

СТРАТЕГИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

УДК 37.048.45:331.5
ББК У240.5+4420.053.6

ГРНТИ 14.07.01

Код ВАК 5.8.1

Долженко Светлана Борисовна,

кандидат экономических наук, доцент, заведующий кафедрой экономики труда и управления персоналом, Уральский государственный экономический университет; 620144, Россия, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта, 62; e-mail: ginsb@usue.ru

Долженко Руслан Алексеевич,

доктор экономических наук, профессор кафедры экономики труда и управления персоналом, Уральский государственный экономический университет; 620144, Россия, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта, 62; e-mail: snurk17@gmail.com

ТРУДОВАЯ ГРАМОТНОСТЬ КАК НОВОЕ НАПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ МОЛОДЕЖИ

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: трудовая грамотность; трудовая деятельность; профессиональная ориентация; профессиональное самоопределение; карьерные лестницы; школьники; студенты; молодежь; лонгитюдные исследования

АННОТАЦИЯ. Под трудовой грамотностью понимается уровень знаний и навыков в области трудовой деятельности, который позволяет принимать осознанные решения и достигать трудового благополучия, работы сообразно своим интересам, установкам, с максимальным эффектом для работодателя, отрасли, региона и экономики страны в целом.

Цель исследования – разработать и представить методические подходы к развитию трудовой грамотности у молодых людей, которые подходят к началу жизненного цикла развития своей профессиональной квалификации.

Основным методом исследования выступил эксперимент по разработке и реализации комплекса развивающих мероприятий, которые позволяют сформировать и использовать трудовую грамотность у молодых людей (школьников и студентов).

Разработка инструментов развития трудовой грамотности молодых людей, а также их апробация на примере школьников и студентов ряда образовательных организаций Свердловской области показали, что направление является крайне актуальным, пользуется спросом со стороны молодых людей, их родителей, представителей школ и вузов. Полноценная оценка эффективности разработанных мероприятий может быть проведена только в рамках лонгитюдного исследования, позволяющего понять, как обучение сказалось на карьерных путях, какие эффекты оно дало для молодого трудоспособного населения региона и страны.

Трудовая грамотность – лишь инструмент, который позволяет молодым людям более эффективно использовать свои возможности по развитию карьеры. Однако без сформированной инфраструктуры со стороны работодателей и органов власти, регулирующих рынок труда и занятость населения, по отношению к молодым людям этот инструмент будет номинальным.

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ: Долженко, С. Б. Трудовая грамотность как новое направление развития компетенций молодежи / С. Б. Долженко, Р. А. Долженко. – Текст : непосредственный // Педагогическое образование в России. – 2023. – № 3. – С. 21–31.

Dolzhenko Svetlana Borisovna,

Candidate of Economics, Associate Professor, Head of Department of Economics and Personnel Management, Ural State University of Economics, Ekaterinburg, Russia

Dolzhenko Ruslan Alexeevich,

Doctor of Economics, Professor of Department of Economics and Personnel Management, Ural State University of Economics, Ekaterinburg, Russia

LABOR LITERACY AS A NEW DIRECTION FOR THE DEVELOPMENT OF YOUTH COMPETENCES

KEYWORDS: labor literacy; labor activity; professional orientation; professional self-determination; career ladders; pupils; students; the youth; longitudinal studies

ABSTRACT. Labor literacy is understood as the level of knowledge and skills in the field of work, which allows you to make informed decisions and achieve labor well-being, work in accordance with your interests, attitudes, with the maximum effect for the employer, industry, region and the country's economy as a whole.

The purpose of the study is to develop and present methodological approaches to the development of labor literacy among young people who are approaching the beginning of the life cycle of developing their professional qualifications.

The main research method was an experiment on the development and implementation of a set of developmental activities that allow the formation and use of labor literacy among young people (schoolchildren and students).

The development of tools for the development of labor literacy of young people, as well as their testing on the example of schoolchildren and students of several educational organizations in the Sverdlovsk region,

showed that the direction is extremely relevant, in demand from young people, their parents, representatives of schools and universities. A full evaluation of the effectiveness of the developed activities can only be carried out within the framework of a longitudinal study, which allows us to understand how training has affected career paths, what effects it has had for the young working-age population of the region and the country.

