

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ПРОФОРИЕНТАЦИИ МОЛОДЕЖИ В АРКТИЧЕСКОЙ ЗОНЕ РФ

PROSPECTS FOR THE DEVELOPMENT OF THE YOUTH CAREER GUIDANCE SYSTEM IN THE ARCTIC ZONE OF THE RUSSIAN FEDERATION

Подопросветова Н.И.
Воротников А.М.

Podoprosvetova N.I.
Vorotnikov A.M.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:

Арктическая зона РФ, система профориентации молодежи, Газпромклассы, профориентационный класс «ЛУКОЙЛ», Архангельская область.

KEY WORDS:

Arctic zone of the Russian Federation, youth career guidance system, Gazprom classes, LUKOIL career guidance class, Arkhangelsk region.

АННОТАЦИЯ

На фоне неблагоприятных социально-экономических тенденций наблюдается заметный миграционный отток населения из целого ряда регионов Арктической зоны РФ, так как в процессе обучения учащиеся слабо представляют себе рынок труда в своём регионе, что ведёт к искаженным представлениям об их возможностях профессиональной самореализации на данной территории. Поэтому в данной статье будут рассматриваться перспективы развития системы профориентации молодежи для решения проблемы дефицита кадров на территории Арктической зоны РФ.

ABSTRACT

In recent years, against the background of unfavorable socioeconomic trends, there has been a noticeable migration outflow of the population from a number of regions of the Russian Arctic. As part of the training, students have a weak idea of the labor market in their region, which leads to distorted ideas about their opportunities for professional self-realization in this territory. Therefore, this article will consider the prospects for the development of a career guidance system for young people to solve the problem of personnel shortage in the Arctic zone of the Russian Federation.



Подопросветова Н.И.

Студентка 4 курса Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Институт общественных наук, направление менеджмент

—
podoprosvetova2013@yandex.ru

Podoprosvetova N.I.

4year student of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Institute of Social Sciences, management direction

—
podoprosvetova2013@yandex.ru



Воротников А.М.

Кандидат химических наук, доцент кафедры государственного управления и публичной политики Института общественных наук Российской академии народного хозяйства и государственной службы, координатор Экспертного совета Экспертного центра ПОРА (Проектный офис развития Арктики)

—
vdep14@yandex.ru

Vorotnikov A.M.

Candidate of Chemical Sciences, Associate Professor of the Department of Public Administration and Public Policy of the Institute of Social Sciences of the Russian Academy of National Economy and Public Administration, coordinator of the Expert Council of the Expert Center PORА (Arctic Development Project Office)

—
vdep14@yandex.ru

Арктический регион привлекателен богатой сырьевой базой и огромным потенциалом развития. Однако многие задачи развития этого региона, сформулированные на законодательном уровне, невозможно или крайне трудно решить с помощью существующих кадров.

Проблемы

В настоящее время кадровая проблема в Арктике заключается в стремлении молодёжи переезжать в регионы с более тёплым и мягким климатом. При этом приток специалистов из других регионов в северные территории крайне низок. Сложная транспортная схема, отдалённость от центра, дороговизна авиабилетов и самого обучения наряду с невысоким уровнем базовой подготовки усложняют возможность повышать профессиональный уровень у молодёжи [1, 2]. Это основные факторы переезда молодых специалистов. Для самореализации и получения перспектив карьерного роста они отправляются в крупные города с более благоприятной климатической обстановкой.

При этом ежегодная кадровая потребность ведущих компаний в арктических регионах составляет около 60 тысяч человек. Значительная доля вакансий приходится

на судостроение и обеспечение инфраструктуры Северного морского пути (далее — СМП). Низкая заинтересованность молодёжи и недостаточная квалификация специалистов усугубляют проблему дефицита кадров в Арктической зоне. Материальнотехническая база учебных заведений зачастую не соответствует высоким требованиям работодателей, заинтересованных в определённых компетенциях выпускников. Квалифицированных профессионалов слишком мало, а выпускники техникумов и колледжей сейчас не хотят работать по специальности. В результате судоремонтным и судостроительным предприятиям остро не хватает электрогазосварщиков, судокорпусников, слесарей, ремонтников и монтажников. Строительным компаниям не хватает плотников, бетонщиков, операторов бульдозеров, катков, геодезистов. С отсутствием квалифицированных специалистов сталкиваются и портовики: нет докеровмеханизаторов, такелажников, крановщиков [3].

