ВЕСТНИК
КЕМЕРОВСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА
политические, социологические и экономические науки

© 2024. Пьянкова Л. А.

Check for updates

оригинальная статья https://elibrary.ru/vjcoza

Ментальная концепция профессиональной ориентации молодежи. Часть 4

Пьянкова Людмила Алексеевна
Сибирский государственный индустриальный университет, Россия, Новокузнецк
eLibrary Author SPIN: 7296-4481
https://orcid.org/0000-0003-1486-5542
duby.ludmila@yandex.ru

Аннотация: Определены исходные психологические и экономические предпосылки для разработки программы профессиональной ориентации молодежи – завершающего компонента конструируемой ментальной концепции. Внутренним механизмом / психологической предпосылкой выступает процесс интериоризации, имманентно представляющий бихевиориальную схему *стимул-реакция* как интегральный ответ в виде когнитивных, аксиологических, мотивационных и поведенческих паттернов субъекта. При этом предпочтение внутренним или внешним детерминантам, полагаемым как стимулы, отражает тип идентификации – когнитивную или аффективную. Такими стимулами – фактически экономическими предпосылками – мы определили стратегемы социально-экономического развития страны, создающие факторы для ее роста, а для индивида – возможности реализовывать его интенции как *homo economicus*: иметь постоянную и полную занятость, возможность выстраивать долгосрочную стратегию карьерного развития, обладать высоким уровнем и набором компетенций, позволяющих себя реализовать в высокодоходной сфере. Частным случаем и одновременно наглядной моделью действия такого механизма выступает совокупность методов стимулирования и мотивации персонала организации группового и индивидуального свойства по отношению к организационным процессам и нормам корпоративной культуры. Она описывает процесс ментальной трансформации, включающий последовательное целеполагание, стимулирование, групповое и индивидуальное опосредование, а также перенос мотивационных интервенций на профессиональные группы и их влияние на трудовое поведение, позволяющее нивелировать / минимизировать сопротивление полярным цивилизационным моделям и сопротивление представителей индивидуалистической и коллективистской России при существующем аксиологическом тяготении.

Ключевые слова: психологические предпосылки, экономические предпосылки, тип идентификации, алгоритм ментального опосредования, тип цивилизационной модели, стимулирование и мотивация персонала

Цитирование: Пьянкова Л. А. Ментальная концепция профессиональной ориентации молодежи. Часть 4. *Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки*. 2024. Т. 9. № 4. С. 565–574. https://doi.org/10.21603/2500-3372-2024-9-4-565-574

Поступила в редакцию 06.12.2023. Принята после рецензирования 18.05.2024. Принята в печать 20.05.2024.

full article

Mental Concept of Professional Identification in Youth: Part IV

Lyudmila A. Pyankova
Siberian State Industrial University, Russia, Novokuznetsk
eLibrary Author SPIN: 7296-4481
https://orcid.org/0000-0003-1486-5542
duby.ludmila@yandex.ru

Abstract: The article introduces the initial psychological and economic conditions for a professional self-identification program for young people as the final component of the constructed mental concept. Interiorization is an internal mechanism and a psychological prerequisite that immanently represents the behavioral scheme of *stimulus-response* as an integral response in the form of cognitive, axiological, motivational, and behavioral patterns. The preference for internal or external determinants, which are assumed as stimuli, reflects the type

Статья распространяется на условиях CC BY 4.0 International License
This article is distributed under the terms of the CC BY 4.0 International License

of identification, cognitive or affective. These stimuli are in fact economic prerequisites that determine the strategies of the country's socio-economic development. They create factors for its growth, as well as allow people to realize their intentions as *homo economicus*, i.e., stable full-time employment, professional skills, long-term career plans, etc. This model can be illustrated by the methods of personnel stimulation and motivation at the level of corporate culture. The proposed algorithm of mental mediation involves stage-by-stage goal-setting, stimulation (external motivations), and group mediation, where there is a gravitation towards the Western, Eastern, or mixed civilizational model, individual mediation, as well as the transfer of motivational interventions to professional groups and their effect on professional behavior. It makes it possible to reduce the resistance to polar civilizational models, i.e., individualism vs. collectivism, in order to follow the existing axiological attraction.
Keywords: psychological prerequisites, economic prerequisites, type of identification, algorithm of mental mediation, type of civilizational model, stimulation and motivation of personnel

Citation: Pyankova L. A. Mental Concept of Professional Identification in Youth: Part IV. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriia: Politicheskie, sotsiologicheskie i ekonomicheskie nauki*, 2024, 9(4): 565–574. (In Russ.) https://doi.org/10.21603/2500-3372-2024-9-4-565-574

Received 6 Dec 2023. Accepted after review 18 May 2024. Accepted for publication 20 May 2024.