Labor literacy is just a tool that enables young people to use their career opportunities more effectively. However, without a well-formed infrastructure on the part of employers and authorities that regulate the labor market and employment of the population, in relation to young people, this instrument will be nominal.

FOR CITATION: Dolzhenko, S. B., Dolzhenko, R. A. (2023). Labor Literacy as a New Direction for the Development of Youth Competences. In *Pedagogical Education in Russia*. No. 3, pp. 21–31.

Введение. Проблема низкой заинтересованности молодых людей в эффективной, вовлеченной профессиональной деятельности после обучения в школе и университете является актуальной для многих категорий людей, т. к. от этого зависит развитие всего российского общества. Проблема заключается в потребности экономики и рынка труда в вовлеченных, профессиональных молодых людях, для которых высокоэффективный созидательный труд является ценностью, и низкой доле таких людей среди молодежи. В стране получило активное распространение направление развития финансовой грамотности для формирования у населения необходимых навыков в этой области. В рамках проекта мы планируем развивать трудовую грамотность, которая поможет молодым людям осознанно подходить к выбору профессии, понимать свои трудовые права, управлять своей карьерой и эффективностью. Например, наше исследование совместно с Департаментом по труду и занятости [4, с. 116] показало, что лишь 26% выпускников образовательных организаций региона работают после получения диплома по специальности, что обусловлено низкой трудовой культурой молодых людей, отсутствием системы профориентационной деятельности, слабой развитостью услуг по карьерному консультированию среди молодежи и их родителей. Исследование Свердловского областного союза промышленников и предпринимателей среди руководителей предприятий региона показало, что больше 50% руководителей бизнеса и директоров по персоналу отмечают проблему кадровой обеспеченности и сложности в поиске и трудоустройстве молодежи¹. Во многом эти проблемы существуют, потому что системно вопросами трудовой грамотности молодежи и осознанной профориентационной деятельности в регионах занимаются не в нужном количестве и качестве.

Цель данной работы – разработать и представить методические подходы к раз-

витию трудовой грамотности у молодых людей, которые подходят к началу жизненного цикла развития своей профессиональной квалификации. К сожалению, этот аспект грамотности населения и, в частности, молодежи не нашел пока распространения на практике, но в силу его актуальности в текущих условиях эта работа должна быть реализована в стране, на предприятиях, в образовательных организациях.

Теоретические основы трудовой грамотности и ее содержание. Обзор научной литературы на тему карьеры, профориентации, трудовой грамотности и других аспектов взвешенной осознанной трудовой деятельности показал, что само понятие «трудовая грамотность» не нашло распространения в научном и прикладном обиходе. В базе РИНЦ не были идентифицированы публикации на эту тему, в то время как в зарубежных научных изданиях понятие «labor literacy» (англ. «трудовая грамотность») распространено и даже проводятся исследования на тему трудовой грамотности у разных категорий населения (работников [13], студентов колледжей [15], студентов-медиков [16], молодых людей [14] и др.). Особенно интересны публикации, которые рассматривают влияние искусственного интеллекта на трудовую грамотность [13]. Отметим, что большинство публикаций на данную тему принадлежат авторам из Китая. В нашей стране исследователи только начинают подходить к этому направлению исследований со стороны развития финансовой [1], правовой [3; 7] и информационной грамотности. В большинстве работ анализируются возможности развития правовой грамотности в сфере трудовых отношений у разных категорий населения: молодых людей [5], педагогов [9], спортсменов [10], работодателей [12]. Несколько статей затрагивают прикладные возможности использования систем ГАРАНТ, Консультант-Плюс [6; 11]. Ученые подчеркивают значимость и актуальность данной темы для достижения национальных целей РФ [8].

Для выделения границ трудовой грамотности на фоне других направлений универсального развития людей (информационной, правовой, финансовой и др.) сформулируем определение «трудовой грамотности».