Низкая заинтересованность молодёжи и недостаточная квалификация специалистов усугубляют проблему дефицита кадров в Арктической зоне

В Арктике появляется возобновляемая энергетика, развиваются беспилотные технологии в сфере транспорта, в горнорудной промышленности внедряются природоподобные технологии, развивается зелёное финансирование, и по всем этим направлениям нужны специалисты. Необходимые профессии можно подбирать согласно «Атласу новых профессий» Агентства стратегических инициатив. И очень важно согласование количества необходимых специалистов с ресурсным обеспечением проектов, которые предполагается реализовывать в АЗРФ [4, 5].

Перечислим главные проблемы профориентации в арктическом регионе:

отсутствие общепринятых, однозначных образов профессионального успеха;

практически отсутствующее или очень слабое взаимодействие государства, органов образования, образовательных учреждений с профориентационной наукой;

недостаточно глубокое знакомство учеников с миром профессий, рынком труда, и неприученность к труду;

недостаточность внимания от различных социальных институтов к профориентации и её проблемам;

отсутствие разработки и функционирования единой, комплексной системы профориентационной работы, профессионального и психологопедагогического сопровождения человека на пути самоопределения;

непонимание большого влияния и значимости профориентации для общества в целом и для конкретного человека в частности [8].

На территорию Крайнего Севера должны приходить ответственные люди, которые знают и понимают особенности местности, готовы и умеют работать в экстремальных условиях. Поэтому учащиеся учебных заведений должны получать общие знания о жизни в Арктике, вырабатывать практические навыки и умения для решения проблем в определённой сфере деятельности с учётом постоянно обновляемой информационной среды. Это может быть реализовано с помощью создания специальных мероприятий и площадок. Там учащиеся смогут получать нужную информацию о территории и условиях работы в Арктике. Также необходимо создание специальной программы профориентации молодёжи. Цель — повышение качества конструирования своего профессионального и личностного развития.

Профориентация — комплекс мероприятий для:

- подготовки молодёжи к выбору профессии с учётом особенностей личности и социальноэкономической ситуации на рынке труда,

Решения

- поддержки молодёжи в процессах профессионального самоопределения и трудоустройства.

Система профессиональной ориентации — это организованная, управляемая деятельность различных государственных и общественных организаций, предприятий, учреждений, направленная на совершенствование процесса профессионального и социального самоопределения граждан в интересах личности и общества в целом. Перспективами развития профориентации являются:

- интеграция деятельности субъектов профориентации в единую систему,
- обеспечение взаимодействия системы профориентации молодёжи с экономикой и социальной сферой региона в интересах кадрового воспроизводства,
- информационное обеспечение единой системы профориентации региона,
- кадровое обеспечение профориентационной деятельности.

В настоящее время понимание профориентации уже не может ограничиваться совокупностью мероприятий для школьников по ознакомлению со стандартным набором профессий и тестированию на предмет наличия тех или иных склонностей и способностей. Требуется создание системы профориентационной деятельности, которая помогала бы человеку, начиная с подросткового возраста, конструировать своё профессиональное и личностное развитие и облегчала бы вхождение на рынок труда. Профориентация молодёжи рассматривается в качестве деятельности по обеспечению кадрового воспроизводства, которое особенно актуально для дальнейшего развития российской Арктики [6].

