



УДК 331.54

## Изменение парадигмы профориентации в условиях постмодерна

Н. С. Землянухина, П. С. Кузнецов, А. Л. Фурсов

Землянухина Надежда Сергеевна, доктор экономических наук, профессор кафедры менеджмента и маркетинга, Саратовский национальный исследовательский государственный университет имени Н. Г. Чернышевского, nadezhda\_zeml@mail.ru

Кузнецов Павел Сергеевич, доктор социологических наук, профессор кафедры менеджмента и маркетинга, Саратовский национальный исследовательский государственный университет имени Н. Г. Чернышевского, pavel-kuznetsov@yandex.ru

Фурсов Андрей Львович, кандидат экономических наук, доцент кафедры управления персоналом, Поволжский институт управления имени П. А. Столыпина – филиал РАНХиГС при Президенте РФ, Саратов, andrew@fursov.ru

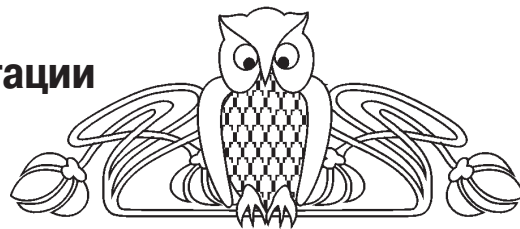
**Введение.** Показаны противоречия между парадигмой профориентации в индустриальном обществе и современными тенденциями использования человеческого капитала. **Теоретический анализ.** Выдвинута и обоснована гипотеза о том, что постмодерн изменил саму суть профессионализации и профориентации: в условиях постмодерна выбор профессии должен быть заменен на описание возможных образовательных и профессиональных траекторий и «примерку» человеком этих траекторий на себя. Показано, что постмодернизм изменил роль персонала, значение системы образования. В частности, парадигма профориентации эпохи постмодерна предполагает готовность работника самостоятельно жить и выживать в условиях постоянно обновляющейся реальности, находясь в процессе, не имеющем рамок и конечных результатов. **Результаты.** Новая парадигма профориентации заключается в постановке перед работниками как на этапе социального старта, так и в течение всей трудовой жизни задачи познакомиться, в том числе на практике, с возможно более широким кругом профессий, специализаций, рабочих мест. Профориентация постмодерна предполагает уход от жесткой рамочной профессии к фокусу на получении и совершенствовании набора компетенций, которые востребованы во многих сферах профессиональной деятельности, исходя из личностных особенностей, склонности и мотивации работника. В результате работник находится в перманентном состоянии «открытия себя» и своих возможностей в новых профессиях для постоянного повышения своей конкурентоспособности на рынке труда.

**Ключевые слова:** экономика труда, рынок труда, профессиональная ориентация, постмодерн, постиндустриальное общество, парадигма профориентации.

DOI: <https://doi.org/10.18500/1994-2540-2019-19-2-128-133>

### Введение

Причины того, что современная система профориентации населения не дает прежнего эффекта, публицисты и ученые видят как в несовершенстве правового регулирования и право-



применения в этой сфере в условиях рыночной экономики, информационной разобщенности субъектов профориентации, так и в глобальном изменении ценностных ориентиров населения, в первую очередь молодежи. При этом исследователи не отрицают, что теория и практика профессионального информирования, ориентирования, отбора разработана в условиях индустриального общества, и пытаются придумать способы использования старых методов в новых экономических условиях, которые, к слову, наступили еще четверть века назад и к которым методы советской системы профориентации все никак не адаптируются [1].

Парадигма профориентации индустриального периода исходила из наличия у общества постоянного спроса на представителей определенной профессии. Спрос удовлетворялся через профдиагностику ориентацией подрастающего поколения на освоение знаний, умений, навыков в конкретной профессиональной сфере. Концепция «профессия одна и на всю жизнь» обеспечивала видимую гарантию эффективности вложенных в обучение человека ресурсов. Однако и во времена СССР люди нередко сталкивались с необходимостью менять профессию либо из-за неправильного ее выбора на этапе первичной профориентации, либо в результате изменений спроса на труд и предложения труда. Уже к концу 80-х гг. XX в. научно-технический прогресс привел к тому, что конструкция «образование и профессия на всю жизнь» перестала работать, изменились правила игры и сами игроки. Человечество вступило в постиндустриальное общество, что вызвало необходимость разработки новой парадигмы профессиональной ориентации, учитывающей тенденции и реалии «экономики знаний».

