

СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА

УДК 159.9

ГРНТИ 15.81.29

МОДЕЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ УЧАСТНИКОВ СВО

© 2025 г. Д.Ф. Алиев*, Н.А. Левковская**

** Кандидат экономических наук, доктор философии в области бизнес-права (PhD), доктор делового администрирования в области финансов (DBA), академик Российской академии художеств, академик Академии военных наук; г. Москва, Россия*

*** Преподаватель кафедры психологии, конфликтологии и бихевиористики факультета политических и социальных наук, руководитель проектов отдела стандартизации и поддержки проектной деятельности, Российский государственный социальный университет; г. Москва, Россия
e-mail: natalie-peregudova@mail.ru*

Трудоустройство участников Специальной военной операции (СВО) является важной государственной задачей. Перед многими из них по разным причинам встает задача смены профессии, и они попадают в ситуацию вынужденной профориентации. Сегодня научно-методические вопросы профориентации и обучения взрослых недостаточно изучены, а участие человека в боевых действиях и внимание власти и общества к участникам СВО определяет специфику для этой группы внешних и внутренних факторов профориентации. Таким образом, разработка модели профориентации участников СВО является социально значимой задачей для исследователей. Цель. Разработать модель профориентации участников СВО. Гипотеза. Взаимосвязь специфических факторов профориентации участников СВО определяет основные компоненты и функции разрабатываемой модели профориентации. В профориентации участников СВО необходимо учитывать актуальное состояние рынка труда и требования работодателей, в том числе, личностные компетенции кандидатов, определяемые психологическими качествами человека. Методы и материалы. В статье представлена модель профориентации участников СВО с использованием ранее разработанной методики психологической оценки компетентностей для определения траектории

профессионального развития человека. Методические решения были апробированы авторами в рамках программы комплексной ресоциализации участников СВО, реализуемой Российским государственным социальным университетом в период с 2022 года по настоящее время. В апробации приняло участие 112 участников СВО (средний возраст = 32,1 года; 100% мужчин). Результаты. Разработана модель профориентации, определены основные компоненты и функции, показаны взаимосвязи между ними. Отмечается, что многие вопросы профориентации участников СВО выходят за рамки психологии и являются междисциплинарными. Выводы. Системное представление предлагаемой авторами модели профориентации позволяет описать все ее компоненты и выделить требующие решения вопросы, связанные с профориентацией участников СВО. Обозначены компоненты модели, которые требуют дополнительных исследований. Обсуждается готовность предлагаемой модели к тиражированию для использования в профильных организациях и регионах.

Ключевые слова: модель профориентации, трудоустройство участников СВО, факторы профориентации.

ВВЕДЕНИЕ

Сегодня в научной литературе отсутствует в должной степени проработанная модель профориентации взрослых, хотя связанные с этой проблемой частные вопросы рассматриваются в отдельных исследованиях. Основное внимание ученых и практиков сосредоточено на вопросах первичной профориентации школьников, что обусловлено количественным объемом социальной группы и важностью задачи выбора жизненного пути для миллионов вчерашних школьников: в 2024 году 1,7 млн и 605 тысяч детей завершили обучение в девятом и одиннадцатом классах соответственно (Минпросвещения России, 2024); 1,05 млн человек завершили обучение в колледжах (Минпросвещения России, 2025) и 823 тысячи в вузах (Правительство Российской Федерации, 2024). С целью систематизации профориентационной работы в школах Минпросвещения России уже несколько лет внедряет Единую модель профессиональной ориентации, приступив с 2023 года к внедрению по всей стране соответствующих методических указаний (Минпросвещение, 2023). Несмотря на предпринимаемые усилия, актуальная статистика пока еще выглядит удручающе. По специальности в 2023 году было трудоустроено 69,1% выпускников вузов и колледжей, при этом доля

трудоустроенных по специальности выпускников вузов составила 76,2%, а колледжей 57,6-61,9% (ВШЭ, 2025, с.161). Представленные статистические данные соответствуют результатам социологических опросов в сфере среднего профессионального образования: Народный фронт — лишь 63% планирует работать по специальности (ТАСС, 2024); Исследовательский центр портала Superjob.ru — 36% удалось устроиться на работу по специальности и 26% в смежных сферах (Superjob.ru, 2025). Можно констатировать, что не менее трети выпускников учебных заведений не идут работать по специальности.

Следовательно, пока еще рано говорить о наличии завершенного и отработанного подхода к профориентации обучающихся. Вопросы же профориентации взрослых проработаны еще в меньшей степени. При этом имеют место отличия в профориентации взрослого и школьника или студента, которые пока изучаются и осознаются учеными (Богданова, Рудинский, 2025). У взрослого человека процесс смены профессии обуславливается иными внешними и внутренними факторами (Махнач, 2022), при этом имеется единство с профориентацией подрастающего поколения в части права человека на выбор профессии с учетом оценки себя и своей жизненной ситуации.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ РАЗРАБОТКИ МОДЕЛИ ПРОФОРИЕНТАЦИИ УЧАСТНИКОВ СВО

Задача трудоустройства участников СВО является важной государственной задачей, требующей разработки соответствующих научно-методических подходов. В силу различных причин многим из них требуется сменить работу, как следствие, они попадают в ситуацию вынужденной или косвенной профориентации. Ранее мы показали, что при организации этой работы требуется учитывать внутренние и внешние факторы профессионального самоопределения взрослого человека, ориентироваться на текущее состояние и требования рынка труда, принимать во внимание необходимость быстрого практического внедрения результатов в масштабах страны (Алиев, Левковская, 2024).