Введение

Продолжая конструировать ментальную концепцию профессиональной ориентации молодежи, начатую в статьях [1–3] единого исследовательского материала, перейдем к ее завершающему этапу – определению исходных оснований построения программы как психологического механизма стадий неизбежного по отношению к самоопределению. Такой посыл предусматривает внутриличностный переход к субъектной определенности в существующей ситуации турбулентности социально-экономических и геополитических процессов, в основе которой лежит идея *homo economicus* (с лат. – *человек экономический, человек рациональный)*. Его формирование задается стимулами, определенными как стратегемы социально-экономического развития страны, означающие цивилизационную трансформацию на когнитивном, аксиологическом, мотивационном и поведенческом уровнях, для государства выступающие факторами его экономического роста, а для индивида служащие целям экономического и социального развития, обеспечения полной и постоянной занятости, высокой производительности труда и доходов. Отметим, что такое общее целеполагание возможно достигнуть при условии кооптации мягких и жестких институтов, когда человек для государства ценен не своей функцией, а именно экзистенцией. Он готов рассматривать инфраструктурные и институциональные элементы, формируемые для него, как ценность, принимать участие в их создании и переформатировании, проявляя открытость, готовность к диалогу и ответственность. Такое компромиссное решение и является конечной целью трансформации институтов и смыслом идентификации субъекта.

Внутренней детерминацией феномена определения выступает опосредование. Оно представляет такое преобразование и развитие субъекта, которое проявляется во внутренней активности, инициируемой внешними, а затем и внутренними побуждениями в виде ответной реакции на сигналы, идущие извне. Сущностно этот процесс представляет улавливание и преобразование социальных воздействий посредством их фильтрации и согласования внешних побудителей и внутренних интенций и формирование ответа в форме намерений. При этом роль фильтров выполняют индивидуально-типологические особенности, выступающие в качестве свойств психической активности, выраженных в темпераменте, характере, способностях, ценностных ориентациях, интересах, направленности личностной установки вовне или внутрь себя и др.

Интерпретируя процесс профессионального определения педагогически в инструментальном исполнении и экономически в целевом, важно уточнить, что именно в *человеке рациональном* и происходит сдвиг ментальности – переход от внутриличностного выбора к внешнеличностному для максимизации экономической выгоды. Живя в условиях рыночных отношений, человек предпочитает такую стратегию личностного, социального и профессионального развития, которая позволяет быть успешным на рынке труда: владеть востребованными компетенциями, иметь возможность строить долгосрочную карьеру, в том числе предусматривающую и материальное преуспевание и поддержание высокого уровня качества жизни. В самой идее рыночных отношений заложен не только риск, но и получение прибыли через предпринимательство, конкуренцию,

свободное ценообразование, что мотивирует человека к личностному росту и удовлетворению материальных потребностей.

Именно прибыль выступает фундаментальным фактором, определяющим темпы роста экономики в параметрах занятости, производства, величины заработной платы, инвестиционного и потребительского спроса [4]. В. Истерли обнаруживает прямую корреляцию между процветанием как феноменом человеческого существования и нужными стимулами [5], организующими принципы поведения человека [6; 7], которые вызывают экономический рост через самоинвестиции в человеческий капитал, факторы роста, сбережения [8–22]. При этом внешними и внутренними побуждениями выступают стимулы и мотивы, фактически являющиеся самодетерминантами готовности к выбору и его эмоциональной оценки [23; 24].

Согласно теории самодетерминации 1970–1980 гг. Э. Л. Деси и Р. М. Райана, внешняя мотивация актуализируется внешними побудителями, приводящими к вознаграждению материального и морального свойства [25]. Источником внутренней мотивации является сам человек, ориентированный на удовлетворение определенных потребностей [26]. Важно и то, что внутренне поведение спроецировано на идеальное Я, внешнее – на социальное, включающее механизм идентификации: формирование Я (сознания) через освоение и присвоение опыта, его внутреннее опосредование индивидуально-типологическими особенностями [27]. Отсюда идентификацию следует анализировать в контексте социализации как *вчувствование*, соприкосновение с душевной жизнью другого человека.

Именно в ходе взаимодействия с социальным и осуществляется принятие субъектом определенной роли путем осознания принадлежности к ней через когнитивное, аксиологическое, мотивационное опосредование и формирование на этой основе соответствующих паттернов поведения. Принимая, разделяя групповые установки, человек конституирует свою приверженность когнитивным либо аффективным идентификаторам. В первом случае детерминация выражена нейротизмом. Невротики движимы потребностью когнитивно снижать неуверенность, растерянность и неопределенность. Это позволяет им лучше понять свои намерения, тяготения, мотивы, цели и способности, сформировать четкий план действий, структурировать информацию и подготовиться к принятию решений. Во втором случае обнаруживается потребность оптанта в ассоциации с экономически успешными людьми, и потому при выборе субъект придерживается критериев престижа профессии и утилитарных мотивов.

