труда и выполнение профессиональных обязанностей (Мальцева, 2021). Отметим, что современная молодежь имеет ряд особенностей, лежащих вне влияния учебных заведений (Буланова, Артамонова, 2022; Поплавская, 2023). Тем не менее, система образования выступает как субъект трансформирующей агентности (Сорокин, Фрумин, 2022).

Традиционно под стейкхолдерами рынка труда понимают работодателей и их

<sup>7</sup> См. Дефицит рабочих кадров: решения. Рекомендации круглого стола, состоявшегося 23 мая 2024 года в Совете Федерации Федерального Собрания Российской Федерации. // Комитет Совета Федерации по социальной политике. URL: <https://clck.ru/3ReLYQ> (дата обращения: 15.11.2025).

ассоциации, профсоюзы (Алашеев и др., 2021). А. А. Терников и М. Л. Бляхер в качестве значимых стейкхолдеров, соединяющих систему образования и трудоустройства, говорят о студентах (Терников, Бляхер, 2023). При этом роли стейкхолдеров не равнозначны. Анализ экспертных докладов, осуществленный Высшей школой экономики, показал, что администрацию образовательных учреждений можно определить, как активного стейкхолдера, в то время как работодатели и обучающиеся играют пассивную роль (Сорокин, Вятская, 2022). В некоторых исследованиях, напротив, сотрудники и администрация учебных заведений исключены из числа стейкхолдеров (Амбарова, Зборовский, 2022).

В рамках нашего исследования в качестве стейкхолдеров системы образования и рынка труда рассматриваются образовательные организации, абитуриенты и обучающиеся, их родители, работодатели и общественные организации, которые выполняют роль медиаторов для остальных стейкхолдеров. Включение общественных организаций в число стейкхолдеров успешного взаимодействия системы образования и рынка труда может оказаться особенно актуальным в ситуации дефицитности рынка труда – тем более, что роль общественных организаций как стейкхолдеров принятия решений и медиаторов уже была отмечена в научной литературе (Squevin, Aubin, 2023).

В целом же проблема дефицитности рынков труда изучается учеными разных стран уже достаточно долго. Специфика исследовательского подхода зависит от проблем конкретной территории, социально-экономического и политического контекста. В частности, ученые на основании научных результатов обосновывают предложения по совершенствованию иммиграционной политики (Ferrer, Picot, Riddell, 2014), повышению ее избирательности (Ritzen,

Zimmermann, 2014), анализируют возможности использования компетенций старшего поколения для оживления рынка труда (Egdell et al, 2019). Чтобы удержать сотрудников в регионах конкретных стран, местные органы власти вводят специальные пенсионные программы (Meng, 2020; Chen, Turner, 2015). Опыт преодоления вызовов пандемии Covid-19 повлек за собой пул исследовательских работ о различных подходах к структурным изменениям в организациях, необходимых в условиях кадрового дефицита, в том числе сформированного изменением образа жизни граждан<sup>8</sup>. Кроме того, существует ряд исследований, раскрывающих те преимущества, которые возникают на рынке труда для молодых специалистов, получивших профессиональное и академическое образование (Lukesch, Zwik, 2020; Cattaneo, 2024), проводится анализ эффективности реформ рынка труда для сокращения безработицы среди молодежи (Makame, 2024). Применение стейкхолдерского подхода для анализа рынка труда характерно при решении проблем конкретных социальных групп (Thuesen, 2012).

Мы в своем исследовании делаем попытку рассмотрения через стейкхолдерскую теорию взаимодействия образовательных учреждений, потенциальных работодателей, общественных организаций и населения в качестве резерва смягчения кадрового дефицита локального рынка труда и поиска компромиссных решений для его преодоления.

Методика нашего исследования предполагала изучение профессиональных ориентаций и ожиданий у трех различных групп обучающейся молодежи (старшеклассники, студенты колледжей и техникумов, студенты вузов), а также

<sup>8</sup> См. Ferguson S. Understanding America's Labor Shortage // U.S. Chamber of Commerce. URL: <https://clck.ru/3ReLZa> (дата обращения: 28.11.2025).

у родителей старшекласников. Инструментарий исследования разрабатывался по следующим блокам индикаторов:

Блок 1. Профессиональный выбор в отношении:

- 1.1. сферы занятости;
- 1.2. формы занятости;
- 1.3. сферы приложения труда;
- 1.4. конкретного места работы.

Блок 2. Следствия профессионального выбора:

- 2.1. Способы поиска работы;
- 2.2. Ожидания после трудоустройства;

Блок 3. Оценка мероприятий по профориентации:

3.1. Оценка эффективности мероприятий в процессе их реализации (старшекласники – как непосредственные участники, родители старшекласников – как заинтересованные наблюдатели);

3.2. Оценка эффективности мероприятий после осуществленного профессионального выбора (обучающиеся системы СПО, студенты вузов).

Опрашивались школьники старших классов и их родители, студенты колледжей, техникумов и вузов Свердловской области в ноябре 2024 г.<sup>9</sup> Анкеты распространялись онлайн, четыре опроса были организованы Министерством образования Свердловской области, Свердловским областным родительским комитетом и Свердловским областным союзом

<sup>9</sup> Результаты данного исследования получены в ходе проектной деятельности студентов ШГУП ИнЭУ УрФУ в ходе реализации проекта «Социологический мониторинг привлекательности организаций Свердловской области в качестве работодателей», куратор проекта – к.с.н., доцент, Кульминская А. В., программа «Исследования и аналитика в ГМУ», руководитель программы – д.э.н., профессор Багирова А. П., участники проекта – Минченко Д. В., Початкова Е. И., Корнешов А. А., осенний семестр 2024-2025 учебного года. Заказчик исследования: председатель Свердловского областного родительского комитета Золотницкая Л. В.

промышленников и предпринимателей. Все данные, собранные в ходе опросов, зарегистрированы в Роспатенте в качестве результатов интеллектуальной деятельности<sup>10</sup>. Основные характеристики выборочных совокупностей представлены в Таблице 1.

По каждому индикатору анализировались одномерные, двухмерные распределения, проводились сравнения мнений разных групп опрошенных. Для сравнительных оценок использовался ранговый коэффициент корреляции Спирмена.