¹ Отчет о результатах исследования мнений руководителей предприятий – членов Свердловского областного союза промышленников и предпринимателей (СОСПП) за 2021 год. URL: <https://sospp.ru/wp-content/uploads/2022/02/otchet-po-soczoprosu.pdf>.

Под трудовой грамотностью понимается уровень знаний и навыков в области трудовой деятельности, который позволяет принимать осознанные решения и достигать трудового благополучия, работы сообразно своим интересам, установкам, с максимальным эффектом для работодателя, отрасли, региона и экономики страны в целом. Трудовое благополучие в данном контексте – это достижение такого уровня профессионального развития, которое позволяет заниматься любимой профессиональной деятельностью, развивать навыки, необходимые для ее реализации, до максимального уровня, быть уверенным в завтрашнем дне на протяжении всей жизни.

В свою очередь, управление трудовой грамотностью – это развитие и использование знаний, навыков, установок и ценностей, связанных с будущей трудовой деятельностью и необходимых для принятия осознанных решений о своей карьере, исходя из перспективных личных, региональных, отраслевых и национальных целей, а также формирование у детей ценности высокоэффективного труда на благо общества.

Предпосылками необходимости выделения нового направления грамотности молодых людей являются несколько факторов:

- меняются содержание и характер труда, который становится все более виртуальным и творческим для многих работников;
- цифровизация трудовых отношений значительно увеличила возможности гибкости и изменчивость карьеры;
- возрастание значимости воспитательной роли труда, которая через призму ценностей компании начинает прямо влиять на ожидания и предпочтения работников;
- меняется правовая сфера, различия между направлениями деятельности все больше размываются, сама сфера трудового права начинает тесно пересекаться с гражданской, появляются новые формы деятельности, которые с трудом могут быть отнесены к трудовым, при этом формально обладают необходимыми классифицирующими признаками. Резкое развитие само-

занятости делает эту квазиформу взаимоотношений заказчика работы и исполнителя значимой на рынке труда и услуг;

– развитие искусственного интеллекта приводит к еще большей актуализации проблемы разделения результатов физического и виртуального труда. Используя искусственный интеллект, человек может получить результат очень быстро и без затрат усилий, что приводит к его обесцениванию, в отличие от обычной физической деятельности;

– изменение ориентиров в образовательной деятельности с hard навыков на soft навыки, от работников все больше требуется не только работать и выполнять конкретные трудовые функции, но делать это вовлеченно, инновационно, с постоянным стремлением к саморазвитию.

Как соотносится данное понятие с другими видами и формами персональной грамотности? В последние годы на слуху понятие «финансовая грамотность», которая получила широкое распространение в связи с программами ее развития, запущенными при поддержке государства, Центрального Банка РФ и других институтов. В силу развития информационных технологий и возрастания рисков, которые с ними связаны, возрастает значение информационной безопасности / кибербезопасности.

Предпринимались попытки развивать правовую грамотность населения, к которой относится и грамотность в сфере трудового права – важный компонент трудовой грамотности, но являющийся лишь ее частью. Данное направление не получило широкого распространения. На наш взгляд, это может быть объяснено широкой сферой правовых отношений, которые затрагивают административные, гражданские, трудовые, уголовные и другие направления, являющиеся сложными по содержанию для понимания большей части населения.

Мы попытались изобразить соотношений понятий различных видов грамотности с использованием кругов Эйлера, результаты представлены на рисунке 1.