Важная задача профессиональной ориентации — это полное, регулярное и доступное информирование школьников и других категорий населения о ситуации в экономике, на рынке труда, динамике спроса на профессии и компетенции. Профессиональная ориентация является многоплановым и непрерывным процессом формирования обоснованной долгосрочной карьерной траектории человека на основе:

- изучения профессий,
- диагностики личной профессиональной направленности,
- знаний о развитии и специфике региональной экономики и рынке труда,
- постоянного профессионального совершенствования.

Под воздействием многочисленных факторов рынок труда каждого региона находится в постоянном развитии, меняется динамика спроса на профессии и компетенции. Карьерное планирование, основанное на постоянном отслеживании происходящих изменений, поможет выстраивать гибкую стратегию трудоустройства, подстраивающуюся под требования спроса экономики на трудовые ресурсы и интересы личности. Успешные профессионалы обеспечивают качество человеческого капитала, формируют образ будущего страны и являются основой экономического роста и социальной стабильности российского общества [7].

Растущие объёмы производства и масштабные инвестиционные проекты Дальнего Востока и Арктики требуют значительного увеличения трудовых ресурсов. Развитие Арктики и Дальнего Востока будет обеспечено молодёжью, как наиболее мобильной, креативной, амбициозной социальной группой, готовой к преодолению трудностей, освоению нового и ориентированной на перспективный карьерный рост [9]. Выпускники университетов и колледжей, получившие образование по востребованным и новым профессиям в различных регионах России, потенци-

ально готовы приступить к работе в Арктике и на Дальнем Востоке. Традиционно выпускники для работы на предприятиях в Арктической зоне и на Дальнем Востоке прибывают из более чем 20 субъектов РФ. Среди них — Москва, Санкт-Петербург, Тюменская область, Республика Башкортостан, Новосибирская область и др.

Профориентация молодых людей, уже имеющих профессиональное образование по востребованным в Арктике и на Дальнем Востоке специальностям, позволит привлечь молодых специалистов и покрыть текущую потребность в кадрах. Очень важно вовремя направлять молодёжь на получение востребованных и важных профессий, а также помогать ориентироваться на рынках труда и образования. Получение молодёжью профессий, востребованных в Арктике и Дальнем Востоке, будет способствовать снижению уровня безработицы, социальной отчуждённости и напряжённости, позволит повысить качество и уровень жизни, получить опыт профессиональной деятельности в передовых условиях.

Успешные проекты

В последние годы на федеральном уровне заметно повышение интереса к развитию Арктической зоны РФ, и Северный (Арктический) федеральный университет (далее — САФУ) пытается вести деятельность по устранению проблемы дефицита кадров. Для обеспечения кадрового воспроизводства по востребованным профессиям и специальностям требуется развитие системы профориентации.

Для осуществления профессиональной деятельности необходимо сочетание навыков и опыта работы с внутренними свойствами человека. Документально и визуально об этом сообщают данные дипломов, сертификатов, поощрений, отзывов и реализованные проекты. Необходимо создать системный подход к профориентации, который позволяет максимально точно выстраивать работу с молодёжью в определённом направлении под требования и особенности рынка труда. Также очень важно для студентов взаимодействие с работодателями, которые активно привлекают молодые кадры. Важнейшими субъектами профориентации являются:

- координационные совещательные и исполнительные органы,
- общеобразовательные организации и организации дополнительного образования,
- молодёжные центры,
- профориентационные центры при вузах и организациях среднего профобразования,
- органы и учреждения занятости,
- потенциальные работодатели, которые планируют создание рабочих мест на много лет вперёд, позволяя системе образования своевременно подстраиваться под профессиональные требования будущего [10].

На основе экспертного, консультационного и организационного опыта по результатам анализа профориентационной деятельности в Архангельской области и иных субъектах Российской Федерации, полностью или частично входящих в состав АЗРФ, был подготовлен комплект материалов для создания стратегии развития профориентации молодёжи в Архангельской области. Такая стратегия позволит:

- объединить деятельность субъектов профориентации в единую систему,
- создать инфраструктуры и правила их взаимодействия,
- обеспечить взаимодействие системы профориентации молодежи с экономикой и социальной сферой региона в интересах кадрового воспроизводства

- создать информационное обеспечение единой системы профориентации региона.