ЦЕЛЬ И МЕТОДЫ РАЗРАБОТКИ МОДЕЛИ ПРОФОРИЕНТАЦИИ УЧАСТНИКОВ СВО

Сегодня является актуальной задача разработки модели профориентации участников СВО. При ее создании мы будем использовать принципы системного подхода к определению целей, задач и методов, согласно которому любой сложный объект может быть представлен в виде набора составляющих его частей, связанных между собой и взаимодействующих друг с другом посредством определенных отношений. Вместе с тем, уместно будет привести подчеркнутую В.А. Ганzenом мысль, что «...системный подход не самоцель. В каждом конкретном случае его применение должно давать реальный, вполне ощутимый эффект. Системные описания служат средством решения многих теоретических и прикладных задач, встающих сегодня перед психологами...» (Ганзен, 1984, с. 6).

В первую очередь, определим главный целевой компонент создаваемой модели — это трудоустройство участника СВО по новой специальности. Именно наличие этой важной цели делает модель профориентации практически реализуемой. Иначе, при ее отсутствии, за рамками остался бы важный вопрос о том, как именно человек вернется к труду. Кто и что для этого должен еще сделать, помимо усилий самого человека и помогающих ему в этой работе психологов и педагогов? Такие вопросы также должны быть поставлены и на них требуется дать начальные предложения. В подобной постановке мы выходим за рамки классического подхода к моделированию в психологии (Никандров, 2003), затрагивая многие концептуальные вопросы и задачи, обычно следующие за профориентацией. Отметим, что их наличие делает предлагаемую модель завершенной и не затрудняют ее восприятие. При этом мы постараемся максимально избежать недостатков, присущих моделированию в психологии (Носс, Ковалева, 2019).

В основу модели положены следующие четыре утверждения, определяющие требования к компонентам, функциям и их субъектно-ролевому исполнению.

Первое. Участники СВО находятся в состоянии косвенной или вынужденной профориентации, обусловленной наличием специфических для группы внешних и внутренних факторов профориентации (Алиев, Левковская, 2024).

Второе. Работодатели при рассмотрении кандидатов ориентируются на имеющиеся у них личностные и профессиональные компетенции. Происходящие изменения на рынке труда отражаются как на перечне должностей и профессий, так и на требованиях к ним со стороны работодателей. Преимущество отдается кандидату с лучшими, по мнению работодателя, личностными компетенциями (Алиев, Левковская, 2025).

Третье. Новая работа должна в максимальной степени отвечать потенциалам человека, в том числе, сформированным во время его участия в СВО. Может потребоваться его обучение или переподготовка, для формирования требуемых знаний, умений, навыков и получения квалификации.

Четвертое. В некоторых регионах и муниципалитетах может потребоваться создание новых рабочих мест, в дополнение к тем, которые сегодня создаются вовлеченными в проводимую работу отраслевыми предприятиями и ведомствами.

Для достижения главной цели профориентации с учетом вышеуказанных утверждений потребуются решить следующие методические и практические задачи:

1. Провести оценку личностных и ранее сформированных профессиональных компетенций и выбрать новую профессию с учетом потребностей рынка труда.
2. При необходимости провести обучение или переподготовку человека.
3. При выявлении и необходимости провести социально-психологическую реабилитацию (вспомогательные задачи).
4. Трудоустроить участника СВО.

ОЦЕНКА КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ УЧАСТНИКА СВО

Перед определением основных компонентов и функций модели рассмотрим вопрос о последовательности оценки личностных и профессиональных компетенций. При отборе

кандидата на должность работодатель оценивает человека, сравнивая профиль его компетенций со своими требованиями. Определенные требования могут являться более важными в сравнении с другими, но в большинстве ситуаций речь всегда идет о степени соответствия в целом: профиля компетенций человека и предъявляемых требований к должности. Сегодня работодатели уделяют больше внимания наличию и демонстрацию кандидатом личностных компетенций в сравнении с профессиональными компетенциями. Означает ли это, что человек может получить работу, не имея профессиональных компетенций, но демонстрируя на высоком уровне лишь личностные компетенции? Конечно, нет. Врач должен уметь лечить, инженер — иметь технические знания, водитель — уметь управлять машиной и так далее. Работодателю нужен специалист здесь и сейчас. Требуется готовый специалист, который может без лишних промедлений приступить к исполнению должностных обязанностей. Поэтому работодателем одновременно рассматриваются личностные и профессиональные компетенции, хотя при этом и делается оговорка, что личностным компетенциям уделяет не меньшее, а то и большее внимание. Речь идет о том, что при равном у кандидатов уровне знаний, умений, навыков работодатель выберет работника с лучшими личностными компетенциями и, при необходимости, будет решать задачу дополнительного обучения такого работника. Работодатели действуют логично и прагматично, ведь профессиональные компетенции во многих случаях могут быть сформированы непосредственно в процессе работы, в отличие от личностных компетенций, развитие которых требует значительных усилий, времени и соответствующей среды.

Ранее мы писали о том, что многие участники СВО имеют специфические личностные компетенции (Алиев, Левковская, 2024), которые могут быть эффективно использованы в гражданской жизни. Следовательно, учитывая личность человека и подход работодателей, целесообразно проводить оценку компетенций в два шага.

На первом, проводить оценку личностных компетенций и подбирать новую профессию.