<sup>10</sup> 1) Багирова А. П., Кульминская А. В., Золотницкая Л. В., Кансафарова Т. А. и др. База данных исследования факторов аттрактивности организаций Свердловской области в качестве потенциальных работодателей. Целевая группа: родители учащихся 9-11 классов Свердловской области. Свидетельство о регистрации базы данных RU 2025621307, 24.03.2025. Заявка № 2025620813 от 13.03.2025. 2) Багирова А. П., Кульминская А. В., Золотницкая Л. В., Кансафарова Т. А. и др. База данных исследования факторов аттрактивности организаций Свердловской области в качестве потенциальных работодателей. Целевая группа: студенты высших учебных заведений Свердловской области. Свидетельство о регистрации базы данных RU 2025621301, 21.03.2025. Заявка № 2025620817 от 13.03.2025. 3) Багирова А. П., Кульминская А. В., Золотницкая Л. В., Кансафарова Т. А. и др. База данных исследования факторов аттрактивности организаций Свердловской области в качестве потенциальных работодателей. Целевая группа: учащиеся 9-11 классов Свердловской области. Свидетельство о регистрации базы данных RU 2025621395, 27.03.2025. Заявка № 2025620805 от 13.03.2025. 4) Багирова А. П., Кульминская А. В., Золотницкая Л. В., Кансафарова Т. А. и др. База данных исследования факторов аттрактивности организаций Свердловской области в качестве потенциальных работодателей. Целевая группа: студенты колледжей и техникумов Свердловской области. Свидетельство о регистрации базы данных RU 2025621198, 17.03.2025. Заявка № 2025620828 от 13.03.2025.

Таблица 1

Характеристика выборочных совокупностей исследования

Table 1

Characteristics of the sample populations in the study

Категория опрошенных / Category of respondents	Объем выборочной совокупности / Sample size	Тип выборки / Sample type	Предельная ошибка выборки / Margin of error	Эмпирические индикаторы / Empirical indicators
Старшеклассники / High school students	4089	Случайно-гнездовая. Гнезда – школы Свердловской области. / Random nesting. Nests are schools in the Sverdlovsk region.	3%	<ul style="list-style-type: none"> <li>· предпочитаемая сфера занятости,</li> <li>· мнение об оптимальной форме занятости молодого специалиста,</li> <li>· факторы выбора конкретного места работы для молодого специалиста,</li> </ul>
Родители школьников / Parents of high school children	2347	Случайно-гнездовая. Гнезда – школы Свердловской области. / Random nesting. Nests are schools in the Sverdlovsk region.	3%	<ul style="list-style-type: none"> <li>· оценка эффективности мероприятий по профессиональной ориентации учащейся молодежи / preferred field of employment,</li> <li>· opinion on the optimal form of employment for a young specialist,</li> <li>· factors in choosing a specific place of work for a young specialist,</li> <li>· assessment of the effectiveness of vocational guidance of students</li> </ul>
Студенты колледжей и техникумов / Students of colleges and technical schools	3957	Квотная пропорциональная на основе информационно-аналитических материалов по результатам проведения мониторинга качества подготовки кадров 2022 года / Proportional quota based on information and analytical materials based	3%	<ul style="list-style-type: none"> <li>· факторы выбора конкретного места работы для молодого специалиста,</li> <li>· факторы выбора сферы приложения труда среди студентов колледжей и высших учебных заведения,</li> <li>· мнение студенческой молодежи о возможных проблемах при трудоустройстве после окончания учебного заведения,</li> <li>· предпочитаемые способы поиска работы,</li> </ul>

Категория опрошенных / Category of respondents	Объем выборочной совокупности / Sample size	Тип выборки / Sample type	Предельная ошибка выборки / Margin of error	Эмпирические индикаторы / Empirical indicators
		on the results of monitoring the quality of personnel training in 2022		· оценка эффективности мероприятий по профессиональной ориентации учащейся молодежи / factors in choosing a specific place of work for a young specialist,
Студенты вузов / University students	910	Квотная пропорциональная на основе информационно-аналитических материалов по результатам проведения мониторинга качества подготовки кадров 2022 года / Proportional quota based on information and analytical materials based on the results of monitoring the quality of personnel training in 2022	3%	· factors in choosing the field of employment among students of colleges and higher educational institutions, · students' opinions about possible problems in finding employment after graduation, · preferred methods of job search, · assessment of the effectiveness of vocational guidance of student youth

**Научные результаты и дискуссия (Research Results and Discussion).** В Таблице 2 приведены данные о предпочитаемой старшеклассниками и их родителями сфере занятости. Родители, отвечая на этот вопрос, обозначали предпочтения для своих детей-

старшеклассников. Сравнение ответов со сферой занятости самих родителей показывает, что предпочтения родителей сегодня определяются не их собственным профессиональным опытом, а ситуацией, сложившейся на рынке труда.

Таблица 2

Мнения старшекласников и их родителей о предпочитаемой сфере занятости на региональном рынке труда (% от числа ответивших на вопрос по целевой группе)

Table 2

Opinions of high school students and their parents about their preferred field of employment in the regional labor market (% of the number of respondents by groups)

Варианты ответа / Answer options	Старшекласники, % от числа ответивших / High school students, % of respondents	Родители, % от числа ответивших / Parents, % of respondents	Справочно: Сфера занятости родителей, % от числа ответивших / For reference: parents' field of employment, % of respondents
Творческие профессии (в том числе – дизайн, архитектура, журналистика) / Creative professions (including design, architecture, journalism)	19	13	2
Информационные технологии, ИТ-индустрия / Information Technology	12	20	2
Медицина, фармацевтика / Healthcare, pharmaceuticals	11	12	10
Образование и наука / Education and Science	8	8	13
Государственное и муниципальное управление / Public Administration	11	13	6
Сфера услуг, продажи / Services, sales	11	10	34
Новые профессии (киберспорт, блоггинг и др.) / New professions (e-sports, blogging, etc.)	8	2	2
Финансы, экономика / Finance/Economy	6	6	6
Промышленность / Industry	6	10	22
Национальная безопасность / National security	4	4	2
Профессиональный спорт / Professional sports	4	3	0
Всего / Total	100	100	100

Наиболее предпочтительными для будущей карьеры старшекласники и их родители считают сферу информационных технологий, медицину/фармацевтику, творческую деятельность. При этом заметна обратная взаимосвязь между профессиональной сферой родителей и привлекательностью этой сферы для

карьеры ребенка. Каждый пятый родитель работает в сфере промышленности, но только каждый десятый хочет, чтобы ребенок в этой области строил свою карьеру. Сходная ситуация наблюдается в сферах услуг и продаж. Привлекает внимание ориентация на межпоколенное сохранение профессий в сфере

медицины/фармацевтики; финансов и экономики; образования и науки.

Корреляционный анализ показал сильную взаимосвязь мнений старшеклассников и их родителей в предпочтении сферы занятости для старшеклассников, но при этом – крайне слабую и предпочтений самих детей, и

выбора родителей для своих детей с фактической сферой занятости родителей (Таблица 3). Это означает, что старшеклассники делают выбор не на основе опыта занятости родителей, а руководствуются другими факторами, в числе которых, конечно, определенную роль играют предпочтения родителей.