### Теоретический анализ

Парадигма профессиональной ориентации индустриальной экономики исходила из нескольких постулатов.

Во-первых, как уже отмечалось, это был принцип «профессия одна и на всю жизнь». И в рыночной, и тем более в плановой экономике группы влияния на экономическую политику государства полагались на существование фиксированного перечня профессий, содержание



каждой из которых, безусловно, совершенствуется с развитием производительных сил и производственных отношений, но подчиняется одним и тем же правилам.

Ярким примером такого подхода был разработанный еще в 60-е гг. XX в. «дифференциально-диагностический опросник (ДДО) Е. А. Климова», предназначенный для выявления предрасположенности человека к определенным типам профессий. Нельзя не согласиться с предложенным Климовым принципом деления профессий на группы «человек-техника», «человек-природа», «человек-человек», «человек-художественный образ» и «человек-знаковая система (информация)», однако уже в 80-е гг. стало очевидным, что отнесение различных профессий к отдельным группам весьма условно, а порой и сомнительно.

К примеру, группа профессий, связанных с юриспруденцией, в ДДО отнесена к категории «человек-человек». Если рассматривать профессию адвоката или юрисконсульта, то здесь явно идет речь об общении с людьми. А если это юрист-эксперт органа государственной власти, то здесь, очевидно, важными являются именно склонности представителя профессии работать с информацией, нежели с людьми. Так каким образом с помощью всего 20 вопросов ДДО выявить предрасположенность молодого человека на этапе социального старта к профессии юриста? И что делать, если люди его раздражают, а вот логическое и аналитическое мышление позволяют стать профессиональным правотворцем или правоприменителем? Не поступать в юридический вуз или поступать?

Во-вторых, важным в профориентации индустриальной экономики был шаблон комплекса мероприятий по информированию о конкретной профессии, ее особенностях и преимуществах. Советская система профориентации позволяла каждому подростку без отрыва от учебы попробовать себя в различных профессиях, оценить в обстановке сотрудничества или мягкой конкуренции собственные возможности и таланты, выбрать наиболее увлекательное занятие, которое гарантировало бы стабильный доход на протяжении всей трудовой жизни. Работодатели были заинтересованы в пополнении кадрового состава молодыми специалистами и охотно включались в систему профессионального информирования и ориентирования, отбирали молодые таланты на старших курсах техникумов и вузов.

Образовательную и профессиональную стратегии можно было комбинировать благодаря развитой многоступенчатой системе профессионального образования – от начального (ПТУ) к среднему (техникумы) и высшему (вузы). При

этом подготовка в ПТУ позволяла в максимально короткие сроки переходить от обучения к официальной работе и заработку.

Осознанному выбору профессии способствовала и политика установления заработной платы в различных сферах. Молодые специалисты в здравоохранении, образовании, госслужбе, в промышленном и сельскохозяйственном производстве получали примерно равное вознаграждение, поэтому материальный стимул при выборе профессии был менее приоритетным, чем реализация собственных способностей и интересов. Равные гарантии получить достойную трудовую пенсию и льготы были у людей и по завершении трудовой жизни.

В-третьих, важное значение в СССР имел институт медиа и государственной пропаганды, который расставлял в сознании молодых людей верные (с позиций госидеологии) акценты, пропагандировал уважение к труду, престиж определенных профессий.

Эти элементы в целом позволили обеспечить высокую конкурентоспособность человеческих ресурсов на этапе индустриального развития общества.

Постмодерн изменил саму суть профессионализации и профориентации.

Рассмотрим **концепты постмодернизма**.

Понимание постмодернизма (и постмодерна) не является пока устойчивым в рамках какой-то определенной науки, и создается впечатление, что со времени первого употребления этого термина в философском смысле в 1979 г. Ж.-Ф. Лиотаром (J.-F. Lyotard) в работе «Состояние постмодерна» («Lacondition postmodern») понятие «постмодернизм» не получило своего единственного определения. Возможно, причина этого в самом постмодернизме, поскольку он отрицает точные определения и жесткие рамки, а одной из его составляющих является *концепт множественности*.

Этот концепт в полной мере проявляется в теориях постиндустриального общества, первые шаги к осмыслению и формулировке основных положений которых сделали Д. Белл (D. Bell) и Э. Тоффлер (A. Toffler). Экономика производства товаров, с точки зрения постмодерна, утратила монополию влияния на состояние общества, рынки труда изменяются, основные трудовые затраты перемещаются из сферы производства в сферу услуг. Информационные технологии превратили медиа в новый мощный фактор влияния на экономическое и социальное поведение людей. Образование теперь не только дает знания, но изменяет положение человека в обществе, не только его труд, но и отдых.