Результаты

Подобные интерпретации детерминант поведения определяющегося субъекта позволяют нам не только глубже проникнуть в сущность процесса опосредования, выдвинутого ранее в качестве личностного и социально-экономического базиса концепции, но и экстраполировать такие установки в структуру программы профессиональной ориентации, признавая за мотивационно-стимулирующим компонентом роль внутреннего и внешнего полагания.

Целевой компонент конструируемой программы отражает трансформацию ментальной сферы оптантов в отношении их профессионального определения. Она положена на бихевиориальную схему *стимул-реакция*. При этом реакция на стимул анализируется и принимается мозгом как опосредованный ответ[1] и выражается в поведении. Опосредование имманентно задает субъекту настройку в широком континууме тех идентификационных параметров, которые далее могут быть представлены рядом стадий самоопределения в ходе цивилизационного поворота, реализуемого в виде стратегем социально-экономического развития страны. Частным же случаем ее осуществления выступает совокупность методов стимулирования и мотивации персонала организации (группового и индивидуального свойства) по отношению к организационным процессам и нормам корпоративной культуры.

Первая стадия полагает постановку цели организации как набора заданий / поручений для сотрудников, ориентированную на реализацию перечисленных нами стратегем либо какой-то их части. Основанием ее (цели) принятия выступает ценностно-мировоззренческая готовность – ядро менталитета социальной общности, расходящееся к групповому менталитету, исходя из профессиональной, гендерной и иной принадлежности, и отраженная в сознании индивида на уровне его ценностно-мотивационных установок, норм, целей, паттернов. При этом групповой и индивидуальный ментальный уровень – подвижная конструкция, опосредующая внешние интервенции в мотивы, когниции – в аттитюды по отношению к профессиональной деятельности.

[1] Немов Р. С. Бихевиоризм (основные теории). *Психологический словарь*. М.: ВЛАДОС, 2007. С. 47.

Вторая стадия может быть описана как стимулирующее воздействие на ментальность работника, сущностно представляющая актуализацию мыслительных процессов при обработке информации. Когниции вызывают эмоциональный отклик и запускают алгоритм профессионального поведения. В такой системе стимуляция рассматривается как процесс коррекции трудового поведения работников по схеме *когниция – аттитюд – поведение*.

Третья стадия демонстрирует групповое ментальное опосредование в профессиональной, гендерной или иной социальной заданности через транслируемые нормы корпоративной культуры. В ментальном конструкте соотечественника, находящегося на пересечении западной и восточной цивилизаций, значимо проступают базисы, реализуемые в производственной сфере и широком диапазоне политических, экономических, социальных и духовных составляющих его жизни. Отметим, что коллективистская Россия (К-Россия) тяготеет к восточным цивилизационным базисам, а индивидуалистская (И-Россия) – к западным.

Представленная в таблице[2] дифференциация цивилизаций является условной, ее смешанный конструкт обнаруживает себя в следующих ментальных установках [28]:

- нравственная определенность, связанная с кодексом профессиональной этики, религиозными установлениями;
- непротиворечивость как в философско-религиозной, так и в философско-научной интерпретации;
- тяготение к экстраверсии, т. е. открытости и коммуникации, а также к интегративным методам познания (включая рационализацию и интуицию);
- ситуативное поведение, транслируемое в использовании гибких стратегий.

Четвертая стадия отражает переход на индивидуальный уровень, образованный аксиологическими, мотивационными и установочными аттитюдами субъектов профессиональной деятельности и опосредованный динамической подструктурой личностного и исторического менталитета. Этот уровень показывает индивидуальное разнообразие ценностно-типологических особенностей субъекта в виде целей, норм поведения, интересов, идеалов и др. и является фундаментальным по отношению к труду.

Пятая стадия представляет мотивационные интервенции в отношении профессиональных групп, в которых индивидуальная мотивация – итог персонального опосредования организационных влияний на индивидуальную мотивацию сотрудника, в том числе с помощью материальных и нематериальных детерминант. Российская практика мотивации персонала неоднородна ввиду многонациональной представленности объекта труда и его культурно-исторических особенностей.

Шестая стадия отражена в трудовом поведении работников, стимулируемом рядом преференций:

1. Поддержка образования и обучения как мера институциональной поддержки человеческого капитала, законодательно закрепленная в ст. 34 Федерального закона Об образовании[3].