Финансирование профориентации должно быть многоканальным и включать в себя средства:

- бюджетных ресурсов;
- Фонда президентских грантов;
- Проектного офиса развития Арктики;
- фондов поддержки социального предпринимательства и иных грантодателей;
- работодателей и инвесторов, заинтересованных в кадровом обеспечении производства;
- краудфандинговые механизмы.

Разработана универсальная для субъектов АЗРФ методология организации стажировок студентов, учитывающая лучшие отечественные и мировые практики механизмов и методик их проведения

Целями системы профориентации являются:

1. Обеспечение гарантий прав граждан на свободный выбор профессий и форм занятости.
2. Обеспечение гармонии между субъективными представлениями молодёжи о мире труда и объективными требованиями множества специальностей в рамках современных профориентационных мероприятий.
3. Всестороннее развитие личности молодых людей, нейтрализация деструктивных стереотипов о профессиях и видах занятий. Формирование комплекса универсальных и специфических навыков.
4. Сопровождение профессионального самоопределения молодых людей с учётом их потребностей и возможностей, социальноэкономической ситуации в Архангельской области и на рынке труда.
5. Укрепление взаимосвязей и взаимодействия между сферами образования, молодёжной политики и рынком труда.
6. Гармонизация рынка труда.
7. Обеспечение квалифицированными и конкурентоспособными кадрами организаций, осуществляющих деятельность на территории Архангельской области.
8. Капитализация человеческого потенциала Архангельской области с учётом специфики рынка труда Арктической зоны РФ, и предотвращение оттока абитуриентов и молодых специалистов в мегаполисы.

Достижение поставленных целей развития профориентации в Архангельской области должно привести к таким важным результатам, как:

- интегрирование деятельности субъектов профориентации в единую систему, контролировать которую будет Центр управления системой профориентационной деятельности;
- информационное обеспечение единой системы профориентации региона, для чего будет создан региональный профориентационный портал;
- разработка системы оценки эффективности профориентационной деятельности, что очень важно для приёма студентов в САФУ и Северный государственный медицинский университет (далее — СГМУ);

- формирование процессов подготовки, переподготовки и повышения квалификации «профориентологов», которые будут нормативно закреплены;
- создание образовательного, инфраструктурного и информационного ресурсов вузов Архангельской области — САФУ и СГМУ, которые могут стать «центрами превосходства» по своим ключевым направлениям подготовки, завязанным на реальный сектор экономики;
- обеспечение взаимодействия системы профориентации молодёжи с экономикой и социальной сферой, в котором помогает научнообразовательный центр «Российская Арктика: новые материалы, технологии и методы исследования».

Ведущей формой фиксации и поддержания профессионального самоопределения и развития студентов являются профессиональные пробы, стажировки. Они являются уникальной возможностью для студента приобрести практический опыт, развить профессиональные компетенции, приобрести важные полезные контакты и сделать первый шаг к построению своей карьеры. Достаточно полезными могут быть кейсчемпионаты и чемпионаты профессиональных компетенций, реализуемые в форме организации практической деятельности студентов. Весьма привлекательными могут быть и площадки, интернетпорталы, где студент или молодой специалист может оставлять заявки на стажировки, выбирать программы стажировок с учётом работодателя, будущей профессии и личных интересов.

Также, в ходе проведения прикладной исследовательской работы, экспертами разработана универсальная для субъектов АЗРФ методология организации стажировок студентов, учитывающая лучшие отечественные и мировые практики механизмов и методик их проведения. Главные принципы методологии организации стажировок разработаны совместно с представителями органов власти в сфере образования, экономического развития и предпринимательства субъектов АЗРФ, экспертами организаций профессионального образования и работодателей, осуществляющих деятельность в АЗРФ [11].