При этом информационные технологии, а точнее, степень доступности разных социальных групп к производству и использованию продуктов информационных технологий, становятся значимым разъединяющим фактором, что оказывает влияние и на ценностную картину мира.

Слегка утрируя, зададимся вопросом: что может объединять молодежь мегаполиса и отдаленных населенных пунктов, если для первых становится привычным заказ товаров на дом через Интернет, а вторым за товарами первой необходимости приходится ехать «в район», порой на гужевой тяге или на лодках из-за отсутствия дорог? Могут ли найти общий язык городские абитуриенты, изучающие ассортимент новых профессий, и абитуриенты сельские или живущие в городах далеко от индустриальных центров? И те и другие благодаря интернет-технологиям могут получить образование дистанционно, но не все смогут применять полученные знания на региональном рынке труда из-за отсутствия спроса на подобные профессии. И как в итоге быть с одним из основополагающих принципов парадигмы профориентации индустриального общества – профессия на всю жизнь, – если современная мобильность позволяет менять не только город проживания, но и страну, если труд все более становится индивидуализированным? В связи с этим в условиях постиндустриального общества для человека становится привычным стремление к постоянному поиску работы (работы вообще, работы по интересам). Соответственно, постоянная готовность к смене профессии обуславливает и готовность к непрерывному образованию как гарантии социальной успешности.

Постмодернизм, таким образом, предполагает готовность работника самостоятельно жить и выживать в условиях постоянно обновляющейся реальности, находясь в процессе, не имеющем рамок и конечных результатов.

Другое важнейшее проявление постмодерна – *изменение роли персонала* в постиндустриальном обществе [2], причем произошло это изменение через многовековую борьбу за снижение цены рабочей силы при одновременном повышении производительности труда.

Как известно из классической теории политэкономии, широкое использование рабского труда и в Античности, и в эпоху расцвета колониализма оказалось неэффективным и этически, и экономически. Использование непроизводительного труда рабов препятствовало развитию общества, поскольку рабы не имели трудовой квалификации и мотивации к работе, к тому же являлись значимым источником социального напряжения и социальных конфликтов в обществе.

В условиях постмодерна проблема использования дешевой рабочей силы при росте производительности труда (по сравнению с рабским трудом, во всяком случае) была решена путем стимулирования потоков трудовой миграции [3]. Открытие границ и свобода распространения информации привели к тому, что в развитые страны устремились представители всех рас и вероисповеданий, которые согласны работать за 6 долларов в час за рубежом, тогда как у себя дома они работают за такую же сумму в день. При этом коренные жители не согласны работать на таких рабочих местах и за 15 долларов в час.

Более того, в ряде государств, где распространена низовая коррупция, такие мигранты стали надежным источником теневых доходов определенных групп работодателей: мигранты в ведомости, если она есть, расписываются за одну сумму, а на руки получают меньшую. Но и эта сумма в разы превосходит ту, что они заработали бы у себя на родине. Вопреки распространенным в шоу-индустрии и бульварной прессе мифам, мигранты готовы работать добросовестно и сверхпроизводительно, потому что боятся потерять эту работу и быть вынужденными покинуть гостеприимную страну, ценящую дешевый труд гостей выше, чем квалифицированный труд собственных «дорогих» во всех смыслах граждан.

Возникает вопрос: как можно заниматься ориентацией молодежи на рабочие профессии, если она прекрасно знает, что рабочие места займут мигранты? Впрочем, это вовсе не катастрофа, у молодежи есть очевидный выход: быть нужнее мигрантов в тех отраслях, в которых мигранты с низкой квалификацией неконкурентоспособны, а именно в сфере создания новых продуктов, товаров и услуг, в творческой сфере, в сфере образования и управления.

Третьим проявлением постмодерна является *изменение роли образования*, прежде всего профессионального.

Если «профессия на всю жизнь» уже невозможна, поскольку профессии «стареют и умирают» быстрее, чем люди, то и образование, полученное «раз и навсегда», тоже теряет смысл [4]. Наиболее остро это ощущается в системе профессионального образования, имидж которого был в свое время непомерно раздут «продавцами корочек». Как ни странно, сравнительно недавнее заявление одного высокопоставленного чиновника о том, что более половины населения не нуждается в высшем образовании, не лишено аргументов.