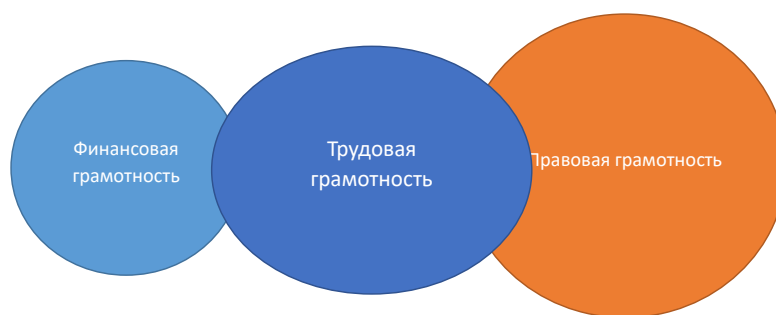


Рис. 1. Соотношение различных видов грамотности, развиваемой среди населения РФ

Как видно из рисунка, наиболее известной и продвигаемой среди населения является финансовая грамотность, которая затрагивает вопросы трудовой грамотности, т. к. именно труд – основной источник доходов населения. Одновременно правовая грамотность по объему много больше финансовой, т. к. затрагивает большой круг вопросов административного, гражданского, трудового и других направлений права. При этом вряд ли можно в полной мере соотнести объемы затрагиваемых вопросов в рамках трудовой и правовой грамотности, т. к. первая касается вопросов психологии, в

том числе и социальной, коммуникации, маркетинга и других областей в связке с трудовой деятельностью, а вторая объединяет все вопросы, связанные с самостоятельным использованием тех или иных направлений права в реальной жизни без привлечения экспертов со стороны либо с ними, когда это необходимо.

Трудовая грамотность может затрагивать различные цели планирования трудовой карьеры в зависимости от горизонтов. Варианты подобных целей с учетом их временной ориентации приведены на рисунке 2.



Рис. 2. Варианты целей использования трудовой грамотности в жизни человека в зависимости от горизонтов планирования

Кроме того, трудовая грамотность человека всегда связана с трудовым потенциалом и может на него влиять, она касается реальной и потенциальной форм использования его знаний, навыков, умений, кото-

рые могут использоваться в трудовой деятельности и повысить ее эффективность. Структура трудового потенциала, формируемого через развитие трудовой грамотности, представлена на рисунке 3.

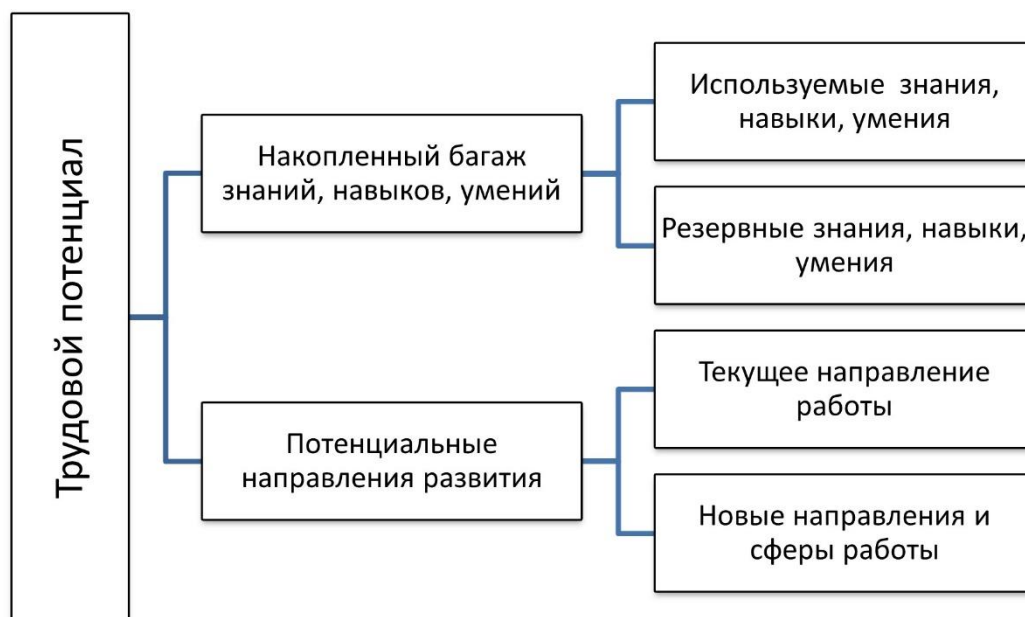


Рис. 3. Структура трудового потенциала, формируемого через развитие трудовой грамотности