На втором, оценивать уровень профессиональных компетенций для принятия последующего решения о необходимости обучения, при условии, что такая необходимость будет выявлена.

Методические решения были апробированы авторами в рамках программы комплексной ресоциализации участников СВО, реализуемой Российским государственным социальным университетом в период с 2022 года по настоящее время. В апробации приняло участие 112 участников СВО (средний возраст = 32,1 года; 100% мужчин).

На основании нашего практического опыта следует определить пять основных компонентов модели профориентации, каждый из которых затем рассмотрим подробнее:

1. Информационное обеспечение;
2. Оценка личностных компетенций и выбор профессии;
3. Оценка профессиональных компетенций;
4. Обучение;
5. Трудоустройство.

Полная структура модели, взаимосвязи ее компонентов и функций представлены на рис. 1.

Модель профориентации участника СВО

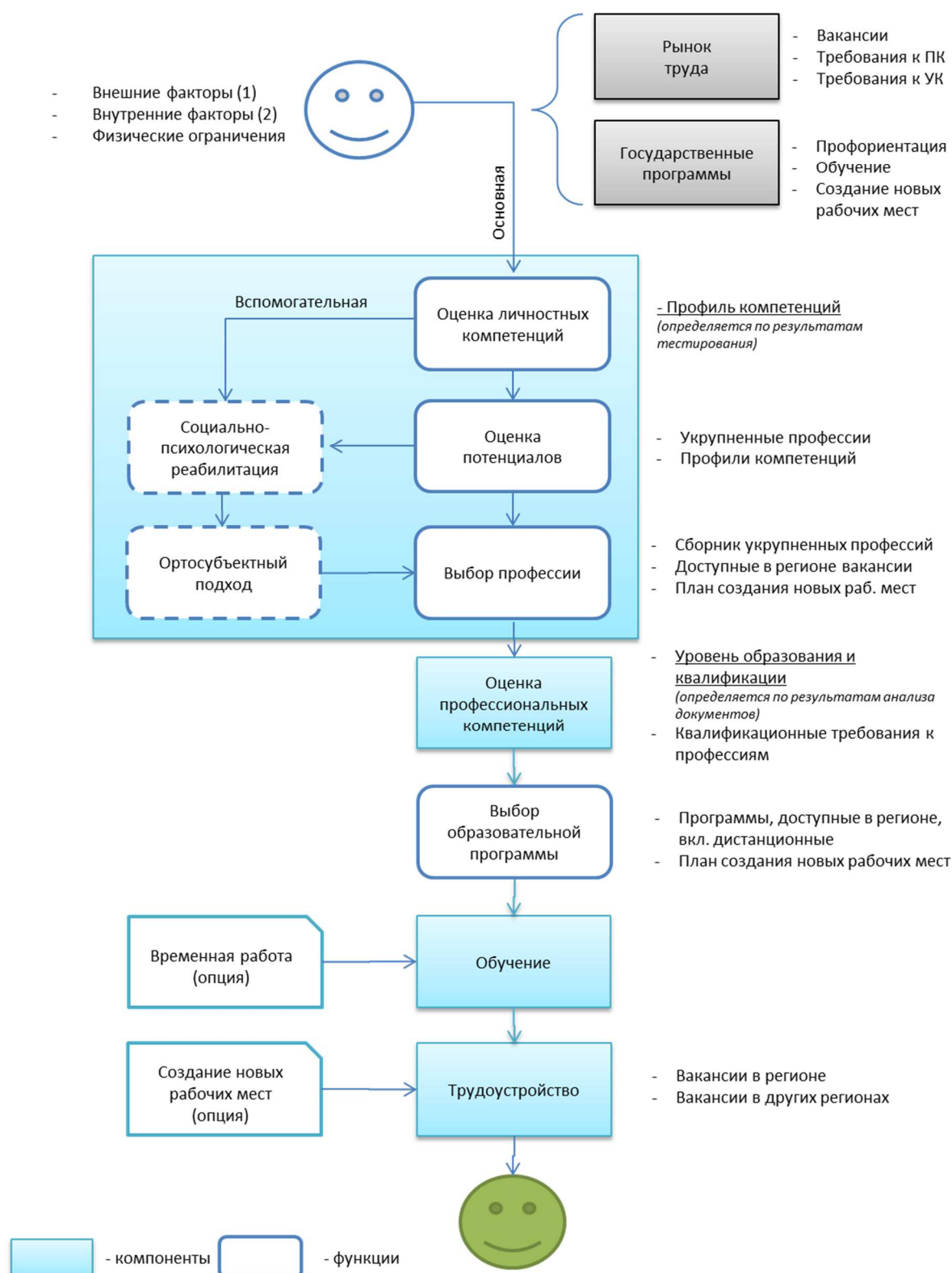


Рис 1. Модель профориентации участника СВО

Компонент «*информационное обеспечение*» включает две важные для модели составляющие, а именно, данные по вакансиям и доступным образовательных программам. Обе составляющие имеют региональный срез, причем речь идет об их региональной доступности для человека.

Компонент «*оценки личностных компетенций и выбор профессии*» основывается на ранее опубликованной нами методики психологической оценки компетентностей для определения траектории профессионального развития человека (Алиев, Левковская, 2025). Основная задача состоит в определении той профессии, с которой человек имеет максимальную степень схожести и, как следствие, имеет больший потенциал для достижения в ней успеха. Оценка профиля личностных компетенций человека проводится относительно профиля укрупненных профессий, которые рассчитаны по профилям представителей входящих в группу профессий и являются актуальными. Выполняется две основных функции, результатами которых будет являться выбор новой профессии:

- тестирование и определение профиля личностных компетенций человека;
- расчет потенциалов человека в профессиях и определение в порядке приоритетов перечня укрупненных профессий.