Таблица 3

Мнения старшеклассников и их родителей о предпочитаемой сфере занятости и сфера занятости родителей на региональном рынке труда: коэффициенты Спирмена

Table 3

Opinions of high school students and their parents about their preferred field of employment and the field of employment of parents in the regional labor market: Spearman coefficients

Переменные / Variables	Предпочтения старшеклассников / Preferences of high school students	Предпочтения родителей / Preferences of parents	Сфера занятости родителей / Field of employment of parents
Предпочтения старшеклассников / Preferences of high school students	1	0,818**	0,175
Предпочтения родителей / Preferences of parents	0,818**	1	0,257
Сфера занятости родителей / Field of employment of parents	0,175	0,257	1

\* $p < 0,05$ , \*\* $p < 0,01$

Мнения об оптимальной форме занятости молодого специалиста у старшеклассников и родителей значительно отличаются. Для родителей наиболее предпочтительна полная (67%) или частичная (17%) занятость своих детей, старшеклассники же больше ориентированы на частичную занятость (49%). Полную занятость считают оптимальной только 23% старшеклассников, еще 17% считают оптимальным путем построение собственного бизнеса, 12% – фриланс.

По данным нашего исследования, основной фактор выбора той или иной сферы приложения труда среди студентов – это возможность получать высокий доход (Таблица 4). Так ответили четверо из пяти студентов колледжа и почти две трети студентов вузов. На втором месте – хорошие условия труда. Наименее значимые факторы – высокий престиж профессии и связь деятельности с новейшими технологиями. Различия между студентами колледжей, техникумов и студентами университетов незначительны. ( $r_s = 0,854$ ,  $\alpha = 0,01$ ).

Таблица 4

Факторы выбора сферы приложения труда среди студентов колледжей  
и высших учебных заведений (% от числа ответивших по группам респондентов)

Table 4

Factors in choosing the field of employment among students of colleges and higher educational  
institutions (% of the number of respondents by groups)

Факторы / Factors	Студенты колледжей, техникумов / Students of colleges and technical schools	Студенты вузов / University students
Возможность получать большие заработки, высокие доходы / Opportunity to receive large salaries and high incomes	39	56
Хорошие условия труда / Good working conditions	38	49
Возможность работать в хорошем, дружном коллективе / Opportunity to work in a good, friendly team	31	37
Возможность построить карьеру / Opportunity to build a career	32	35
Стабильность занятости / Employment stability	26	32
Возможность постоянного самосовершенствования / Opportunity for continuous self-improvement	24	32
Самостоятельность, независимость / Autonomy, independence	27	31
Возможность принести пользу людям / Opportunity to benefit, help people	26	29
Возможность полнее реализовать свой потенциал / Opportunity to realize your full potential	20	28
Соответствие работы моим способностям, знаниям, умениям / Suitability of work to your abilities, knowledge, and skills	19	27
Творческий, интересный характер работы / Creative, interesting nature of work	27	26
Возможность занять высокий пост, должность / Opportunity to occupy a high position	22	26
Возможность достичь признания, уважения в профессиональном сообществе / Opportunity to achieve recognition and respect in the professional community	16	20
Высокий престиж профессии / High professional prestige	20	18
Связь с современной техникой, новейшими технологиями / Connection to modern technology, the latest technologies	15	17

Как показывают наши данные, сформированное представление об основных факторах выбора сферы приложения труда может оказаться проблемой после окончания учебного заведения. Молодых людей наиболее тревожит возможный при выходе на рынок труда низкий уровень оплаты, отсутствие трудового стажа или опыта, необходимого

для устройства на работу, конкуренция с другими категориями работников. При этом студенты вузов испытывают большую тревогу: в среднем на одного студента вуза приходится 3,5 ответа, на студента вуза – 3. Данные представлены в таблице 5 ( $r_s = 0,966$ ,  $\alpha = 0,01$ , что свидетельствует об отсутствии различий во мнениях студентов колледжей и вузов).

Таблица 5

Распределение мнений студенческой молодежи о возможных проблемах при трудоустройстве после окончания учебного заведения  
(% от числа ответивших по группам респондентов)

Table 5

Distribution of student opinions about possible problems in finding employment after graduation  
(% of the number of respondents by groups)

Возможные проблемы / Possible problems	Студенты колледжей, техникумов / Students of colleges and technical schools	Студенты вузов / University students
Низкий уровень оплаты / Low salary	40	50
Отсутствие трудового стажа, практического опыта работы по профессии / Lack of work experience or practical experience in the profession	35	49
Конкуренция с другими категориями работников / Competition with other categories of workers	26	32
Большой неоплачиваемый (низкооплачиваемый) испытательный срок / Long unpaid (low paid) probationary period	25	30
Несоответствие уровня оплаты и полученной профессиональной подготовки / Inconsistency between the salary level and the received training	21	29
Отсутствие открытых вакансий / Lack of open vacancies	26	28
Несоответствие уровня профессиональной подготовки требованиям работодателя / Inconsistency between the level of professional training and the employer's requirements	18	24
Жилищные проблемы (трудности с общежитиями, служебным жильем и т.п.) / Housing problems (difficulties with dormitories, corporate housing, etc.)	20	23
Отсутствие информации о предприятиях, где нужна профессия / Lack of information about enterprises where a profession is needed	19	19
Недостаточно организационно-управленческих качеств у молодых специалистов / Insufficient organizational and managerial qualities among young specialists	14	15

Возможные проблемы / Possible problems	Студенты колледжей, техникумов / Students of colleges and technical schools	Студенты вузов / University students
Недостаточно коммуникативных навыков, умения работать в команде / Lack of communication skills and ability to work in a team	16	15
Слабое взаимодействие органов занятости, вузов, колледжей и организаций / Weak interaction between employment services, universities, colleges, and enterprises	11	14
Невозможность пройти практику на профильном предприятии / Inability to complete an internship at a specialized enterprise	11	12
Отсутствие квот на трудоустройство отдельных категорий молодежи / Lack of quotas for employment of certain categories of youth	10	9

Мы выявили два фактора выбора конкретного места работы для молодого специалиста. Они одновременно вошли в ТОП-3 всех целевых групп: комфортные условия труда, перспективы карьерного роста. Для старшеклассников, их родителей и студентов вузов также важны возможности обучения и профессионального развития, для студентов колледжей и техникумов – комфортная атмосфера в коллективе. Слабую значимость имеет наличие нематериальных бонусов от работодателя, расположение офиса/рабочего места, престижность организации. Коэффициент Спирмена показывает, что различия между четырьмя группами незначительны. Значения коэффициента корреляции достаточно высоки и находятся в диапазоне 0,743 – 0,941 при статистической значимости не ниже 0,05. Достаточно низкой оказалась корреляция между ответами родителей старшеклассников и студентов колледжей ( $r_s = 0,457$ ,  $\alpha=0,01$ ). Данные представлены в Таблице 6.