Уже сейчас у многих молодых людей проявляется стремление работать у перспективных работодателей. Согласно экспертным оценкам и опросам молодых работников такими работодателями являются Яндекс, Сбер, Банк ВТБ, Газпром, Роснефть и др. Однако перечень работодателей в стране на порядок больше, представлен различными структурами разного размера (от малого бизнеса до крупных холдингов), работающими во множестве отраслей. Развитие трудовой грамотности должно дать возможность молодым людям более осознанно относиться к выбору профессии и места работы. Многие работодатели осознают актуальность данного направления работы, более тесно взаимодействуют с образовательными организациями. Те, в свою очередь, пытаются развивать у обучаемых знания, навыки, умения, актуальные с точки зрения партнеров, бизнеса, органов власти. Многие из этих компетенций группируются в блоки, ключевым из которых в условиях постоянных изменений является, по мнению экспертов, блок мягких навы-

ков. Возможность их развития находит свое воплощение в виде дополнительных образовательных курсов для студентов, включения в образовательные программы блока дисциплин по развитию мягких навыков, создания центров компетенций на базе некоторых вузов и других форм.

Ключевым вопросом для проработки при этом обозначается базовый состав перечня мягких навыков для развития, другими словами: какими компетенциями по умолчанию должны обладать большинство выпускников вузов. Как показал проведенный нами анализ моделей (наборов) компетенций ряда вузов, а также центров компетенций РСВ (АНО «Россия страна возможностей»), в них отсутствуют навыки, связанные непосредственно с трудовой грамотностью. Центр компетенций РСВ, к сожалению, в первую очередь ориентирован на развитие управленческих и лидерских компетенций. Базовая модель конструктора компетенций центров компетенций РСВ приведена на рисунке 4.

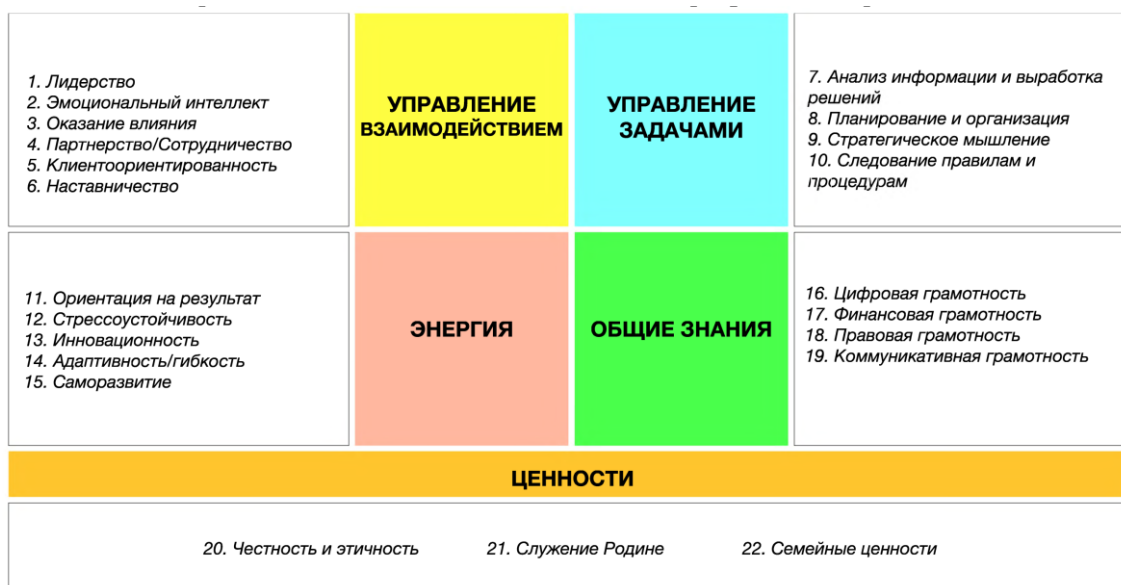


Рис. 4. Базовая модель конструктора компетенций центров компетенций РСВ

Как видно из рисунка, различные направления грамотности выделены в блок «общие знания», в то время как знания, навыки, умения, необходимые для правильного управления своей трудовой деятельностью, затрагивают другие блоки модели.