Анализ данных о способах и механизмах организации стажировок в международной и российской практике позволил выделить отдельный формат организации стажировок студентов — создание универсальной цифровой платформы для размещения информации о стажировках. Популярные платформы в России — «Профстажировки 2.0», FutureToday, Changellenge, Grintern. Цифровой метод привлечения студентов является инструментом реализации «программ практической подготовки, которые включают три стороны: студент, работодатель и организация профессионального образования».

По результатам практического применения методологии организации стажировок студентов на территории Архангельской области более 1000 студентов организаций профобразования приняли участие в отборе на стажировки в сфере производства, энергетики, финансов, здравоохранения, культуры и информационных технологий. По итогам отбора 50 студентов получили возможность пройти стажировки у 5 работодателей, осуществляющих свою деятельность на территории АЗРФ.

Чтобы привлечь к работе в Арктике и подготовить к ней специалистов с универсальным набором компетенций, способных выполнять задачи в суровых природных условиях, нужно делать ставку на программы профориентации и специальных стажировок при условии сотрудничества вузов с ведущими госкорпорациями или крупными ресурсодобывающими компаниями.

Так, на базе крупных российских компаний — Газпром и ЛУКОЙЛ — созданы специальные классы для профподготовки эффективного кадрового резерва данных предприятий.

1 сентября 2021 года нефтяная компания «ЛУКОЙЛ» открыла первый в округе профориентационный класс на базе Обдорской гимназии в Салехарде. Профобучение в классе «ЛУКОЙЛ» направлено на подготовку перспективного кадрового резерва для предприятий Компании, занимающихся развитием и реализацией проектов, связанных с нефтедобычей и освоением промыслов Заполярья. Образовательная программа корпоративного класса «ЛУКОЙЛ» реализуется в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами (ФГОС). Она направлена на получение углубленных знаний по предметам естественнонаучного цикла: математики, физики и химии. Кроме того, школьникам предлагаются элективные курсы по направлениям: «Основы нефтегазового дела», «Практикум по научнотехническому переводу», «Основы инженерной графики». Планируются занятия по дополнительным дисциплинам: технический английский, инженерная графика, введение в нефтегазовое дело и другим. Изучение предметов будет дополнено выездными экскурсиями на предприятия ТЭК, профориентационными тренингами и мероприятиями, организованными специалистами ООО «ЛУКОЙЛ Западная Сибирь». Плюс ко всему учащиеся профильного класса пройдут дистанционное обучение в центрах довузовской подготовки ведущих вузов России [12].

ПАО «Газпром» также особое внимание уделяет сотрудничеству с учебными заведениями как высшего, так и общего образования. «Газпромклассы» готовят выпускников, которым предлагается целевое обучение в ведущих университетах страны, в том числе опорных вузах ПАО «Газпром». Цель этого проекта — подготовить перспективный кадровый резерв из числа наиболее способных и мотивированных на успешную профессиональную самореализацию учащихся через повышение качества образования, целенаправленную профессиональную ориентацию, сопровождение обучения в школах, а также вузах. Проект выполняет следующие задачи:

- формирование у учащихся школ представлений о ценности инженерного труда, ранняя профессиональная ориентация на инженерные профессии;
- ознакомление с историей, корпоративной культурой и перспективами развития ПАО «Газпром» и его дочерних обществ, с нефтегазовым производством, с особенностями соответствующих специальностей и профессий, привлекая к этому и преподавателей ВУЗовпартнёров;
- мотивация учащихся для последующей работы в дочерних обществах, закрепление молодёжи в регионах деятельности дочерних компаний;
- повышение качества подготовки учащихся, обеспечивающей их конкурентоспособность при поступлении в ВУЗы, в том числе в ВУЗыпартнёры;
- подготовка учащихся по дисциплине «Технология», а также по дополнительным образовательным программам, имеющим целью трудовое воспитание;
- создание условий для развития творческих способностей учащихся, их личностного роста, профессионального самоопределения и самореализации через формирование ключевых компетенций.