Человек сам осуществляет выбор, в рамках которого он может согласиться с результатами тестирования, но может и не согласиться. Например, он может выбрать не лучший из предложенных вариантов, а другой — второй, третий и т.д. вариант в списке. Выбор не лучшего варианта будет означать, что человеку потребуется гораздо больше усилий для своей реализации в новой профессии, но окончательный выбор все равно остается за ним. Он может также и вовсе отказаться от выбора новой профессии.

В некоторых ситуациях человек может не иметь внутренней готовности возвратиться к труду. В силу разных причин он может нуждаться в социально-психологической реабилитации, что требует индивидуальной работы с психологом и использования соответствующих методик. Профориентационная работа в этом случае может строиться параллельно с проведением социально-психологической реабилитации,

дополнительно может задействоваться ортосубъектный подход. Задача описания профориентационной работы в условиях проведения социально-психологической реабилитации участника СВО не входит в рамки настоящей статьи.

Зададимся вопросом, а может ли человек сразу после выбора профессии устроиться на работу? Чаще всего — нет, так как иначе он ее нашел бы до начала тестирования, предъявив работодателю свое резюме. Подбор профессии и обучение, а именно эти задачи в первую очередь решаются в предлагаемой модели профориентации, требуют последовательного выполнения определенных функций. Отдельно ответим на вопрос, а что делать, если в муниципалитете в принципе отсутствуют вакансии? Иными словами, человек может выбрать любую профессию, но для него в месте его проживания просто нет работы: как нет работы по уже имеющейся профессии, так и по потенциальной. Тогда выходом может стать разработка и запуск соответствующих программ создания новых рабочих мест на уровне регионов с соответствующей федеральной поддержкой. Этот вопрос заслуживает особого внимания и еще ждет своего исследователя.

Компонент «*оценка профессиональных компетенций*» направлен на оценку различий в профессиональных компетенциях, имеющихся у человека и требуемых в выбранной новой профессии. Для оценки используются: квалификационный справочник специальностей, входящих в выбранную укрупненную профессию, информация об уровне образования и опыте человека. Результатом оценки является отчет с перечнем профессиональных компетенций, которые необходимо приобрести человеку для работы по профессии. Во внимание должны приниматься доступные в регионе вакансии и образовательные программы. После этого шага человек также может отказаться от продолжения профориентации. Например, он может быть не готов тратить 5 лет на получение высшего образования для освоения новой профессии, если до этого он закончил только школу. Если человек все же принял решение об обучении, то следует использовать каталог образовательных программ для выбора места и формы обучения.

В нашей практике были случаи, когда у человека не было достаточного уровня образования для выбора определенной программы обучения. Например, была выбрана программа обучения, требующая наличия высшего образования, а у человека имеется только аттестат основного общего образования. В этом случае решением было рекомендовать вначале завершить обучение в школе и затем продолжить обучение по выбранной программе. Подобные ситуации редки и должны решаться в индивидуальном порядке, в том числе, путем предварительного освоения человеком образовательной программы предшествующего уровня.

Компонент «*обучение*» в первую очередь предполагает подготовку или переподготовку человека для получения им необходимой квалификации. Входными данными является выбранная образовательная программа и профессия (и/или специальность). Обучение осуществляется в соответствии с образовательной программой. Возможно, что в этот период человеку потребуется поддержка в форме предложений временной работы, что обеспечит ему финансовую состоятельность на период обучения. Данная задача является важной для человека и одновременно сложной для реализации. Механизмы подобной поддержки требуется разрабатывать на уровне регионов.

Необходимо обращать внимание не только на готовность человека к обучению, но и на длительность обучения. Сегодня практически отсутствуют методики оценки готовности к обучению и соответствующие психометрические нормы этой характеристики (Пряжников, Камнева, 2022).

Компонент «*трудоустройство*» является результирующим и, как следствие, самым важным в модели. Вернемся к первоначальной цели модели — это трудоустройство человека по выбранной им новой профессии, исходя из выбора по критерию наилучшего соответствия его личностных компетенций профилю укрупненной профессии и требуемого для этого обучения. При этом человек вовсе не обязан выбирать профессию наилучшего соответствия, он может выбрать и другую. Лучшее соответствие

минимизирует его личные усилия на подготовку в сравнении с другими профессиями. Другие варианты также возможны, но они потребуют больше усилий от человека.

На этапе оценки профессиональных компетенций выбор профессии и трудоустройство осуществляется с учетом доступным в регионе вакансий. Работодатели предлагают на рынке труда вакансии, а человек выбирает профессию, по которой он сможет трудоустроиться. Так делают очень многие и зачастую связывают свою жизнь с несоответствующей для человека сферой деятельности.

Очевидно, что работодателям интересны лишь те работники, которые требуются им прямо сейчас. Как следствие, учет доступности вакансии, как на этапе выбора новой профессии, так и на этапе трудоустройства может привести к ситуации, когда участник СВО не сможет выбрать новую профессию или трудоустроиться после обучения. Такая ситуация не только возможна, а для некоторых регионов прогнозируема с высокой степенью вероятности. Следовательно, для решения задачи трудоустройства участников СВО, помимо модели профориентации и программ обучения, требуется механизм создания новых рабочих мест с достойным уровнем оплаты труда. Указанная задача может быть решена в масштабах страны только при государственной поддержке на федеральном уровне.