Заслуживает внимания точка зрения А. В. Расстегаевой, которая в работе «Депрофессионализация трудовых ресурсов в современной России»



отмечает: «С одной стороны, более высокий уровень образования способствует повышению социального статуса индивида, его культурного уровня, его потенциальной профессиональной мобильности, конкурентоспособности на рынке труда. С другой стороны, возникает угроза того, что труд дипломированных специалистов и бакалавров будет использоваться неэффективно. Существует масса профессий, для получения которых вполне хватает одного-двух лет обучения (медицинские сестры, работники туристического и рекламного сервиса, техники и др.). Подготовка таких кадров стоит ощутимо дешевле, чем специалистов высокой квалификации, при этом их труд всегда востребован» [5, с. 91].

Положение о том, что присущая постмодерну неопределенность и изменчивость негативно сказывается на существующей системе профессионального образования, подтверждается независимыми исследованиями.

Так, например, А. П. Казун и Л. С. Пастухова со ссылкой на исследования ФОМ и ВЦИОМ о постоянном факторе неопределенности в профессиональном выборе старшеклассниками полагают, что в условиях постиндустриального общества неправильно само представление о «выборе» как о единичном и завершенном процессе: «Выбор профессии – это не выбор стиральной машины в супермаркете. Понятие “выбор” необходимо умножить и растянуть, превратить в “выборы”, происходящие многократно и продолжающиеся всю жизнь. Ведь студент не идет по прямой в рамках учебного заведения – он может выбирать, какие книги читать, с кем общаться, а с кем нет, кого из преподавателей уважать, а кого считать непрофессионалом и т.д. Только в результате многих таких невидимых выборов произойдет становление студента как будущего профессионала... Рационально ли готовить молодых людей ещё с начальной школы (заставляя их выбирать предметы) к некой “одной профессии на всю жизнь”?» [6].

При этом авторы, опираясь на различные оценки, по которым до 50% выпускников не работают по специальности, допускают высокую вероятность того, что после окончания учебного заведения выпускник не получит работу, к которой его официально готовили. Следовательно, понесенные затраты на обучение, вне зависимости от того, кто их понес – государство или родители, окажутся неоправданными.

Очевидно, что в условиях постмодерна выбор профессии должен быть заменен на описание возможных образовательных и профессиональных траекторий и «примерку» человеком этих траекторий на себя.

Кардинально меняется и потребитель профориентационных услуг – это уже не только подросток, школьник, молодой человек, а любой человек, в том числе профессионально состоявшийся квалифицированный и, возможно, в настоящее время вполне успешный работник. Актуализируется значение вторичной профориентации как для работников, желающих или вынужденных по каким-то причинам менять профессию, так и для категорий населения, которым отодвинули возраст выхода на пенсию. Вторичная профориентация, таким образом, становится элементом жизненной стратегии, с которым предстоит столкнуться все большему числу работников по мере углубления постмодерна [7].

Приходящее на рынок труда в эпоху постмодерна «поколение Z» – поколение индивидуалистов, чья независимость на рынке труда проявляется, в частности, в том, что они смотрят на отношения с работодателями не как «начальник – подчиненный», «работодатель – раб(отник)», а как «заказчик – исполнитель». Они ищут такие условия работы, которые позволят самовыражаться и самосовершенствоваться. Они мобильны, чего опять-таки не скажешь об их родителях, готовых десятилетиями терпеть унижения из-за страха увольнения и риска не найти другой работы по профессии.

Поэтому крах индустриальной парадигмы профориентации с установкой на пожизненную работу в конкретной профессии диктует необходимость разработки и реализации постиндустриальной парадигмы, исходя из нового определения профессиональной ориентации, введенного и одобренного Организацией экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), Экспертной группой еврокомиссии по непрерывной профориентации, Советом Европейского союза и Всемирным банком в 2004 г.: «Профессиональная ориентация направлена на оказание помощи людям любого возраста и в любой момент их жизни по вопросам выбора направления обучения, профессиональной подготовки и сферы профессиональной деятельности и управления собственной карьерой» [1, с. 342]. В новой постиндустриальной трактовке профориентации очевиден акцент на управлении собственной карьерой, что позволяет объединить в интегрированный процесс подготовку индивида к профессиональному выбору в рамках его социального окружения, общее и профессиональное образование, непосредственное участие в этом процессе представителей бизнеса и институтов гражданского общества при организующей, координирующей и контролирующей роли органов государственного и межгосударственного управления.