«Газпромклассы» есть в 25ти школах по всей России. За каждый класс отвечает какое-то одно дочернее подразделение ПАО «Газпром», определённый вуз и школа. В СанктПетербурге создано три «Газпромкласса». Это совместные проекты:

- 1) ООО «Газпром трансгаз СанктПетербург», СанктПетербургского государственного экономического университета (СПбГЭУ) и гимназии № 330 Невского района;
- 2) ООО «Газпром энергохолдинг», СПбГЭТУ «ЛЭТИ» и гимназии № 426 Петродворцового района;
- 3) ООО «Газпромнефть НТЦ», СПбПУ и лицея № 82 Петроградского района.

Помимо общеобразовательной программы, в течение двух лет учащиеся изучают специализированные предметы: основы геологии, материаловедения и нефтегазового дела, математическое моделирование, прикладную физику и другие предметы. Так, помимо нефтегазовых дисциплин, в программе есть курсы по тайм-менеджменту, теории решения изобретательских задач, корпоративной этике и личностной эффективности, экономической и юридической грамотности [13].

Кроме того, для развития системы профориентации в Арктике Центром бюджетного мониторинга при Петрозаводском государственном университете разработан портал и профориентационный урок «Начни трудовую биографию с Арктики и Дальнего Востока» [14].

Основная цель проекта, поддержанного Фондом президентских грантов, заключается в формировании у школьников и студентов осознанного понимания возможностей построения престижной карьеры и успешной жизни в Арктике и на Дальнем Востоке с целью вовлечения их в реализацию масштабных арктических и дальневосточных проектов при помощи системы мероприятий по профориентации с использованием прогнозной информации.

Задачами этого проекта являются:

1. Создание раздела «Профориентация» на Интернетпортале «Кадровое обеспечение для развития Арктической зоны России», содержащего тесты для диагностики личностных и профессиональных склонностей, информацию о рынке труда Арктики и Дальнего Востока в инфографичной и доступной для пользователя форме.
2. Разработка динамических «профессиограмм» и интерактивного «барометра занятости» для территорий Арктики и Дальнего Востока, показывающих в инфографичной форме возможности трудоустройства.
3. Формирование рабочей группы представителей регионов-доноров молодых кадров для Арктики и Дальнего Востока по подготовке и проведению профориентационного урока «Начни трудовую биографию с Арктики и Дальнего Востока!» (далее — Урока)
4. Разработка типовых методических рекомендаций для педагогов по подготовке и проведению Урока.
5. Проведение Урока с участием молодёжи из регионов-доноров молодых кадров для Арктики и Дальнего Востока
6. Подведение итогов реализации проекта «Начни трудовую биографию с Арктики и Дальнего Востока!»

Кроме этого, на базе Российского государственного социального университета (РГСУ) создан Центр подходящей работы (ЦПР), где можно узнать актуальные новости арктического рынка труда, познакомиться со свежими вакансиями в северных регионах, изменениями в законодательстве для предпринимателей в Арктике.

Проект «Центр подходящей работы» реализуется совместно РГСУ и ЭЦ ПОРА [15]. Цель проекта — наладить коммуникацию между потенциальными работодателями Арктической зоны и кандидатами на вакансии. В отличие от многочисленных сайтов поиска работы в рамках проекта предусмотрена возможность предварительного тестирования и профориентации предполагаемого кандидата, а также перепрофилирование и повышение квалификации работников.

В связи с экономическим кризисом и новым опытом, обретенным специалистами и работодателями во время карантина, заметно изменится конфигурация рынка трудоустройства. На неё будут влиять две основные тенденции:

1) квалифицированные специалисты из столичных городов, особенно молодые, а также выпускники вузов начнут проявлять повышенный интерес к вакансиям в новых центрах экономического развития страны;

2) переход некоторых сфер трудовой деятельности в онлайнрежим (временный или постоянный).