Отметим, что имеется прямая связь между используемыми в модели данными о доступных вакансиях и реализации функции трудоустройства участников СВО. Включение их в модель позволяет рассматривать решение задачи на системном уровне с учетом всех имеющихся факторов.

Внутренние и внешние факторы профориентации участника СВО, анализ которых был проведен нами ранее (Алиев, Левковская, 2024), представлены на рисунках 2 и 3 соответственно. В отличие от детально описанных в научной литературе факторов профориентации и профессионального самоопределения человека они дополнены специфическими для группы участников СВО факторами. Приведем здесь лишь их краткое описание.

Внешние факторы:

1. Мнение семьи, друзей, требования работодателей и доступные вакансии — в той или иной степени присутствуют при профориентации любого человека, обуславливаются процессом самоопределения (Климов, 2004; Пряжников, 2008).
2. Ожидание общества — по отношению к участникам СВО сегодня присутствует в различных социальных группах и касается различных аспектов общественной жизни, от участия в воспитании подрастающего поколения до работы в органах государственной власти.
3. Государственные задачи — необходимость трудоустройства в перспективе значительного числа участников СВО с учетом региональных особенностей и возможностей. Включает задачу возврата трудовых ресурсов в хозяйственную деятельность.
4. Внимание органов власти — выражается как в публичной демонстрации своей позиции, так и привлечению участников СВО в различные политические, общественные и патриотические мероприятия.

Сводная структура внешних факторов представлена на рис.2.

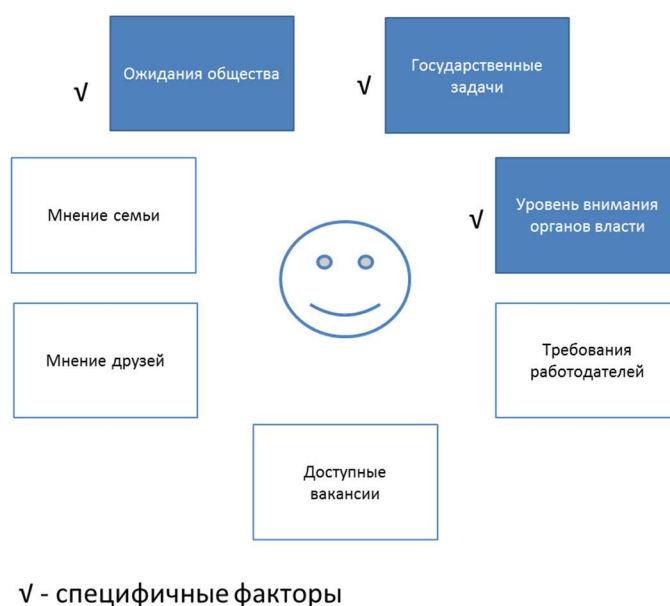


Рис 2. Внешние факторы профориентации

Внутренние факторы.

1. Уровень личностных и профессиональных компетенций, включая их утерю за период участия в СВО — известные неспецифичные факторы.
2. Физические ограничения, приобретенные вследствие участия в СВО, имеют различную степень. В определенной степени этот параметр представлен в методиках, нацеленных на профориентацию лиц с ОВЗ.
3. Ценностная панель ориентиров и новые личностные потенциалы — изменения в отношении к жизни и формирование новых личностных конструктов в период нахождения человека в зоне боевых действий.
4. Суженный горизонт планирования — обусловлен переходом человека от военной жизни к жизни гражданской, требующей планирования в горизонте месяцев и лет.
5. Ожидания (принятия, работы и признания), мотивация к труду и желанию сохранить уровень дохода — эти факторы имеют связь с рядом внешних факторов, таких как уровень внимания органов власти, мнение семьи и друзей.
6. Мотивация к служению — формируется под воздействием комплекса внешних и внутренних факторов; она обусловлена потребностью человека приносить пользу и обществу.

Сводная структура внешних факторов представлена на рис.3.