Табл. Особенности восточной и западной цивилизаций, имплементированные в когнитивных конструктах
Tab. Eastern vs. Western civilizations in cognitive constructs

Линии сравнения	Восточная цивилизация	Западная цивилизация
Политика	• коллективизм и групповая идентичность; • уважение граждан к авторитету государственной власти – основа общественного устройства	• индивидуальность, ориентация на права и свободы; • демократия и правовое государство – основа общественного устройства
Экономика	• ориентация на экономический рост и развитие; • коллективизм и общественные интересы – факторы экономического роста	• индивидуалистический подход; • свободный рынок, инновации, предпринимательство – факторы экономического роста
Социальность	• семейные ценности, традиции и уважение к старшим; • коллективизм и солидарность	• индивидуализм и инновации; • личная свобода, равенство и разнообразие ценностей
Духовность	• связана с религией (особенно в странах Восточной Азии); • важность учений о духовном развитии, гармонии и медитации	• отражает ценности человека (в христианских странах); • с ростом секуляризации духовность более разнообразная и уникальная

[2] Сост. по: [28].
[3] Об образовании в РФ. ФЗ № 273-ФЗ от 29.12.2012 (ред. от 04.08.2023). *СПС КонсультантПлюс*.

https://doi.org/10.21603/2500-3372-2024-9-4-565-574

2. Создание системы мотивации и поощрения, ориентированной на материальные / нематериальные стимулы и смешанную систему побуждений к более активному и ответственному выполнению работниками своих задач на предприятиях [28]. Единоразовые методы денежного либо нематериального поощрения оказывают больший эффект по сравнению с системными методами, которые в общественном сознании фиксируются как норма [29]. По мнению автора, факторами, положительно влияющими на мотивацию, выступают: стиль управления руководителя; поддержание открытой положительной мотивации; уверенность сотрудника в своем профессиональном будущем; помощь организации, оказанная сотруднику в наращивании человеческого капитала в качестве возможности повышения его конкурентоспособности; прозрачность системы оплаты труда; система нефинансового вознаграждения [28].

3. Эффективное лидерство и открытая коммуникация между руководством и подчиненными – условие создания благоприятной рабочей атмосферы и укрепления доверия, что в перспективе может положительно повлиять на выполнение работниками своих должностных обязанностей.

4. Четкое определение требований к сотруднику по поводу выполняемой им профессиональной задачи транслирует ожидания руководства к качеству ее выполнения, помогает избежать разногласий между руководителем и подчиненным.

5. Создание и поддержка корпоративной культуры, аутентичной целям и миссии компании и основанной на принятых в ней ценностях, этике, принципах взаимоуважения, – основа формирования позитивного менталитета у работников.

Завершив конструирование последнего компонента ментальной концепции профессиональной ориентации молодежи, представим ее наглядно в виде рисунка. Целостно он моделирует структуру и взаимосвязи элементов, а фактически отмечает научный и практический итог проведенного исследования. При этом в логике иллюстрации общего результата отдельно остановимся на описании программы профессиональной ориентации, включающей концептуализирующие установки.

Представленная концепция отражает конвергенцию возможностей психологии личности, педагогической антропологии, культурологии, истории и экономики труда в содержательной интерпретации конструкта *идентификация* с формированием когнитивной, поведенческой, мотивационно-аксиологической готовности субъекта к акту выбора и построению своей личностной,

Рис. Ментальная концепция профессиональной ориентации молодежи
Fig. Mental concept of professional identification in youth

социальной и профессиональной траектории. Психологическим, внутренним по смыслу механизмом выступил процесс опосредования, определенный культурно-исторической концепцией Л. С. Выготского об интериоризации внешнего внутрь [30, с. 144–145] и работой личности, задействующей индивидуально-типологические особенности по преобразованию социально-культурного опыта, закрепленного в культурно-историческом мировоззренческом базисе в виде типичных особенностей, через призму

которых и может / должна происходить идентификация. Общественным / социально-экономическим механизмом выступает переучреждение:

1. Мягких институтов на взаимодействие с формальными, и переориентация установок в отношении роли власти как делового партнера, призванного создавать аутентичную инфраструктуру и транслирующего такие ценностно-мировоззренческие векторы, которые смогут повлиять на снижение транзакционных издержек путем повышения доверия И-России и К-России, их договороспособности и консенсусного варианта разрешения противоречий.

2. Мягких институтов как преодоление тех ложных установок в общественном / национальном менталитете, мешающих кооперации общества и государства и создающих высокие транзакционные издержки для бизнеса: недоговороспособность; обход законов; склонение должностного лица к роли выгодоприобретателя; низкий уровень ответственности; нацеленность на выживание, а не на рост; отказ от сотрудничества и компромисса; неготовность к модернизации. Такую трансформацию возможно реализовать через изменение элементов корпоративной культуры в организациях с одновременным мониторингом коррупциогенности законодательства и последующим изменением тех законов, в которых высок риск коррупциогенности и амбивалентность коррупции.

3. Жестких институтов в сторону создания релевантной законодательно-правовой основы для поддержания ценностей, формирующих предпосылки для технологического переучреждения страны.