## Результаты

Традиционная цель профориентации индустриальной экономики – выбор профессии из фиксированного списка в соответствии с личными возможностями и интересами и подготовка к последующей профессионализации подростков и молодежи – не соответствует требованиям эпохи постмодерна, в первую очередь из-за несостоятельности концепции монопрофессионализма [8]. Объектом профориентации становится уровень компетенций работника на любом этапе его трудовой жизни, актуализируется первичная полипрофориентация и вторичная профориентация.

Новая парадигма профориентации, таким образом, заключается в постановке перед работниками как на этапе социального старта, так и в течение всей трудовой жизни задачи познакомиться, в том числе на практике, с возможно более широким кругом профессий, специализаций, рабочих мест. Сама связка профинформирование–профтестирование–профориентация–профобучение предполагает уход от жесткой рамочной профессии к фокусу на получении и совершенствовании набора компетенций, которые востребованы во многих сферах профессиональной деятельности, исходя из личностных особенностей, склонности и мотивации работника.

Цель профориентации в условиях постмодерна – научить получать, анализировать и использовать информационные потоки о профессиональной деятельности, «открывать себя» и свои возможности в новых профессиях для постоянного повышения своей конкурентоспособности на рынке труда.

## Список литературы

1. *Фурсов А. Л.* Система профессиональной ориентации населения в условиях «экономики знаний» // *Профессиональная ориентация.* 2017. № 1. С. 340–345.
2. *Малышев Н. Г., Семенов А. В.* Основные факторы повышения роли персонала в постиндустриальном обществе // *Транспортное дело России.* 2011. № 7. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnyye-factory-rovysheniya-rol-i-personala-v-postindustrialnom-obschestve> (дата обращения: 24.02.2019).
3. *Кузнецов П. С., Землянухина Н. С.* Глобальные экономические символы постмодерна // *Гуманитарный научный журнал.* 2017. № 1 (6). С. 3–7.
4. *Иванова С. В.* Социально-экономические смыслы образования в эпоху постмодерна // *ЭТАП.* 2017. № 2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialno-ekonomicheskie-smysly-obrazovaniya-v-epohu-postmoderna> (дата обращения: 24.02.2019).
5. *Расстегаева А. В.* Демпрофессионализация трудовых ресурсов в современной России // *Вестн. Поволж. ин-та управления.* 2017. Т. 17, № 3. С. 88–94.
6. *Казун А. П., Пастухова Л. С.* Теория и практика применения «Проектного метода» как механизма профессиональной ориентации детей и молодежи // *Ценности и смыслы.* 2015. № 2 (36). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoriya-i-praktika-primeneniya-proektnogo-metoda-kak-mehanizma-professionalnoy-orientatsii-detey-i-molodezhi> (дата обращения: 24.02.2019).
7. *Землянухина Н. С., Кузнецов П. С.* Профориентация в эпоху постмодерна // *Профессиональная ориентация.* 2017. № 1. С. 92–100.
8. *Фурсов М. А.* Проблематика управления человеческими ресурсами в исследованиях и публикациях НИИ «Парадигма» // *Профессиональная ориентация.* 2017. № 2. С. 257–264.

## Образец для цитирования:

*Землянухина Н. С., Кузнецов П. С., Фурсов А. Л.* Изменение парадигмы профориентации в условиях постмодерна // *Изв. Саратов. ун-та. Нов. сер. Сер. Экономика. Управление. Право.* 2019. Т. 19, вып. 2. С. 128–133. DOI: <https://doi.org/10.18500/1994-2540-2019-19-2-128-133>

## Changing the Paradigm of Career Guidance in Postmodern Environment

**N. S. Zemlyanukhina, P. S. Kuznetsov, A. L. Fursov**

Nadezhda S. Zemlyanukhina, <https://orcid.org/0000-0002-8008-486X>, Saratov State University, 83 Astrakhanskaya St., Saratov 410012, Russia, [nadezhda\\_zeml@mail.ru](mailto:nadezhda_zeml@mail.ru)

Pavel S. Kuznetsov, <https://orcid.org/0000-0002-8696-0648>, 83 Astrakhanskaya St., Saratov 410012, Russia, [pavel-kuznetsov@yandex.ru](mailto:pavel-kuznetsov@yandex.ru)

Andrew L. Fursov, <https://orcid.org/0000-0001-7968-7404>, Stolypin Volga Region Institute of Administration of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, 23/25 Sobornaya St., Saratov 410031, Russia, [andrew@fursov.ru](mailto:andrew@fursov.ru)