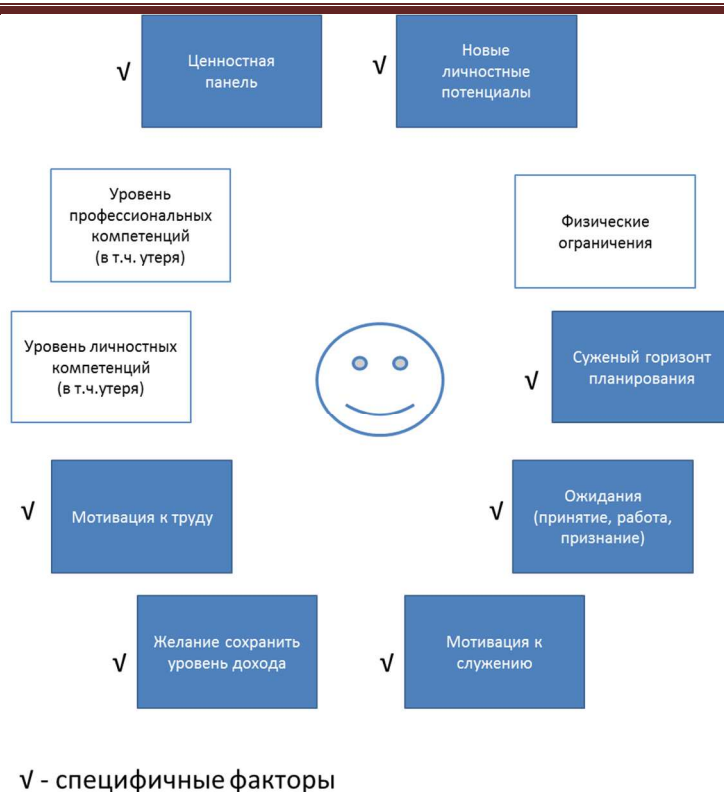


Рис 3. Внутренние факторы профориентации

Учет представленных внешних и внутренних факторов, безусловно, важен в практической работе психологов, но их взаимосвязи и влияние на человека в условиях профориентации участников СВО еще требуют дополнительного изучения и осмысления. Отдельно следует указать на необходимость изучения жизнестойкости, как особого паттерна установок и навыков (Махнач, 2016, с. 94). С одной стороны, позволившего человеку пройти все испытания в период участия в СВО, с другой, его возможное влияние на сферы гражданской жизни, включая профессиональное самоопределение. Так отмечается, что «получение второго высшего образования в ситуации сознательной смены профессии предполагает востребованность определенных личностных характеристик, помогающих людям, потерявшим профессию, не согласиться с тем, что прежняя профессия потеряна, найти в себе силы и пойти учиться снова. Не согласиться с обстоятельствами жизни, преодолеть трудности и выйти на новый уровень развития — это свидетельства их жизнеспособности» (Махнач, 2022). Таким образом,

жизнестойкость человека может вносить существенный, но к настоящему моменту мало изученный вклад в успех смены профессии.

ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

Отметим, что для решения государственной задачи по трудоустройству участников СВО потребуется принятие системных мер на федеральном и региональном уровнях, что потребует соответствующих научно-обоснованных и практико-ориентированных методических решений. Задача смены профессии становится актуальным для многих участников СВО, в силу влияния на них внешних и внутренних факторов, как следствие, они попадают в ситуацию косвенной или вынужденной профориентации. В настоящее время вопросы профориентации взрослых еще недостаточно изучены, а работа с участниками СВО требует учета множества дополнительных психологических, социальных и экономических факторов. В этой связи задача разработки модели профориентации участников СВО становится актуальной и значимой.

Предлагаемая в настоящей статье модель профориентации была разработана с учетом опыта авторов по реализации комплексной программы ресоциализации участников СВО, реализуемой Российским государственным социальным университетом с 2022 года и по настоящее время, в апробации приняло участие 112 человек. По мнению авторов, разработанная модель описывает ключевые этапы работы и может быть использована на практике в любом регионе страны.

ВЫВОДЫ

Разработанная авторами модель профориентации содержит основные компоненты и функции, взаимосвязь которых обеспечивают процесс профориентации участников СВО, делая его более эффективным при решении задачи выбора новой профессии и трудоустройства.

Обозначены некоторые компоненты модели, которые требуют дополнительных исследований в расширении научно-методических изысканий и решении ряда вопросов, связанных с профориентацией участников СВО.

Представленная модель может быть использована при работе с участниками СВО в центрах занятости Минтруда России или любой другой специализированной организации, занимающейся их трудоустройством.

ЛИТЕРАТУРА

Письмо Министерства просвещения РФ от 1 июня 2023 г. N АБ-2324/05 «О внедрении Единой модели профессиональной ориентации» / URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/406995316/> (дата обращения 14.04.2025).

Сведения по форме федерального статистического наблюдения № ПО (годовая) «Сведения о деятельности организации, осуществляющей образовательную деятельность по основным программам профессионального обучения» за 2024 год / Официальный сайт Минпросвещения России. 10.04.2025. URL: <https://docs.edu.gov.ru/document/103bc00c7030f1b5970bb77e437ed01e/> (дата обращения 08.05.2025).

Сведения по форме федерального статистического наблюдения № ОО-1 «Сведения об организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего, среднего общего образования» на начало 2023/24 учебного года / Официальный сайт Минпросвещения России. 24.01.2024. URL: <https://docs.edu.gov.ru/document/dd4cf021660425786495d744405367f0/> (дата обращения 08.05.2025)

Алиев Д.Ф., Левковская Н.А. Факторы косвенной профориентации участников СВО: внутренние противоречия и новые потенциалы личности // Ученые записки РГСУ. 2024. Т.23. №4. С.7-14. DOI:10.17922/2071-5323-2024-23-4-7-14

Алиев Д.Ф., Левковская Н.А. Методика психологической оценки компетентностей для определения траектории профессионального развития человека // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2025. Т. 10. № 1. С. 202-234. DOI:10.38098/iprap.opwp_2025_34_1_008

Богданова Г.В., Рудинский И.Д. Аспекты профессионального самоопределения взрослого человека // Отечественная и зарубежная педагогика. 2025. Т. 1. № 1 (103). С. 37–47. DOI:10.24412/2224–0772–2025–103–37–47

В сфере среднего профобразования только 63% выпускников намерены работать по специальности // ТАСС. 13.04.2024. URL: <https://tass.ru/obschestvo/20534993> (дата обращения 08.05.2025)

Выпускников колледжей без опыта принимают на работу 7 из 10 компаний / Интернет-сайт Superjob.ru. 31.01.2025. URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/115131/vypusknikov-kolledzhej-bez-opyta-prinimayut-na-rabotu-7-iz-10-kompanij/> (дата обращения 08.05.2025)

Голикова Татьяна: В этом году вузы и колледжи выпустили более 1,6 миллиона молодых специалистов / Официальный сайт Правительства Российской Федерации. 06.11.2024. URL: <http://government.ru/news/53224/> (дата обращения 05.08.2025).