Среди предпочитаемых способов поиска работы на первом месте в обеих группах студентов стоит самостоятельный поиск вакансий и размещение резюме в Интернете (таблица 7), на втором месте – продолжение работы в том месте, где студент проходил практику или работал во время обучения. Это позволяет сделать вывод о том, что для работодателей важно включаться во взаимодействие с учебными заведениями: на основе опыта взаимодействия к ним готов прийти каждый третий студент колледжа и каждый второй студент вуза. Кроме того, студенческая молодежь обращает внимание на совместные мероприятия, проводимые работодателями и учебными заведениями: ярмарки вакансий, дни карьеры. Молодежь практически не обращается в службу занятости – только 19% студентов колледжей и 14% студентов вузов считают этот механизм поиска работы эффективным. Значимых различий между молодежными группами по предпочитаемым способам поиска работы нет ( $r_s = 0,879$ ,  $\alpha=0,01$ ).

Таблица 6  
Факторы выбора конкретного места работы для молодого специалиста  
(% от числа ответивших по группам респондентов)

Table 6

Factors in choosing a specific place of work for a young specialist  
(% of the number of respondents by groups)

Факторы / Factors	Старшеклассники / High school students	Ранг / Rank	Родители старшеклассников / Parents of high school students	Ранг / Rank	Студенты колледжей, техникумов / Students of colleges and technical schools	Ранг / Rank	Студенты вузов / University students	Ранг / Rank
Возможности обучения, профессионального развития / Opportunities for training and professional development	44	3	44	2	28	5	36	3
Перспективы карьерного роста / Career prospects	57	2	47	1	37	3	41	2
Прозрачность, открытость компании, официальное трудоустройство / Transparency, openness of the company, official employment	29	5	<b>37</b>	4	18	10	26	7
Комфортные условия труда / Comfortable working conditions	58	1	39	3	45	1	46	1
Комфортная атмосфера в коллективе / Comfortable environment in the team	38	4	34	6	39	2	33	4
Стабильность компании на рынке / Company stability in the market	29	5	36	5	26	6	27	6
Месторасположение офиса / Office location	15	11	9	11	19	9	21	9
Возможность выбирать рабочее время (гибкий график) / Possibility to choose working hours (flexible schedule)	26	7	14	8	30	4	30	5

Престижность работы в компании / Prestige of working for the company	20	9	14	8	20	8	15	10
Возможность удаленной работы / Possibility of remote work	22	8	10	10	21	7	22	8
Наличие дополнительных социальных гарантий (медицинское страхование и подобные) / Availability of additional social benefits (additional health insurance etc.)	16	10	26	7	15	11	15	10

Таблица 7

Предпочитаемые способы поиска работы  
(% от числа ответивших по группам респондентов)

Table 7

Preferred job search methods  
(% of the number of respondents by groups)

Способы поиска работы / Job search methods	Студенты колледжей, техникумов / Students of colleges and technical schools	Студенты вузов / University students
Самостоятельный поиск вакансий и размещение резюме в Интернете / Searching for vacancies on your own and posting resumes on the Internet	42	57
Продолжение работы, где проходил практику или работал во время обучения / Continuing to work where you did your internship or where you worked during your studies	35	44
Помощь родителей, знакомых, друзей / Help from parents, acquaintances, friends	32	30
Расылка резюме по организациям / Sending resumes to enterprises	26	33
Молодежные биржи труда, ярмарки вакансий, дни карьеры / Youth labor exchanges, job fairs, career days	20	24
Обращение в службу занятости / Contacting the employment service	19	14
Обращение в кадровые службы предприятий / Contacting HR departments of enterprises	19	20
Распределение выпускников / Work assignment after graduation	16	20
Обращение в кадровое агентство / Contacting a recruitment agency	16	14
Целевое обучение по заказу предприятия / Targeted training ordered by the enterprise	15	17

Оценивая эффективность мероприятий по профессиональной ориентации, в качестве наиболее эффективных респонденты говорят о форматах, позволяющих непосредственно

взаимодействовать с будущим работодателем или учебным заведением (таблица 8). Сходство оценок очень велико: коэффициент Спирмена колеблется от 0,857 до 0,991.

Таблица 8

Мнения об эффективности мероприятий по профессиональной ориентации учащейся молодежи (% от числа ответивших по группам респондентов)

Table 8

Opinions about the effectiveness of vocational guidance activities for students  
(% of the number of respondents by groups)

Мероприятия, которые считают эффективными	Старшеклассники / High school students	Родители старшеклассников / Parents of high school students	Студенты колледжей, техникумов / Students of colleges and technical schools	Студенты вузов / University students
Дни открытых дверей образовательных учреждений / Open days at educational institutions	61	74	61	55
Дни открытых дверей на предприятиях («День на заводе» и подобные) / Open days at enterprises (Day at the factory etc.)	47	53	45	44
Профориентационные тесты / Professional tests	47	46	39	42
Тематические классные часы в школе / Themed classroom hours at schools	36	39	30	35
Проект «Россия – мои горизонты» / The Russia – My Horizons project	32	23	21	29
Россия – страна возможностей / “Russia – a land of opportunity”	29	27	33	35
Программы фонда «Золотое сечение» / Programs of the “Golden Section” fund	23	18	21	18

Полученные результаты дают основания для того, чтобы определить роль общественных организаций – как стейкхолдеров сферы образования и рынка труда – в смягчении дефицитности локальных рынков труда. Сложившаяся ситуация, когда родители как значимый

субъект профессиональной ориентации не желают, чтобы дети выбрали их профессиональную область, выглядит достаточно интересной. С одной стороны, это может свидетельствовать о том, что трудоспособное занятое население в какой-то степени недоволено своей

деятельностью или условиями труда и предпочло бы, чтобы дети выбрали другую профессиональную траекторию. При этом известно, что формирование профессиональных династий может способствовать решению кадровых вопросов в социально-значимых отраслях и производстве (Мансуров, 2020), как это происходит, например, в академической среде (Исаев, 2021). С другой стороны, это может означать, что родители отслеживают тенденции современного рынка труда и ориентируют своих детей в направлении его развития. В этих условиях обозначается поле деятельности общественных организаций – они могут выступать медиаторами между работниками (родителями) и работодателями для поиска решений в трудных ситуациях, как об этом пишет J. Chen (Chen, 2025). Опыт вовлечения некоммерческих и общественных организаций в решение проблем рынка труда уже имеет Словения (Seberini et al, 2024).

Выявленную ориентацию старшеклассников на частичную занятость, оптимистичное восприятие собственного бизнеса и фриланса мы считаем отражением дискуссий о необходимости изменения продолжительности рабочего дня и рабочей недели, подхода к распределению рабочего времени, а также усвоением опыта дистанционного обучения и работы в период пандемии (Kotłowska, 2024; Jahal, Bardoel, Hopkins, 2024). Кроме того, различия в позициях могут объясняться как различными целевыми установками «отцов» и «детей» (например, в распределении приоритетов между трудом и отдыхом, трудом и саморазвитием), так и в понимании реального соотношения спроса и предложения разных форм занятости на рынке труда и их оплаты. Так, например, разрыв во мнениях родителей и старшеклассников о предпочтительности фриланса как формы занятости для молодого специалиста, скорее, говорит о формировании

привлекательного имиджа фрилансера среди молодежи, чем о реальной легкости жизни этой группы людей, которую называют «работающие, но бедные» (working but poor) (Pun, Chen, Shuheng, 2024). При этом зафиксирован достаточно высокий интерес к творческим профессиям, где как раз возможна такая форма занятости. Изменение установок старшеклассников, с нашей точки зрения, возможно путем профессиональной социализации во время непосредственного взаимодействия с потенциальными работодателями.