Сущностно профессиональное самоопределение представляет многокомпонентную готовность, образовывающую ментальную конструкцию личности с выраженной интенцией *надо* взамен принятой в психологии и педагогике интенции *хочу*. Готовность отмечается в сознании личности в виде запросов общества и рынка труда на ее индивидуальную типологию. В ней отчетливо проступают представления о типе и характере занятости, корпоративной культуре, номенклатуре и структуре компетенций и проявляется внутрисубъектный переход к личностной определенности в условиях турбулентности. При этом образование, возможность к труду и сами условия труда воспринимаются в общественном и индивидуальном сознании как благо и преференция.

Роль работника и гражданина в государстве в сознании человека соответствует объекту социальной и экономической поддержки властей. Подчеркивается не только его функциональная, но и личностная значимость – капитал государства, который требуется поддерживать и развивать. Институциональные нормы в коллективном сознании фиксируются как общественный договор о паритетной ответственности граждан и государства, который транслируется через аутентичную законодательную среду и инфраструктурные проекты. Они через механизм внутреннего опосредования создают условия для ориентации на субъектность и активность в построении карьерной траектории и принятия гражданами позиции договороспособности, ответственности, компромисса и кооптации по отношению к государству. Фактически же эти установки выражают базовые кондиции к идентификации.

Значимые стимулы поддержки готовности к самоопределению – стратегемы социально-экономического развития страны на период 6–8 лет, представляющие цивилизационный поворот в общественном сознании, реализуемом в ментальном базисе в виде когниций, паттернов поведения, иерархии мотивов и аксиологических детерминант. В стратегемах отражены ориентиры-индикаторы формирования определенных автором компонентов готовности к идентификации. Последние релевантны мерам общественно-кономической, технологической и аксиологической трансформации общества.

Сформированные кластеры задач, представленные как стратегемы, концентрируются вокруг следующих поворотных линий:

- ориентация на реиндустриализацию;
- поддержка и приращение среднего класса путем трансляции ценностей финансовой безопасности, образования, профессионального развития, стремления к успеху, социальной справедливости и равенства, семейных ценностей и участия в общественной жизни, выступающих вектором консолидации И-России и К-России;
- сглаживание аксиологических и финансовых противоречий между критически поляризированными в уровне благосостояния и общественном укладе слоями бедных и сверхбогатых;
- перезапуск концепции рынка труда в отношении структуры занятости, номенклатуры и индикаторов компетенций в сторону их усложнения и метапредметности;
- преодоление прекарности в среде молодого трудоспособного населения; определение меры участия государства в инновационных, технологических, социально-экономических и иных процессах;
- установление стратегических приоритетов и концентрация вокруг них человеческого, финансового и технологического капитала.

https://doi.org/10.21603/2500-3372-2024-9-4-565-574

В анализируемых автором источниках представлены психолого-педагогические и прикладные аспекты профессиональной ориентации молодежи на разных этапах возрастного развития в системе непрерывного образования, представляющие [31; 32]:

- изучение индивидуально-типологических особенностей молодых людей;
- акцентирование внимания в дошкольном и младшем школьном возрасте на наклонностях, индивидуальных интересах, способностях, реализуемых в игровой и творческой деятельности;
- диагностические процедуры в старшем школьном возрасте, содействующие актуализации самопознания субъекта, его консультированию для помощи в идентификации в широком континууме критериев выбора;
- предоставление информации о профессиональных возможностях и нуждаемости рынка труда в части компетенций и квалификации в текущей и среднесрочной перспективе, роли субъекта в трансформации его сознания с целью формирования готовности к выбору;
- развитие интенций профессионального самоопределения, включая самоанализ и саморефлексию;
- практическая ориентация и стажировки, профессиональные пробы;
- поддержка в построении карьеры и консультирование.

Однако же ментальной концептуализации исследуемого процесса в условиях цивилизационного перехода не обнаружено.

Заключение

Результат проведенного исследования – сконструированная ментальная концепция профессиональной ориентации молодежи, целевые установки которой представляют саморазвитие и самосознание, глобальное мышление, предпринимательство, инновации, освоение метапредметных компетенций, социальную ответственность и субъектность, являющиеся базисом для формирования готовности к профессиональному самоопределению, построению карьерного маршрута в условиях цивилизационного поворота в актуальном соотношении факторов *надо – хочу – могу – умею*, отражающих взаимодействие различных аспектов в процессе выбора.

Важно уточнить, что цивилизационный поворот как явление означает движение к изменению в основных параметрах и характеристиках жизни человека и происходит в политике, экономике, социальной и духовной сферах. Имея несколько важных следствий, он отодвигает на второй план развитие человечества (линейный процесс, ведущий к универсальной цивилизации) и подчеркивает значимость культурных и исторических различий между обществами, предоставляет новую перспективу взаимоотношений в полярных исходах (сотрудничество и конфликт), являет сочетание различных областей знаний для описания сложных феноменов. В нашем исследовании он опосредован внутренним механизмом – процессом интериоризации – и внешним, связанным с профессионализацией, т. е. формированием профессиональной идентичности субъекта в определенных культурных, социальных и экономических обстоятельствах и сопутствующей им индивидуализации, означающей внутриличностный переход к личностной определенности.