Ганзен В.А. Системные описания в психологии. Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1984. 176 с.

Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения: Учеб, пособие для студ. высш. пед. учеб, заведений. М.: Издательский центр «Академия», 2004. 304 с.

Индикаторы образования: 2025: статистический сборник / Н.В. Бондаренко, Т.А. Варламова, Л. М. Гохберг и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: ИСИЭЗ ВШЭ, 2025. 452 с. DOI:10.17323/978-5-7598-3030-6

Махнач А.В. Жизнеспособность человека и выбор новой профессии // Человек в условиях неопределенности: сборник научных трудов / Под редакцией Е.В. Бакшутовой. Самара: Самар. гос. техн. ун-т., 2022. С. 206-225.

Махнач А.В. Жизнеспособность человека и семьи: социально-психологическая парадигма. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. 459 с.

Никандров В.В. Экспериментальная психология. Учебное пособие. СПб.: Речь, 2003. 480 с.

Носс И.Н., Ковалева М.Е. Моделирование в психологическом исследовании // Теоретическая и экспериментальная психология. 2019. Т. 12. № 2. С. 63–70.

Пряжников Н.С., Камнева Е.В. Модели профпригодности в управлении персоналом, профориентации и самоменеджменте // Гуманитарные науки. Вестник Финансового университета. 2022. Т. 12(4). С. 64-70. DOI:10.26794/2226-7867-2022-12-4-64-70

Пряжникова Е.Ю., Пряжников Н.С. Профориентация: учеб. Пособие для студ высш учеб. заведений. 4-е изд., стер. М.: Академия, 2008. 496 с.

Статья поступила в редакцию: 02.06.2025. Статья опубликована: 08.06.2025.

MODEL OF CAREER ORIENTATION FOR SMO PARTICIPANTS

© 2025 Dzhomart F. Aliev*, Natalya A. Levkovskaya**

** Cand. Sci. (Economics), DBA, PhD, academician of The Russian Academy of Arts, academician of the Academy of Military Sciences; Moscow, Russia*

*** Lecturer at the Department of Psychology, Conflictology and Behavioristics of the Faculty of Political and Social Sciences, Project Manager at the Department of Standardization and Support of Project Activities, Russian State Social University; Moscow, Russia
e-mail: natalie-peregudova@mail.ru*

Employment of Special Military Operation (SMO) participants is an important state task. Many of them, for various reasons, face the task of changing their profession, and they find themselves in situations of forced career guidance. Today, scientific and methodological issues of career guidance and training of adults have not been sufficiently studied, and a person's participation in combat operations and the attention of the authorities and society to SMO participants determine the specifics of external and internal career guidance factors for this group. Thus, the development of a career guidance model for SMO participants is a socially significant task for researchers. Objective. To develop a career guidance model for SMO participants. Research hypothesis. The relationship between specific factors of career guidance for SMO participants determines the main components and functions of the developed model. Methods and materials. The article presents a career guidance model for SMO participants using a previously developed methodology for psychological assessment of competencies to determine the trajectory of a person's professional development. The methodological solutions were tested by the authors within the framework of the comprehensive resocialization program for SMO participants, implemented by the Russian State Social University from 2022 to the present. 112 SMO participants have already taken part in the testing (average age = 32.1; 100% men). Results. The model defines the main components, functions of the career guidance model, shows the relationships between them. It is noted that many issues of career guidance for SMO participants go beyond psychology and are interdisciplinary. Conclusions. The systemic presentation of the career guidance model proposed by the authors allows us to describe all its components and highlight issues related to the career guidance of SMO participants that need to be addressed. Some components of the model that require additional research are identified. The readiness of the proposed model for replication for use in the regions is discussed.

Key words: career guidance model, employment of SMO participants, career guidance factors

REFERENCES

- Letter of the Ministry of Education of the Russian Federation dated June 1, 2023 N AB-2324/05 "On the implementation of the Unified model of vocational guidance" / URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/406995316/> (date of access 14.04.2025).
- Information on the form of federal statistical observation No. PO (annual) "Information on the activities of an organization carrying out educational activities under the main vocational training programs" for 2024 / Official website of the Ministry of Education of Russia. 10.04.2025. URL: <https://docs.edu.gov.ru/document/103bc00c7030f1b5970bb77e437ed01e/> (date of access 08.05.2025).
- Information on the federal statistical observation form No. OO-1 "Information on the organization carrying out educational activities under educational programs of primary general, basic general, secondary general education" at the beginning of the 2023/24 academic year / Official website of the Ministry of Education of Russia. 01.24.2024. URL: <https://docs.edu.gov.ru/document/dd4cf021660425786495d744405367f0/> (date of access 08.05.2025).
- Aliyev, D.F., & Levkovskaya, N.A. (2024). Faktory kosvennoy proforiyentatsii uchastnikov SVO: vnutrenniye protivorechiya i novyye potentsialy lichnosti [Factors of indirect career guidance of SMO participants: internal contradictions and new potentials of the individual]. *Uchenyye zapiski RGSU [Scientific notes of the RSSU]*. 23 (4). 7-14. (in Russian). DOI:10.17922/2071-5323-2024-23-4-7-14
- Aliyev, D.F., & Levkovskaya, N.A. (2025). Metodika psikhologicheskoy otsenki kompetentnostey dlya opredeleniya trayektorii professional'nogo razvitiya cheloveka [Methodology of psychological assessment of competencies to determine the trajectory of a person's professional development]. *Institut psikhologii Rossiyskoy akademii nauk. Organizatsionnaya psikhologiya i psikhologiya truda [Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational Psychology and Labor Psychology]*. 10 (1). 202-234. (in Russian). DOI: 10.38098/ipran.opwp_2025_34_1_008
- Bogdanova, G.V., & Rudinskiy, I.D. (2025). Aspekty professional'nogo samoopredeleniya vzroslogo cheloveka [Aspects of professional self-determination of an adult]. *Otechestvennaya i zarubezhnaya pedagogika [Domestic and foreign pedagogy]*. 1(103). 37–47. (in Russian). DOI:10.24412/2224–0772–2025–103–37–47
- In the field of secondary vocational education, only 63% of graduates intend to work in their specialty / TASS. 04/13/2024. URL: <https://tass.ru/obschestvo/20534993> (accessed 05/08/2025)