Молодые люди могут испытывать трудности на любом этапе жизненного цикла своей квалификации в организации: при трудоустройстве (незнание трудовых прав влечет риск нарушений и обмана со стороны работодателя, умалчивания об обязательных правах работников и льготах для них), в процессе реализации трудовой деятельности (как нужно работать, какие активности проявлять, какие приоритеты ста-

вить и как их достигать), при осуществлении своего развития (каким навыкам обучаться, как развивать себя на рабочем месте, что нужно делать, чтобы двигаться по карьерной лестнице), при завершении трудовой деятельности в компании (как получить максимальный эффект от увольнения, какие выплаты положены, как осуществить максимально быстрый поиск нового места работы) и др.

В условиях, когда вузы и ссузы не обеспечивают подготовку молодых людей должного качества, организация вынуждена прикладывать значительные силы для дообучения новичков, их адаптации. Для этого бизнес использует системы наставни-

чества, тратит на это ресурсы, в том числе для оплаты труда наставников. Этот пласт работы может быть реализован до момента трудоустройства в рамках усиленной практики, стажировок и других форм работы на рынке образовательных услуг.

Таким образом, молодые работники не просто вынуждены, но обязаны обладать набором навыков, знаний, умений и ценностей, которые в условиях цифровизации и расширения возможностей использования искусственного интеллекта позволят им приспособиться к новым формам труда, новым ориентирам в карьере и способам их достижения.

Важный аспект этой потребности заключается в том, что необходимо усиливать воспитательную компоненту, приобщая молодых людей к сложному, высокоэффективному, результативному, созидательному труду.

С учетом представленных теоретических и методических аспектов нами был сформирован комплекс активностей по развитию трудовой грамотности среди молодежи. Пилотным местом реализации проекта стала Свердловская область.

Проект комплекса активностей по развитию трудовой грамотности среди молодых людей. В ходе разработки перечня активностей мы исходили из того, что молодые люди должны принимать непосредственное активное участие во всех мероприятиях. Для этого мы сформулировали перечень мероприятий, а также ключевые показатели их реализации с временными границами. Предлагается провести следующие активности:

1. Организовать стратегические сессии со школьниками, в том числе с использованием технологии рапид-форсайт и ассессмент-центра для отбора перспективных молодых людей в ряде муниципалитетов региона (по 40 школьников в каждом муниципалитете, исходя из необходимости заполнить 2 группы обучаемых).

2. Запустить и реализовать образовательные классы в школах муниципалитетов в формате мастер-классов и тренингов. Отдельно нами была разработана образовательная программа по развитию мягких навыков молодых людей в преломлении их использования для выстраивания эффективной трудовой карьеры. Предполагается, что на пилотном этапе образовательные классы будут реализовываться весь учебный год с 8 по 9 класс, далее в 10 и 11 классе с выходом на подготовку к поступлению в конкретный вуз с целью дальнейшей работы по выбранной изначально профессии в конкретной организации. В перспективе

необходим запуск целого комплекса образовательных программ для разного уровня образования – со 2 класса и до завершения трудовой деятельности. Уровни подобного комплекса представлены на рисунке 5.

Отметим, что каждый уровень должен быть методически обеспечен. Для каждого уровня должны быть предусмотрены свои методические подходы к обучению и развитию, т. к. для каждого возраста и этапа жизненного пути характерны свои особенности.

3. Провести для отобранных школьников образовательные очные смены в школьных лагерях на выезде по развитию персональных карьерных траекторий в формате недельного «бассейна». В качестве примера были взяты наработки Школы 21 Сбера.

4. Очень важный аспект развития трудовой грамотности – прикладной характер реализуемых активностей, ключевыми из которых являются экскурсии на предприятия в подразделения, где формируется и создается ценность для людей. В связи с этим мы предполагаем реализовать цикл выездов школьников на экскурсии на предприятия-партнеры с погружением в профессиональную деятельность, решение бизнес-задач, изучение истории компаний. Нами были определены следующие предприятия-партнеры, расположенные в Свердловской области: УТМК, ТМК, РМК, МЗИК, УВЗ, СиНТЗ, СТЗ, ПНТЗ, УБРИР, СКБ-Контур, Уральский Сбер и др. (всего планируется организовать не менее 20 экскурсий для школьников за учебный год).