Содержательный аспект объясняется через интегративный конструкт *готовность*, выражающий сложность идентификации как аксиологического, антропологического и экзистенциального явления человеческого существования в его многообразии и неоднозначности на разных этапах жизненного и профессионального пути. Он (конструкт) зафиксирован на индивидуальном, культурном и социальном уровне. Исходя из таких посылок формирование менталитета происходит сначала как присвоение общественного опыта с дальнейшей его рефлексией, опосредованием внутренних установок личности в отношении содержания, предмета, характера профессиональной деятельности, вида организационной культуры, к которым склоняется оптант как представитель социума, и в которой обнаруживаются устойчивые психологические, культурные, исторические и иные проекции, транслируемые на уровне формальных и неформальных институтов.

Методология концептуализации представляет антропологический феномен трансформации субъекта профессиональной деятельности, готового отрефлексировать и принять задачи собственной личностной и профессиональной идентификации в ситуации цивилизационного поворота как формирования сложных профессиональных навыков, субъектности и ответственности за принятые решения. Институциональная и инфраструктурная реализация ментальной трансформации молодежи служат целям ее профессионального определения и создают условия для осознания и развития себя как *человека рационального* в контексте существующих общественно-экономических и культурных детерминант.

Ожидаемый социально-экономический результат задает ориентиры ментальной идентификации и выступает прикладной задачей конструируемой концепции. Он фиксирует индикаторы готовности

в виде совокупности детерминант для идентификации и реализуется в стратегемах социально-экономического развития страны на период 6–8 лет, а также считается факторами экономического роста, т.е. является основой сохранения и наращивания человеческого капитала, преодоления неопределенности происходящих социально-экономических процессов. В основу разработанных стратегем положен принцип лидерства государства и стратегического планирования. В процессе реализации второго принципа можно столкнуться со значимыми издержками со стороны управления и бизнеса, длительно существующих в условиях турбулентности.

Практическая реализация ментальной концепции представляет программу профессиональной ориентации молодежи как психологического механизма стадий неизбежного по отношению к самоопределению и указывает на мировоззренческую трансформацию, основанную на бихевиориальной схеме *стимул-реакция*. Реакция на стимул выступает как опосредованный ответ мозга. Опосредование – это когнитивная, поведенческая и мотивационно-ценностная настройка субъекта. Она детерминирована совокупностью методов индивидуального и группового стимулирования и мотивации персонала по отношению к организационным процессам и нормам корпоративной культуры. Опосредование сущностно представляет интериоризацию внешнего внутрь и потом в трансформированном виде – вовне. Данный процесс учитывает внутренний механизм самоопределения и может быть выражен рядом взаимосвязанных стадий:

1. Постановка цели организации.
2. Стимулирующее воздействие на ментальность работника. Индивидуальное мировоззрение.
3. Групповое ментальное опосредование в профессиональной, гендерной или иной социальной заданности через транслируемые нормы корпоративной культуры, в которых отражены цивилизационные базисы И-России и К-России.
4. Трансляция на индивидуальный уровень аксиологических, мотивационных и установочных аттитюдов субъектов профессиональной деятельности.
5. Влияние на групповую мотивацию.
6. Создание преференций, отмечаемых в сознании и трудовом поведении субъектов как благо.

Если стимулы соответствуют потребностям и ценностям молодого покления, то вероятность положительной реакции и успешной профессиональной адаптации высока. В противном случае следует ожидать негативную реакцию и неудачную профессиональную идентификацию. В формате настоящего исследования автор ограничится только концептуализацией программы, полагая, что ее разработка и реализация в виде проектного подхода – дело будущего.

Конфликт интересов: Автор заявил об отсутствии потенциальных конфликтов интересов в отношении исследования, авторства и / или публикации данной статьи.
Conflict of interests: The author declared no potential conflicts of interests regarding the research, authorship, and /or publication of this article.