- College graduates without experience are employed by 7 out of 10 companies / Website Superjob.ru. 01/31/2025. URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/115131/vypusnikov-kolledzhej-bez-opyta-prinimayut-na-rabotu-7-iz-10-kompanij> / (accessed 05/08/2025)
- Golikova Tatiana: This year, universities and colleges have graduated more than 1.6 million young professionals / Official website of the Government of the Russian Federation. 11/06/2024. URL: <http://government.ru/news/53224> / (accessed 08/05/2025).
- Ganzen, V.A. (1984). *Sistemnyye opisaniya v psikhologii [Systemic Descriptions in Psychology]*. Leningrad University Publ. (in Russian).
- Klimov, Ye.A. (2004). *Psikhologiya professional'nogo samoopredeleniya: Ucheb, posobiye dlya stud. vyssh. ped. ucheb, zavedeniy [Psychology of Professional Self-Determination: Textbook, manual for students of higher pedagogical educational institutions]*. Moscow: "Academy" Publ. (in Russian).
- Bondarenko, N., Varlamova, T., Gokhberg, L., & et al. (2025). *Indikatory obrazovaniya: 2025: statisticheskij sbornik [Indicators of Education in the Russian Federation: 2025: Data Book]*. HSE University. Moscow: HSE ISSEK. (in Russian). DOI:10.17323/978-5-7598-3030-6
- Makhnach, A.V. (2022). Zhiznesposobnost' cheloveka i vybor novoy professii [Human Viability and the Choice of a New Profession]. In Ye.V. Bakshutova (Ed.). *Chelovek v usloviyakh neopredelennosti [Man in Conditions of Uncertainty]*. (pp. 206-225). Samara: Samar. gos. tekhn. un-t Publ. (in Russian).
- Makhnach, A.V. (2016). *Zhiznesposobnost' cheloveka i sem'i: sotsial'no-psikhologicheskaya paradigma [Viability of a person and family: a socio-psychological paradigm]*. Moscow: "Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences" Publ. (in Russian).
- Nikandrov, V.V. (2003). *Ekspperimental'naya psikhologiya. Uchebnoye posobiye [Experimental Psychology. Study Guide]*. St. Petersburg: Rech Publ. (in Russian).
- Noss, I.N., & Kovaleva, M.Ye. (2019). Modelirovaniye v psikhologicheskom issledovanii [Modeling in Psychological Research]. *Teoreticheskaya i eksperimental'naya psikhologiya [Theoretical and Experimental Psychology]*. 12 (2). 63–70. (in Russian).
- Pryazhnikov, N.S., & Kamneva, Ye.V. (2022). Modeli profprigodnosti v upravlenii personalom, proforiyentatsii i samomenedzhmente [Models of professional suitability in personnel management, career guidance and self-management]. *Gumanitarnyye nauki. Vestnik Finansovogo universiteta [Humanities. Bulletin of the Financial University]*. 12(4). 64-70. (in Russian). DOI:10.26794/2226-7867-2022-12-4-64-70
- Pryazhnikova, Ye.Yu., & Pryazhnikov, N.S. (2008). *Proforiyentatsiya: ucheb. Posobiye dlya stud vyssh ucheb. zavedeniy [Career guidance: textbook. Manual for students of*

higher educational institutions.]. 4th ed., reprinted. Moscow: Academy Publ. (in Russian).

The article was received: 02.06. 2025. Published online: 08.06.2025.

Библиографическая ссылка на статью:

Алиев Д.Ф., Левковская Н.А. Модель профессиональной ориентации участников СВО // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2025. Т.10. № 2. С. 35 – 56. DOI: 10.38098/ipran.opwp_2025_35_2_002

Aliev, D.F., & Levkovskaya, N.A. (2025). Professional'naja dejatel'nost' subjekta kak predmet discipliny «Psikhologiya truda». [Model of career orientation for smo participants]. *Institut Psikhologii Rossiyskoy Akademii Nauk. Organizatsionnaya Psikhologiya i Psikhologiya Truda* [Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational Psychology and Psychology of Labor]. 10(2). 35 – 56. DOI: 10.38098/ipran.opwp_2025_35_2_002

Адрес ссылки:

<http://work-org-psychology.ru/engine/documents/document1111.pdf>