5. Провести серии мастер-классов от экспертов и успешных людей на тему трудового самоопределения на базе Точек роста в школах регионов УрФО и СФО (не менее 20 мастер-классов).

6. Подготовить и запустить онлайн-курс «Трудовая грамотность» на Stepik, в который будут интегрированы записанные онлайн-мастер-классы от практиков и экспертов с использованием технологии Jalinga.

7. Провести итоговые региональные форумы в мае-июне 2023 года для школьников – участников проекта и их родителей на тему трудовой грамотности с мастер-классами, ярмарками вакансий от предприятий региона для содействия в выборе профессии.

8. Разработать и реализовать курс повышения квалификации для педагогов школ муниципалитетов по развитию трудовой грамотности среди школьников и курс для студентов вузов регионов по сопровождению школьников на образовательных сменах и в классах (обучение «спутников»).

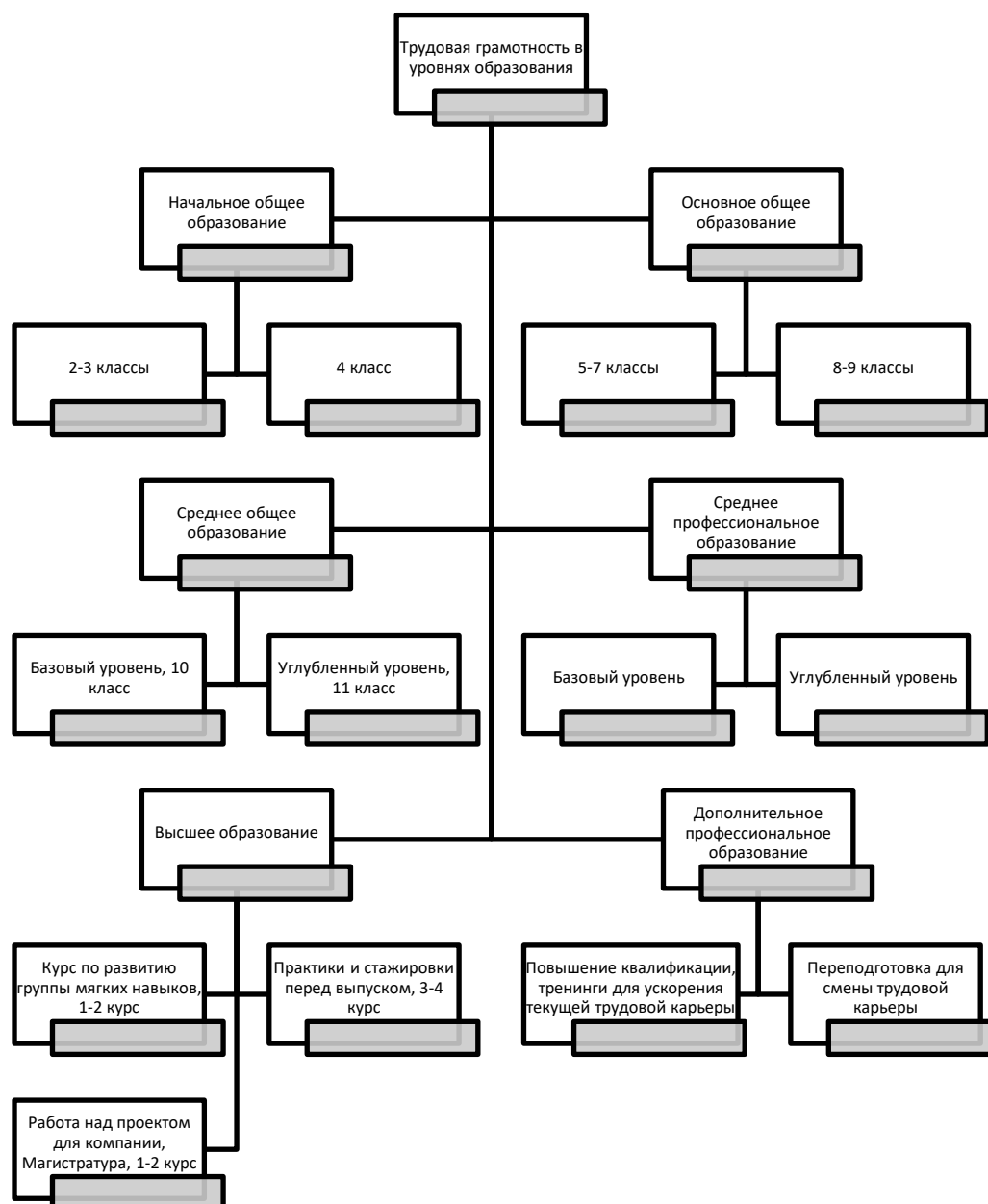


Рис. 5. Необходимая представленность трудовой грамотности в разных уровнях образования

По итогам проекта будут сформированы основы для создания системы эффективной профориентационной деятельности, обучения детей трудовой грамотности, что повысит качество поступления абитуриентов в вузы, их последующее трудоустройство на предприятия региона, уменьшит текучесть среди молодых людей, работающих менее 1 года.

Однако стоит признать, что полноценная оценка эффективности разработанных мероприятий может быть проведена только в рамках лонгитюдного исследования, позволяющего понять, как обучение сказалось на карьерных путях, какие эффекты оно дало для молодого трудоспособного населения региона и страны, насколько привило ценность созидательного труда.

Далее рассмотрим общие рекомендации по развитию трудовой грамотности в случае, если кто-то из субъектов примет решение ее развивать на своем уровне.

Рекомендации по развитию трудовой грамотности населения. Считаем, что трудовая грамотность должна стать неотъемлемой частью портфеля навыков современного молодого человека наряду с компетенциями в областях финансовой, правовой, информационной грамотности. Для этого должна быть развернута работа на всех уровнях – со школы и до конца трудоспособного возраста людей, т.к. тема труда всегда актуальна, в ней возникают новые подходы, сервисы, регламенты, которые нужно учитывать и использовать для того, чтобы быть востребованным. К сожа-