Анализ факторов выбора места работы и сферы занятости подчеркивает важность построения карьеры и ориентацию молодежи на высокий заработок. По нашему мнению, у всех групп респондентов наблюдается эгоистический подход к выбору карьерного пути, в основе которого лежит связь высокого статуса на предприятии и оплаты труда. Об этом свидетельствует доля респондентов, выбравших вариант «возможность построить карьеру» вместо филантропического фактора (вариант «возможность приносить пользу людям») или факторов, связанных с самореализацией. Взаимодействие с профессионалами в различных областях может способствовать изменению установок, иллюстрируя неразрывность социальной значимости любой работы или карьеры, профессионального роста и оплаты труда. Но делать какие-то выводы о каких-то еще детерминантах этого выбора – например, религиозных воззрениях (Chen, Klyver, Zhang, 2024), опыте (Salas, Btittany, 2024) или иных – на основании наших данных мы не можем.

Учитывая выявленные разрывы в системе профессиональной ориентации, о которых мы можем судить на основании результатов проведенного исследования, представляется важной возможная роль общественных организаций как модераторов процесса коммуникации и взаимодействия между школами, колледжами, техникумами, вузами и

предприятиями. Успешность этих предложений подтверждается тем, что эффективность очных профориентационных мероприятий, на которых респонденты знакомятся с работодателем, – дни открытых дверей в учебных заведениях и на предприятиях, – всеми участниками этого процесса оцениваются выше. В Свердловской области, объединяющей 47 муниципалитетов, взаимодействие учебных заведений, потенциальных работодателей и общественных организаций происходит разными способами, одним из которых является проектное обучение в вузах. В течение нескольких семестров студенты работают над проблемами, сформулированными предприятиями реального сектора. Это дает студентам дополнительную возможность познакомиться с внутренней средой потенциальных работодателей и получить практические навыки для будущей профессиональной деятельности. В свою очередь, предприятия могут использовать этот формат обучения для подбора будущих сотрудников и их подготовки в соответствии с актуальными потребностями рынка труда. При этом проектные практики обучения осуществляют как подразделения учебных заведений, так и общественные организации, которые могут выступать заказчиками проектов или посредниками. В частности, Свердловский областной союз промышленников и предпринимателей представил результаты предыдущего исследования факторов выбора учебного заведения и будущего работодателя на международном форуме «Иннопром-2023»<sup>11</sup>, что способствовало внедрению управленческих решений по

развитию экскурсий на предприятиях промышленности для школьников и студентов. Свердловский областной родительский комитет – общественная организация, работающая в интересах студентов и их родителей, регулярно поднимает вопрос о создании системы взаимодействия заинтересованных сторон системы образования и рынка труда<sup>12</sup>.

Мы видим возможность смягчить проблему дефицита рабочей силы на рынке труда Свердловской области путем построения системы взаимодействия различных заинтересованных сторон по продвижению рабочих мест на региональном рынке труда. У каждого стейкхолдера при этом возможен собственный интерес для такого взаимодействия, например, для органов государственного управления субъекта Российской Федерации он может выражаться в месте региона в экономике страны, для предприятий – в стабильной прибыльной деятельности, для молодых работников – в финансовой устойчивости, перспективах карьерного роста, для системы образования – в показателях востребованности выпускников, стабильности образовательных организаций, для родительских объединений – в повышении семейного благополучия, для ассоциаций работодателей – в экономической устойчивости региона.

Для реализации этой модели на основе полученных данных социологических исследований стейкхолдерам важно предпринять следующие шаги:

*Органы государственного управления субъекта Российской Федерации.*

*Для школьников:*

– организация ярких информационных кампаний в школах для

<sup>11</sup> См. Расширенное заседание Координационного совета при Правительстве Свердловской области... на тему «Устойчивость трудовых ресурсов: Свердловская область – регион притяжения молодежи» // Свердловский областной родительский комитет: сообщество «ВКонтакте». URL: [https://vk.com/copk66?w=wall-170430464\\_8833](https://vk.com/copk66?w=wall-170430464_8833) (дата обращения: 28.11.2025).

<sup>12</sup> См. Пресс-конференция, посвящённая исследованию факторов, влияющих на выбор профессии молодёжью // Информационное агентство ТАСС: страница «ВКонтакте». URL: [https://vk.com/wall-210961478\\_7775](https://vk.com/wall-210961478_7775) (дата обращения: 28.11.2025).

набора в колледжи и технические специальности вузов,

- стимулирование взаимодействия предприятий, производственных баз колледжей и школ для знакомства школьников с профессиями (проведение тематических классных часов, уроков технологии, проектной деятельности, дополнительных занятий),

- восстановление учебно-промышленных комплексов в школах.

*Для студентов колледжей и вузов:*

- повышение качества трудоустройства выпускников с последующим освещением успешных карьерных треков в средствах массовой информации,

- применение инструментов профориентации и гибкого обучения в колледжах с возможностью смены специализации,

- развитие программы создания центров управления карьерой студентов колледжей.

*Ассоциации работодателей и предприятия.*

- развитие сотрудничества со школами с целью охвата мероприятиями по профессиональной ориентации школьников среднего звена (с 6 класса),

- учет потребностей и интересов студентов при формировании предложений на практику и трудоустройство,

- расширение практики дней открытых дверей и экскурсий на предприятиях,

- расширение присутствия кадровых служб предприятий в учреждениях среднего профессионального образования (колледжи),

- расширение присутствия на мероприятиях образовательных учреждений (спортивные мероприятия, профессиональные и иные праздники).

*Образовательные организации.*

*Колледжи, вузы:*

- развитие сайтов образовательной организации как основного источника

информации для абитуриентов, студентов и родителей с использованием стратегии «проектирование с точки зрения пользователя»,

- организация и проведение спортивных мероприятий и мероприятий, приуроченных к профессиональным праздникам. Привлечение к участию в этих мероприятиях ассоциаций работодателей и предприятий,

- создание центров управления карьерой в образовательной организации для помощи в профессиональной ориентации, составлении резюме, поиске места стажировки, практики и трудоустройства,

- включение в учебные планы образовательных программ дисциплины «Введение в специальность», проведение занятий при участии представителей ассоциаций работодателей и предприятий.