Работа в Арктике предполагает не только более высокую зарплату, чем в Центральной России, но и возможность испытать себя в нестандартной жизненной ситуации, отдав предпочтение вакансии в одном из арктических регионов. Территории опережающего развития (ТОР) активно возникают в АЗРФ, а создание в Мурманской области ТОР «Столица Арктики» положило начало крупным инвестиционным проектам, для реализации которых требуются работники разного профиля.

Таким образом, совершенствование системы профориентации молодёжи в регионах АЗРФ необходимо для обеспечения её соответствия:

- современным установкам молодых людей на многовекторное, непрерывное профессиональное развитие,
- интересам работодателей, в том числе инвесторов, в привлечении на имеющиеся и вновь создаваемые рабочие места квалифицированных работников, мотивированных к высокопроизводительному труду,
- заинтересованности регионов АЗРФ в своевременном кадровом обеспечении экономики и социальной сферы.

Программы учебнопроизводственных практик и стажировок наилучшим образом связывают академические знания студентов с практическими компетенциями, востребованными на предприятиях. А развитие системы привлечения выпускников к работе компаний, расположенных и осуществляющих свою деятельность на территории региона, во многом зависит от профориентации и практического знакомства с профессиональной деятельностью.

Литература:

1. Иванова М.В., Белевских Т.В., Зайцев Д.В. Об Арктическом рынке труда // Проблемы развития территории. 2017. № 1(87). С. 145-157.
2. Паренте Г. Жизнь на новом Севере: Миграция в российские арктические города и из них / Г. Паренте, Н. Шикломанов, Д. Стрелецкий // В фокусе география. 2012. Т. 55. С. 7789.
3. Братцева, О.А. Социальнопрофессиональная мобильность молодёжи в арктической и приарктической зонах: возможности для самореализации и карьерного роста / О.А. Братцева, Е.В. Спицына, М.С. Шаимкулова. Текст: непосредственный // Молодой учёный. 2019. № 27 (265). С. 138-142. URL: <https://moluch.ru/archive/265/61359/> (дата обращения: 12.12.2021).
4. Атлас новых профессий // Агентство стратегических инициатив, Бизнесшкола SKOLKOVO. [Электронный ресурс] // URL: <http://atlas100.ru/>
5. Степун И.С., Шаббаева С.В. Настоящее и будущее рынка труда регионов Арктической зоны

Literature:

1. Ivanova M.V., Belevskikh T.V., Zaitsev D. In About the Arctic labor market // Problems of territory development. 2017. № 1 (87). P. 145-157.
2. Parente G. Living in the New North: Migration to and from Russian Arctic Cities / G. Parente, N. Shiklomanov, D. Streletskiy // Focus on Geography. 2012. Vol. 55. P. 77-89.
3. Brattseva O.A. Socioprofessional mobility of youth in the Arctic and nearArctic zones: opportunities for selfrealization and career growth / O.A. Brattseva, E.V. Spitsyna, M.S. Shaimkulova. Text: direct // Young scientist. 2019. № 27 (265). P. 138-142. [Electronic resource] // URL: <https://moluch.ru/archive/265/61359/> (accessed: 12122021).
4. Atlas of new professions // Agency for Strategic Initiatives, SKOLKOVO Business School. [Electronic resource] // URL: <http://atlas100.ru/>.
5. Stepus I.S., Shabaeva S.V. The present and future of the labor market of the regions of the