Литература / References

1. Пьянкова Л. А. Ментальная концепция профессиональной ориентации молодежи. Часть 1. *Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки*. 2024. Т. 9. № 2. С. 220–229. [Pyankova L. A. Mental concept of professional identification in youth: Part I. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriia: Politicheskie, sotsiologicheskie i ekonomicheskie nauki*, 2024, 9(2): 220–229. (In Russ.)] https://doi.org/10.21603/2500-3372-2024-9-2-220-229
2. Пьянкова Л. А. Ментальная концепция профессиональной ориентации молодежи. Часть 2. *Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки*. 2024. Т. 9. № 2. С. 230–240. [Pyankova L. A. Mental concept of professional identification in youth: Part II. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriia: Politicheskie, sotsiologicheskie i ekonomicheskie nauki*, 2024, 9(2): 230–240. (In Russ.)] https://doi.org/10.21603/2500-3372-2024-9-2-230-240
3. Пьянкова Л. А. Ментальная концепция профессиональной ориентации молодежи. Часть 3. *Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки*. 2024. Т. 9. № 4. С. 555–564. [Pyankova L. A. Mental concept of professional identification in youth: Part III. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriia: Politicheskie, sotsiologicheskie i ekonomicheskie nauki*, 2024, 9(4): 555–564. (In Russ.)] https://doi.org/10.21603/2500-3372-2024-9-4-555-564
4. Бреннер Р. Экономика глобальной турбулентности: развитые капиталистические экономики в период от долгого бума до долгого спада, 1945–2005. М.: НИУ ВШЭ, 2014. 552 с. [Brenner R. *The economics*

of global turbulence: The advanced capitalist economies from long boom to long downturn, 1945–2005. Moscow: HSE University, 2014, 552. (In Russ.)]
5. Easterly W. *The elusive quest for growth: Economists' adventures and misadventures in the tropics*. Cambridge: MIT Press, 2001, 342.
6. Виноградов В. В. Семнадцатитомный академический словарь современного русского литературного языка и его значение для советского языкознания. *Вопросы языкознания*. 1966. № 6. С. 3–26. [Vinogradov V. V. Academic dictionary of modern Russian literary language in seventeen volumes and its importance for Soviet linguistics. *Voprosy iazykoznaniia*, 1966, (6): 3–26. (In Russ.)]
7. Немов Р. С. Система представлений о психологии мотивации поведения человека с древнейших времен до конца XIX в. *Системная психология и социология*. 2022. № 3. С. 119–133. [Nemov R. S. The system of ideas about the psychology of motivation of human behavior from Ancient times to the end of the XIX century. *System Psychology and Sociology*, 2022, (3): 119–133. (In Russ.)] https://doi.org/10.25688/2223-6872.2022.43.3.10
8. Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. М.: ТЕРРА – Книжный клуб, 2009. Т. 1. 527 с. [Marx K. *Capital: A critique of political economy*. Moscow: TERRA – Knizhnyi klub, 2009, vol. 1, 527. (In Russ.)] https://elibrary.ru/qthait
9. North D. C., Thomas R. P. *The rise of the Western world: A new economic history*. Cambridge: Cambridge University Press, 1973, 171. https://doi.org/10.1017/CBO9780511819438
10. Acemoglu D., Robinson J. A. *Why nations fail: The origins of power, prosperity, and poverty*. London: Profile books, 2012. https://elibrary.ru/qvjwul
11. Acemoglu D., Johnson S., Robinson J. A. *Institutions as the fundamental cause of long-run growth*. Cambridge: National Bureau of Economic Research, 2004. https://doi.org/10.3386/w10481
12. Найт Ф. Х. Прибыль. In: Гальперин В. М. *Вехи экономической мысли. Т. 3. Рынки факторов производства*. СПб.: Экон. шк., 2000. С. 434–448. [Knight F. H. Profit. In: Galperin V. M. *Milestones of economic thought. Vol. 3. Factor markets*. St. Petersburg: Ekon. shk., 2000, 434–448. (In Russ.)]
13. Родрик Д. Экономика решает: сила и слабость «мрачной науки» (перевод с англ. Е. Головляницыной). *Экономическая социология*. 2017. Т. 16. № 4. С. 39–59. [Rodrik D. Economics rules: The rights and wrongs of the dismal science (an excerpt). *Journal of Economic Sociology*, 2017, 16(4): 39–59. (In Russ.)] https://elibrary.ru/vuzcdx
14. Херрман-Пиллат К. Социальная рыночная экономика как форма цивилизации. *Вопросы экономики*. 1999. Т. 12. С. 40–53. [Herrman-Pillat K. Social market economy as a form of civilization. *Voprosy Ekonomiki*, 1999, 12: 40–53. (In Russ.)]
15. Хелпман Э. Загадка экономического роста. М.: Ин-т Гайдара, 2012. [Helpman E. *The mystery of economic growth*. Moscow: Gaidar Institut, 2012. (In Russ.)] https://elibrary.ru/qvdget
16. Бабо А. Прибыль. М.: Прогресс-Универс, 1993. 174 с. [Babo A. *Profit*. Moscow: Progress-Univers, 1993, 174. (In Russ.)]
17. Шумпетер Й. А. История экономического анализа. М.: РГБ, 2004. Т. 1. 496 с. [Schumpeter J. A. *History of economic analysis*. Moscow: RSL, 2004, vol. 1, 496. (In Russ.)] https://elibrary.ru/qpyjzz
18. Кику Т. Ю., Протасова И. И. Содержание и структура категории «мотивация труда» в трактовках различных исследователей. *Экономика устойчивого развития*. 2012. № 3. С. 143–150. [Kiku T. Yu., Protasova I. I. The content and structure of the category "labor motivation" in interpretations of various researchers. *Ekonomika ustoichivogo razvitiia*, 2012, (3): 143–150. (In Russ.)] https://elibrary.ru/pctcpv
19. Варданян И. С. Зарубежный и российский опыт управления мотивацией персонала. *Менеджмент в России и за рубежом*. 2013. № 1. С. 129–132. [Vardanian I. S. Foreign and Russian experience of management motivation of the personnel. *Menedzhment v Rossii i za rubezhom*, 2013, (1): 129–132. (In Russ.)] https://elibrary.ru/pwzbmj
20. Вукович Г. Г., Климова О. С. Стимулирование труда персонала как ключевой элемент системы кадрового менеджмента. *Экономика: теория и практика*. 2012. № 3. С. 66–72. [Vukovich G. G., Klimova O. S. Stimulation of labor personnel as a key element of personnel management. *Ekonomika: Teoriia i praktika*, 2012, (3): 66–72. (In Russ.)] https://elibrary.ru/pbuiuz
21. Вукович Г. Г., Марусенко И. А. Совершенствование модели управления процессом экономической диагностики. *Экономика устойчивого развития*. 2012. № 1. С. 53–57. [Vukovich G. G., Marusenko I. A. Improving process control model of economic diagnosis. *Ekonomika ustoichivogo razvitiia*, 2012, (1): 53–57. (In Russ.)] https://elibrary.ru/ornnuh