*Школы:*

- развитие системы дополнительных занятий школьников в русле профессиональной ориентации,

- проведение классных часов и уроков «Разговоры о важном», посвященных карьере, профессиональным праздникам, ученым, открытиям с учетом региональных особенностей, расширяя представление школьников об организациях и предприятиях региона, их деятельности и роли в развитии территории,

- развитие сотрудничества с ассоциациями работодателей для совместного проведения занятий по профессиональной ориентации в 6-11 классах, предусмотреть в учебном плане покрытие несколькими академическими часами экскурсий на предприятия.

*Ассоциации родителей.*

- инициирование и организация взаимодействия между социальной общностью учащихся, образовательными учреждениями, органами региональной власти, ассоциациями работодателей,

- выполнение роли медиатора на основе понимания потребностей и

барьеров каждого субъекта взаимодействия,

– осуществление общественного контроля за процессами профессиональной ориентации.

*Молодые работники* как стейкхолдер, включенный в модель, не являясь субъектом принятия решений в данной ситуации, могут принимать участие в мероприятиях образовательных учреждений и своих работодателей, поскольку профессиональная ориентация учащихся любого уровня становится более эффективной, когда мероприятие проводят мотивированные сотрудники.

**Заключение (Conclusions).** В условиях дефицита кадров на локальном рынке труда, который стремятся преодолеть различные группы, возможность взаимодействия различных стейкхолдеров на основе их интересов становится как никогда актуальной. Проведенное нами исследование позволило выявить сходства и различия во мнениях и установках ряда ключевых стейкхолдеров – студентов, старшеклассников и их родителей, а также их потенциальное влияние на поведение молодых специалистов на рынке труда.

Предложение о включении общественных организаций, представляющих работодателей и родителей, учет рекомендаций, разработанных на основе социологических исследований, в постоянно развивающееся взаимодействие на рынке труда потенциально позволит связать позиции различных стейкхолдеров за счет внедрения новых форматов взаимодействия, понятных разным аудиториям, и выстраивания особой коммуникации, направленной на преодоление существующих дисбалансов.

#### Список литературы

Алашеев С. Ю., Кутейницына Т. Г., Посталюк Н. Ю., Прудникова В. А. Управленческая фокусировка региональной системы профессионального образования на потребности социально-экономического развития // Образование и наука. 2021. Т. 23,

№ 10. С. 44-77. DOI: 10.17853/1994-5639-2021-10-44-77.

Амбарова П. А., Зборовский Г. Е. Что ждёт студентов после... // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2022. № 3. С. 67-91. DOI: 10.14515/monitoring.2022.3.2142.

Буланова М. Б., Артамонова Е. А. Молодёжь NEET: потребительское поведение в новой реальности // Вестник РУДН. Серия: Социология. 2022. Т. 22, № 1. С. 113-125. DOI: 10.22363/2313-2272-2022-22-1-113-125.

Исаев Д. П. О восприятии наставничества в научных династиях (по материалам интервью) // Вестник Томского государственного университета. Философия. Социология. Политология. 2021. № 63. С. 122-130. DOI: 10.17223/1998863X/63/12.

Мальцева В. А. Что не так с понятием готовности к работе в высшем образовании? // Журнал экономической социологии. 2021. Т. 22, № 2. С. 109-138. DOI: 10.17323/1726-3247-2021-2-109-138.

Мансуров В. А., Семенова А. В., Иванова Е. Ю., Юрченко О. В. Профессиональные династии как социальный механизм воспроизводства профессиональных групп // Europe and Beyond: Boundaries, Barriers and Belonging. View from Russia. М.: ИФИ РАН, 2020. С. 133-143. DOI: 10.19181/monogr.978-5-904804-31-2.2020. ISBN: 978-5-904804-31-2. EDN: WLMCLH.

Поплавская А. А. Будущее труда глазами российских студентов: региональная дифференциация трудовых ожиданий // Мир России. 2023. Т. 32, № 1. С. 61-86. DOI: 10.17323/1811-038X-2023-32-1-61-86.

Сорокин П. С., Вятская Ю. А. Международная экспертная повестка в образовании: ключевые характеристики и проблемные зоны // Образование и наука. 2022. Т. 24, № 1. С. 11-52. DOI: 10.17853/1994-5639-2022-1-11-52.

Сорокин П. С., Фрумин И. Д. Образование как источник действия, совершенствующего структуры: теоретические подходы и практические задачи // Вопросы образования. 2022. № 1. С. 116-137. DOI: 10.17323/1814-9545-2022-1-116-137.

Терников А. А., Бляхер М. Л. Спрос на знания, умения и навыки в вакансиях: кого готовит университет? // Мир России. 2023. Т. 32, № 2. С. 74-96. DOI: 10.17323/1811-038X-2023-32-2-74-96.

Cattaneo M. A. What wages do people expect for vocational and academic education backgrounds in Switzerland? // *Swiss Journal of Economics and Statistics*. 2024. Vol. 160, № 1. DOI: 10.1186/s41937-023-00118-7.

Chen J. Analysis of the impact of provincial and municipal governance on targeted poverty alleviation, consolidation and curbing the risk of returning to poverty from the perspective of labor market structure optimization // *Lex Localis*. 2025. Vol. 23, № 2. Pp. 223-239. DOI: 10.52152/23.2.223-239.

Chen T., Turner J.A. Fragmentation in social security old-age benefit provision in China // *Journal of Aging & Social Policy*. 2015. Vol. 27, № 2. Pp. 107-122. DOI: 10.1080/08959420.2014.977647.

Chen Y., Klyver K., Zhang H. Altruistic entrepreneurs: How does religious belief affect entrepreneurial career persistence? // *Journal of Small Business Management*. 2024. Vol. 62, № 5. Pp. 2638-2669. DOI: 10.1080/00472778.2023.2248496.

Egdell V., Fuertes V., Tjandra N.C., Chen T. Employer policy and practice toward older workers in Hong Kong: the role of shifting intergenerational dynamics // *Journal of Aging & Social Policy*. 2019. Vol. 31, № 5. Pp. 445-466. DOI: 10.1080/08959420.2018.1563472.

Ferrer A.M., Picot G., Riddell W.C. New directions in immigration policy: Canada's evolving approach to the selection of economic immigrants // *International Migration Review*. 2014. Vol. 48, № 3. Pp. 846-867. DOI: 10.2139/ssrn.2534710.

Jahal T., Bardoel E., Hopkins J.A. Could the 4-day week work? A scoping review // *Asia Pacific Journal of Human Resources*. 2024. Vol. 62, № 1. P. e12395. DOI: 10.1111/1744-7941.12395.

Källström L., Mauro S., Sancino A., Grossi G. The governance games of citizens and stakeholders' engagement: Longitudinal narratives // *Local Government Studies*. 2021. Vol. 47, № 5. Pp. 859-885. DOI: 10.1080/03003930.2020.1807340.

Kotłowska A. The shortened working week and its impact on workplace sustainability // *Education of Economists and Managers*. 2024. Vol. 71, № 1. Pp. 69-97. DOI: 10.33119/EEIM.2024.71.5.