- России: Востребованные профессии // Непрерывное образование: XXI век. 2019. № 3(27). С. 98-111.
6. Гуртов В.А., Хотеева Е.А. Планирование карьерной траектории школьников: ориентация на «хочу», «могу» и «надо» // Интеграция образования. 2018. Т. 22. № 1. С. 134-150.
7. Гуртов В.А., Хотеева Е.А. Профориентация школьников: опыт российских регионов // Служба занятости. 2018. № 12. С. 4447.
8. Корняков К.А. Кадровые проблемы развития Арктики // Финансы и кредит. 2018. № 4. С. 929-938.
9. Ларюэль, М. Демографические вызовы российской Арктики [Текст] / М. Ларюэль // Российский аналитический сборник. 2011. Т. 96. С. 8-10.
10. Серию профориентационных семинаров проводит АРЧК в Архангельске [Электронный ресурс] // URL: <https://minvr.gov.ru/presscenter/news/seriyuproforientatsionnykhseminarovprovoditarchkvarkhangelske28785/> (дата обращения: 14.12.2021).
11. АРЧК предлагает стажировки для студентов Архангельской области [Электронный ресурс] // URL: <https://minvr.gov.ru/presscenter/news/archkpredlagaetstazhirovkiidyastudentovarkhangelskoyoblasti28824/> (дата обращения: 14.12.2021).
12. В Салехарде откроют первый на Ямале профильный класс Лукойла // ИА СеверПресс URL: <https://severpress.ru/2020/02/12/vsalehardeotkrojutpervyjnamaleprofilnyklasslukojla/> (дата обращения: 14.12.2021).
13. Проект «Газпромклассы» // URL: <https://gazpromclasses.etu.ru/#/anchorfortasks> (дата обращения: 14.12.2021).
14. Начни трудовую биографию с Арктики и Дальнего Востока URL: <http://dvarctic.labourmarket.ru/> (дата обращения: 15.12.2021).
15. Проект ПОРА «Центр подходящей работы» анонсирован на конференции «Кадры для Арктики» в Петербурге // GoArctic URL: <https://goarctic.ru/news/proektporatsentrpodkhodyashcheyrabortyanonsirovannakonferentsiikadrydlyaarktikivpeterburg/> (дата обращения: 17.12.2021).
- Arctic zone of Russia: Soughtafter professions // Continuing education: the XXI century. 2019. № 3 (27). P. 98-111.
6. Gurtov V.A., Khoteeva E.A. Planning the career trajectory of schoolchildren: orientation to «I want», «I can» and «I must» // Integration of education. 2018. Vol. 22. No. 1. P. 134-150.
7. Gurtov V.A., Khoteeva E.A. Vocational guidance of schoolchildren: experience of Russian regions // Employment Service. 2018. No. 1-2. P. 44-47.
8. Kornakov K. And Personnel problems of development of the Arctic // Finance and credit. 2018. No. 4. P. 929-938.
9. Laruelle M. The demographic challenges of Russia's Arctic [Text] / M. Laruelle // Russian analytical digest. 2011. Vol. 96. P. 8-10.
10. A series of career guidance seminars is conducted by the ARC in Arkhangelsk [Electronic resource] // URL: <https://minvr.gov.ru/presscenter/news/seriyuproforientatsionnykhseminarovprovoditarchkvarkhangelske28785/> (accessed: 14122021).
11. ARC offers internships for students of the Arkhangelsk region [Electronic resource] // URL: <https://minvr.gov.ru/presscenter/news/archkpredlagaetstazhirovkiidyastudentovarkhangelskoyoblasti28824/> (accessed: 14122021).
12. Lukoil's first profile class in Yamal will be opened in Salekhard // IA SeverPress [Electronic resource] // URL: <https://severpress.ru/2020/02/12/vsalehardeotkrojutpervyjnamaleprofilnyklasslukojla/> (accessed: 14122021).
13. Gazpromclasses project [Electronic resource] // URL: <https://gazpromclasses.etu.ru/#/anchorfortasks> (accessed: 14122021).
14. Start a work biography from the Arctic and the Far East URL: <http://dvarctic.labourmarket.ru/> (accessed: 15122021).
15. The project PORE «Center for suitable work» was announced at the conference «Personnel for the Arctic» in St. Petersburg // GoArctic [Electronic resource] // URL: <https://goarctic.ru/news/proektporatsentrpodkhodyashcheyrabortyanonsirovannakonferentsiikadrydlyaarktikivpeterburg/> (accessed: 17122021).