22. Когдин А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в управлении персоналом. *Основы экономики и управления персоналом*. 2012. № 4. С. 80–83. [Kogdin A. A. Motivation and stimulation of labor activity in personnel management. *Osnovy ekonomiki i upravleniia personalom*, 2012, (4): 80–83. (In Russ.)] https://elibrary.ru/pnffzl
23. Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М.: Дело, 1997. 704 с. [Mescon M. H., Albert M., Khedouri F. *Management*. Moscow: Delo, 1997, 704. (In Russ.)]
24. Егоршин А. П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. 3-е изд. М.: ИНФРА-М, 2017. 376 с. [Egorshin A. P. *Motivation and stimulation of labor activity*. 3rd ed. Moscow: INFRA-M, 2017, 376. (In Russ.)]
25. Deci E. L., Ryan R. M. The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 2000, 11(4): 227–268. (In Russ.) https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
26. Пьянкова Л. А. Междисциплинарный анализ научной категории профессиональное определение. *Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки*. 2022. Т. 7. № 1. С. 75–88. [Pyankova L. A. Interdisciplinary analysis of the scientific category of professional idenity. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriia: Politicheskie, sotsiologicheskie i ekonomicheskie nauki*, 2022, 7(1): 75–88. (In Russ.)] https://doi.org/10.21603/2500-3372-2022-7-1-75-88
27. Фрейд З. Психология масс и анализ человеческого «Я». СПб.: Азбука, 2011. 190 с. [Freud Z. *The psychology of the masses and the analysis of the human self*. St. Petersburg: Azbuka, 2011, 190. (In Russ.)] https://elibrary.ru/qycqlp
28. Затепякин О. А., Пьянкова Л. А., Грекова Н. Ю. Стимулирование трудовой деятельности. Новокузнецк: СибГИУ, 2021. 183 с. [Zatepyakin O. A., Pyankova L. A., Grekova N. Yu. *Stimulation of labor activity*. Novokuznetsk: SibSIU, 2021, 183. (In Russ.)]
29. Закурдаева В. Д. Разработка системы мотивации и форм стимулирования персонала предприятия. *Актуальные исследования*. 2023. № 25-2. С. 44–45. [Zakurdaeva V. D. Development of a system of motivation and forms of stimulation of the company's personnel. *Aktualnye issledovaniia*, 2023, (25-2): 44–45. (In Russ.)] https://elibrary.ru/mkhoeg
30. Выготский Л. С. Проблемы развития психики. *История развития высших психических функций*. М.: Педагогика, 1983. Т. 3. С. 5–328. [Vygotskii L. S. Problems of mental development. *History of development of higher mental functions*. Moscow: Pedagogika, 1983, vol. 3, 5–328. (In Russ.)]
31. Пряжникова Е. Ю., Пряжников Н. С. Профориентация. 6-е изд. М.: Academia, 2013. 493 с. [Priazhnikova E. Iu., Priazhnikov N. S. *Career guidance*. 6th ed. Moscow: Academia, 2013, 493. (In Russ.)]
32. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. М.: Academia, 2004. 301 с. [Klimov E. A. *Psychology of professional self-determination*. Moscow: Academia, 2004, 301. (In Russ.)] https://elibrary.ru/qxienf