Li L. Research on the integration of educational resources in higher education administration // *Lex Localis*. 2024. Vol. 22, № 2.

Pp. 293-311.

DOI: 10.52152/lexlocalis.2024.22.2.293/.

Lukesch V., Zwick T. Does Tertiary Vocational Education Beat Academic Education? A Matching Analysis of Young Men's Earnings Developments // *Empirical Research in Vocational Education and Training*. 2020. Vol. 12. Pp. 1-26. DOI: 10.1186/s40461-020-00104-w.

Makame A. Labor market reforms and youth unemployment // *International Journal of Economic Policy*. 2024. Vol. 4, № 2. Pp. 1-13. DOI: 10.47941/ijecop.1762.

Meng K. Promotion tournament, labor market tightening and pension generosity: A comparative public policy analysis of pension system for urban workers in China (1997-2013) // *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice*. 2020. Vol. 22, № 4. Pp. 383-404. DOI: 10.1080/13876988.2020.1795833.

Odeyemi E., Skobba K. (2021). Who is at the table? Civic engagement in small town housing decision-making // *Local Government Studies*. 2021. Vol. 47, № 6. Pp. 1014-1036. DOI: 10.1080/03003930.2020.1864334.

Pill M. Rethinking the 'local state' and local capacity // *Local Government Studies*. 2024. Vol. 50, № 6. Pp. 998-1007. DOI: 10.1080/03003930.2024.2377224.

Pun N., Chen P., Shuheng J. Social policy responses to the cost-of-living crisis // *Social Policy and Society*. 2024. Vol. 23, № 1. Pp. 87-102. DOI: 10.1017/S1474746421000932.

Ritzen J., Zimmermann K.F. (2014). A vibrant European labor market with full employment // *IZA Journal of European Labor Studies*. 2014. Vol. 3, № 1. Pp. 1-64. DOI: 10.1186/2193-9012-3-10.

Salas N., Btittany A. Adverse childhood experiences and altruism: The impact on social work as a career choice // *Electronic Theses, Projects, and Dissertations*. 2024. URL: <https://scholarworks.lib.csusb.edu/etd/1963/> (accessed 28 June 2025).

Sarturi G., Barakat S.R.R., Gomes R.C. Stakeholder theory in the public sector domain: A bibliometric analysis and future research agenda // *Review of Policy Research*. 2023. Vol. 42, № 3. Pp. 736-756. DOI: 10.1111/ropr.12560.

Seberini A., Lacova Z., Gubalova J., Svidroňova M.M. The challenges of Ukrainian refugees in Slovakia – Labour market integration aspects with the help of NGOs // *Non-governmental Organizations – Role and Performance in Turbulent Times*. 2024. Pp. 1-15. DOI: 10.5772/intechopen.1004918.

Syamsudin B. H. M., Adolf H., Imami H. A. A., Sukarsa D.E. The development of regulation systems for the management of coastal areas in Indonesia's tourism // *Lex Localis*. 2023. Vol. 21, № 4. Pp. 903-922. DOI: 10.4335/21.4.903-922(2023).

Squevin P., Aubin D. Policy advice utilization in Belgian ministerial cabinets: The contingent importance of internal and external sources of advice // *International Review of Administrative Sciences*. 2023. Vol. 89, № 4. Pp. 1012-1029. DOI: 10.1177/00208523221097540.

Thuesen F. (2012). Stakeholder theories and the dynamics of an inclusive labor market // II ISA Forum of Sociology «Social Justice and Democratization», Buenos Aires, Argentina. 2012. URL: <https://www.isa-sociology.org/en/conferences/forum/buenos-aires-2012/> (accessed 28 June 2025)

### References

Alasheev, S.Y., Kuteinitsyna, T. G., Postalyuk, N. Y., Prudnikova, V. A. (2021), “Managerial focus of the regional vocational education system on the needs of socio-economic development”, *Obrazovanie i nauka*, 10 (10), 44-77, DOI: 10.17853/1994-5639-2021-10-44-77. (In Russian)

Ambarova, P. A., Zborovsky, G. E. (2022), “What awaits students after...”, *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskie i sotsialnye peremeny*, (3), 67-91, DOI: 10.14515/monitoring.2022.3.2142. (In Russian)

Bulanova, M. B., Artamonova, E. A. (2022), “NEET youth: Consumer behavior in the new reality”, *RUDN Journal of Sociology*, 22 (1), 113-125, DOI: 10.22363/2313-2272-2022-22-1-113-125. (In Russian)

Isaev, D. P. (2021), ‘On the perception of mentoring in scientific dynasties (based on interview materials)’, *Bulletin of Tomsk State University. Philosophy. Sociology. Political Science*, (63), 122-130, DOI: 10.17223/1998863X/63/12. (In Russian)

Maltseva, V. A. (2021), “What is wrong with the concept of job readiness in higher education?”, *Zhurnal ekonomicheskoy sociologii*, 22 (2), 109-138, DOI: 10.17323/1726-3247-2021-2-109-138. (In Russian)

Mansurov, V. A., Semenova, A. V., Ivanova, E. Yu., Yurchenko, O. V. (2020), “Professional dynasties as a social mechanism of reproduction of professional groups”, *Europe and*

*Beyond: Boundaries, Barriers and Belonging. View from Russia*, FCTAS RAS, Moscow, Russia, 133-143, DOI: 10.19181/monogr.978-5-904804-31-2.2020, ISBN: 978-5-904804-31-2, EDN: WLMCLH. (In Russian)

Poplavskaya, A. A. (2023), “Future work through the eyes of Russian university students: Regional differentiation of the work vision”, *Mir Rossii*, 32 (1), 61-86, DOI: 10.17323/1811-038X-2023-32-1-61-86. (In Russian)

Sorokin, P. S., Vyatskaya, Y. A. (2022), “International expert agenda in education: Key characteristics and problem areas”, *Obrazovanie i nauka*, 24 (1), 11-52, DOI: 10.17853/1994-5639-2022-1-11-52. (In Russian)

Sorokin, P. S., Froumin, I. D. (2022), “Education as a source for transformative agency: Theoretical and practical issues”, *Voprosi obrazovaniya*, 1, 116-137, DOI: 10.17323/1814-9545-2022-1-116-137. (In Russian)

Ternikov, A. A., Blyaher, M. L. (2023), “The demand for skills in vacancies: Who is the university preparing?”, *Mir Rossii*, 32 (2), 74-96, DOI: 10.17323/1811-038X-2023-32-2-74-96 (In Russian)

Cattaneo, M. A. (2024), “What wages do people expect for vocational and academic education backgrounds in Switzerland?”, *Swiss Journal of Economics and Statistics*, 160 (1), DOI: 10.1186/s41937-023-00118-7.

Chen, J. (2025), “Analysis of the impact of provincial and municipal governance on targeted poverty alleviation, consolidation and curbing the risk of returning to poverty from the perspective of labor market structure optimization”, *Lex Localis*, 23 (2), 223-239, DOI: 10.52152/23.2.223-239.