**Introduction.** The contradictions between the paradigm of vocational guidance in the Industrial society and modern tendencies of the use of human capital are shown. **Theoretical analysis.** The hypothesis that postmodern has changed the essence of professionalization and career guidance is put forward and substantiated: in postmodernism conditions the choice of profession should be replaced by the description of possible educational and professional trajectories and their personal “fitting”. It is shown that postmodernism has changed the role of personnel, the importance of the education system. In particular, the postmodernism’s career orientation paradigm presupposes the employee’s readiness to live and survive independently in the conditions of constantly updated reality, being in a process that has no frames and final results. **Results.** The new paradigm of career guidance is to introduce to employees both at the stage of social start and throughout the working life the task to get practically acquainted with the widest



range of professions, specializations, jobs. Postmodernism's career guidance involves leaving the rigid framework profession to focus on obtaining and improving the set of competencies that are in demand in many areas of professional activity, based on personal characteristics, inclination and Motivation of the employee. As a result, the employee is in a permanent state of "discovering himself" and his opportunities in new professions to improve his competitiveness in the labor market constantly.

**Keywords:** labor economics, labor market, professional orientation, postmodern, postindustrial society, career guidance paradigm.

## References

1. Fursov A. L. Sistema professional'noi orientatsii nasele-niya v usloviyakh "ekonomiki znaniy" [The System of Professional Orientation of the Population in the "Knowledge Economy"]. *Professional'naya orientatsiya* [Vocational guidance], 2017, no. 1, pp. 340–345 (in Russian).
2. Malyshev N. G., Semenov A. V. Osnovnye faktory povysheniya roli personala v postindustrial'nom obschestve (The main factors of increasing the role of personnel in the post-industrial society). *Transportnoe delo v Rossii* (Transport business of Russia), 2011, no. 7. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnye-faktory-povysheniya-rol-i-personala-v-postindustrialnom-obschestve> (accessed 24 February 2019) (in Russian).
3. Kuznetsov P. S., Zemlyanukhina N. S. Global'nye ekonomicheskie simvoly postmoderna [The Global Economic Characters of Postmodern]. *Gumanitarnyi nauchnyi zhurnal* [Humanitarian Scientific Journal], 2017, no. 1 (6), pp. 3–7 (in Russian).
4. Ivanova S. V. Sotsial'no-ekonomicheskie smysly obrazovaniya v epokhu postmoderna (Socio-Economic Meanings of Education in the Postmodern Era). *ETAP: Economic Theory, Analysis, and Practice*, 2017, no. 2. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialno-ekonomicheskie-smysly-obrazovaniya-v-epokhu-postmoderna> (accessed 24 February 2019) (in Russian).
5. Rasstegaeva A. V. Deprofessionalization of Labor Resources in Modern Russia. *Bulletin of the Volga Region Institute of Administration*, 2017, vol. 17, no. 3, pp. 88–94 (in Russian).
6. Kazun A. P., Pastukhova L. S. Teoriya i praktika primeneniya "Proektnogo metoda" kak mekhanizma professional'noi orientatsii detei i molodezhi (The Theory and the Practice of "Project Method" as a Mechanism for Professional Orientation of Children and Young People). *Tsenosti i smysly* (Values and Meanings), 2015, no. 2 (36). Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoriya-i-praktika-primeneniya-proektnogo-metoda-kak-mehanizma-professionalnoy-orientatsii-detey-i-molodezhi> (accessed 24 February 2019) (in Russian).
7. Zemlyanukhina N. S., Kuznetsov P. S. Proforientatsiya v epokhu postmoderna [Career Orientation in the Postmodern Era]. *Professional'naya orientatsiya* [Vocational guidance], 2017, no. 1, pp. 92–100 (in Russian).
8. Fursov M. A. Problematika upravleniya chelovecheskimi resursami v issledovaniyakh i publikatsiyakh NII "Paradigma" [Problems of Human Resources Management in Research and Publications of Research Institute "Paradigma"]. *Professional'naya orientatsiya* [Vocational guidance], 2017, no. 2, pp. 257–264 (in Russian).

---

## Cite this article as:

Zemlyanukhina N. S., Kuznetsov P. S., Fursov A. L. Changing the Paradigm of Career Guidance in Postmodern Environment. *Izv. Saratov Univ. (N. S.), Ser. Economics. Management. Law*, 2019, vol. 19, iss. 2, pp. 128–133 (in Russian). DOI: <https://doi.org/10.18500/1994-2540-2019-19-2-128-133>

---