Chen, T., Turner, J. A. (2015), “Fragmentation in social security old-age benefit provision in China”, *Journal of Aging & Social Policy*, 27 (2), 107-122, DOI: 10.1080/08959420.2014.977647.

Chen, Y., Klyver, K., Zhang, H. (2024), “Altruistic entrepreneurs: How does religious belief affect entrepreneurial career persistence?”, *Journal of Small Business Management*, 62 (5), 2638-2669, DOI: 10.1080/00472778.2023.2248496.

Egdell, V., Fuertes, V., Tjandra, N. C., Chen T. (2019), “Employer policy and practice toward older workers in Hong Kong: the role of shifting intergenerational dynamics”, *Journal of Aging & Social Policy*, 31 (5), 445-466, DOI: 10.1080/08959420.2018.1563472.

- Ferrer, A. M., Picot, G., Riddell, W. C. (2014), "New directions in immigration policy: Canada's evolving approach to the selection of economic immigrants", *International Migration Review*, 48 (3), 846-867, DOI: 10.2139/ssrn.2534710.
- Jahal, T., Bardoel, E., Hopkins, J. A. (2024), "Could the 4-day week work? A scoping review", *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 62 (1), e12395, DOI: 10.1111/1744-7941.12395.
- Källström, L., Mauro, S., Sancino, A., Grossi, G. (2021), "The governance games of citizens and stakeholders' engagement: Longitudinal narratives", *Local Government Studies*, 47(5), 859-885, DOI: 10.1080/03003930.2020.1807340.
- Kotłowska, A. (2024), "The shortened working week and its impact on workplace sustainability", *Education of Economists and Managers*, 71 (1), 69-97, DOI: 10.33119/EEIM.2024.71.5.
- Li, L. (2024), "Research on the integration of educational resources in higher education administration", *Lex Localis*, 22 (2), 293-311, DOI: 10.52152/lexlocalis.2024.22.2.293.
- Lukesch, V., Zwick, T. (2020), "Does tertiary vocational education beat academic education? A matching analysis of young men's earnings developments", *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 12, article 1-26, DOI: 10.1186/s40461-020-00104-w.
- Makame, A. (2024), "Labor market reforms and youth unemployment", *International Journal of Economic Policy*, 4 (2), 1-13. DOI: 10.47941/ijecop.1762.
- Meng, K. (2020), "Promotion tournament, labor market tightening and pension generosity: A comparative public policy analysis of pension system for urban workers in China (1997-2013)", *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice*, 22(4), 383-404. DOI: 10.1080/13876988.2020.1795833.
- Odeyemi, E., Skobba, K. (2021), "Who is at the table? Civic engagement in small town housing decision-making", *Local Government Studies*, 47 (6), 1014-1036, DOI: 10.1080/03003930.2020.1864334.
- Pill, M. (2024), "Rethinking the 'local state' and local capacity", *Local Government Studies*, 50 (6), 998-1007, DOI: 10.1080/03003930.2024.2377224.
- Pun, N., Chen, P., Shuheng, J. (2024), "Social policy responses to the cost-of-living crisis", *Social Policy and Society*, 23 (1), 87-102, DOI: 10.1017/S1474746421000932.
- Ritzen, J., Zimmermann, K. F. (2014), "A vibrant European labor market with full employment", *IZA Journal of European Labor Studies*, 3 (1), 1-64, DOI: 10.1186/2193-9012-3-10.
- Salas, N., Bttitany, A. (2024), "Adverse childhood experiences and altruism: The impact on social work as a career choice", *Electronic Theses, Projects, and Dissertations*, available at: <https://scholarworks.lib.csusb.edu/etd/1963/> (accessed 28 June 2025).
- Sarturi, G., Barakat, S. R. R., Gomes, R. C. (2023), "Stakeholder theory in the public sector domain: A bibliometric analysis and future research agenda", *Review of Policy Research*, 42 (3), 736-756, DOI: 10.1111/ropr.12560.
- Seberini, A., Lacova, Z., Gubalova, J., Svidroňova, M. M. (2024), "The challenges of Ukrainian refugees in Slovakia – Labour market integration aspects with the help of NGOs", *Non-governmental Organizations – Role and Performance in Turbulent Times*, 1-15, DOI: 10.5772/intechopen.1004918.
- Squevin, P., Aubin, D. (2023), "Policy advice utilization in Belgian ministerial cabinets: The contingent importance of internal and external sources of advice", *International Review of Administrative Sciences*, 89 (4), 1012-1029, DOI: 10.1177/00208523221097540.
- Syamsudin, B. H. M., Adolf, H., Imami, H. A. A., Sukarsa, D. E. (2023), "The development of regulation systems for the management of coastal areas in Indonesia's tourism", *Lex Localis*, 21 (4), 903-922, DOI: 10.4335/21.4.903-922(2023).
- Thuesen, F. (2012), "Stakeholder theories and the dynamics of an inclusive labor market", *II ISA Forum of Sociology "Social Justice and Democratization"*, Buenos Aires, Argentina, available at: <https://www.isa-sociology.org/en/conferences/forum/buenos-aires-2012/> (accessed 28 June 2025).

Статья поступила в редакцию 21 октября 2025 г. Поступила после доработки 28 февраля 2026 г. Принята к печати 05 марта 2026 г.

Received 21 October 2025. Revised 28 February 2026. Accepted 05 March 2026.

*Конфликты интересов: у авторов нет конфликта интересов для декларации.  
Conflicts of Interest: the authors have no conflicts of interest to declare.*

**Багирова Анна Петровна**, доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры социологии и технологий государственного и муниципального управления, Уральский федеральный университет, Екатеринбург, Россия.

**Anna P. Bagirova**, D.Sc. Economics), Professor, Professor at the Department of Sociology and Technologies of Public Administration, Ural Federal University, Yekaterinburg, Russia.

**Кульминская Алина Владимировна**, кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры социологии и технологий государственного и муниципального управления, Уральский федеральный университет, Екатеринбург, Россия.

**Alina V. Kulminskaia**, PhD (Sociology), Associate Professor, Associate Professor at the Department of Sociology and Technologies of Public Administration, Ural Federal University, Yekaterinburg, Russia.

**Кансафарова Татьяна Анасовна**, кандидат технических наук, исполнительный вице-президент Свердловского областного союза промышленников и предпринимателей, Екатеринбург, Россия.

**Tatyana A. Kansafarova**, PhD (Technical Sciences), Executive Vice President of the Sverdlovsk Regional Union of Industrialists and Entrepreneurs, Yekaterinburg, Russia.

**Золотницкая Людмила Викторовна**, руководитель Свердловского областного родительского комитета, Екатеринбург, Россия.

**Lyudmila V. Zolotnitskaya**, Head of the Regional Parents Committee Non-governmental Organization, Sverdlovsk, Yekaterinburg, Russia.