лению, как показал обзор литературы, данное направление до сих пор не вызывало интереса со стороны субъектов трудовых отношений, что, возможно, и привело к тем последствиям, которые мы наблюдаем по ряду показателей рынка труда (фиктивные показатели трудовой безработицы, высокий уровень текучести у молодых работников со стажем работы менее 1 года, высокая доля молодых людей, которые работают после окончания учебного заведения не по специальности диплома и др.).

Увы, но даже понятие «трудовая грамотность» не сформировано и не используется. Вместо него более или менее упоминается правовая грамотность в сфере трудовых отношений или социально-трудовая компетентность. На наш взгляд, сужение проблематики осознанности населения в части труда до уровня трудового права крайне негативно и не позволяет эффективно использовать потенциал развития молодых людей, их осознанности, грамотного развертывания своей карьеры и др.

Развитие трудовой грамотности населения предполагает четкое выделение направлений использования необходимых навыков, разработку инструментов их развития и закрепления у людей, интеграцию механизма учета их запросов в части развития карьеры в деятельности школ и вузов, вовлечение работодателей в лице служб по работе с персоналом к мероприятиям по развитию трудовой грамотности, профориентации, целевому обучению.

Развитая трудовая грамотность поможет молодым людям осознанно подходить к выбору профессии, понимать свои трудовые права, управлять своей карьерой и эффективностью. Школьники могут осваивать их самостоятельно, используя образовательные онлайн- и офлайн-курсы, зная теорию труда, историю ее становления, национальные особенности, передовых производителей.

На наш взгляд, Министерству труда и социальной защиты РФ необходимо создать Федеральный методический центр по трудовой грамотности в системе общего, среднего профессионального и высшего образования.

Деятельность Центра может быть направлена на создание в стране кадрового потенциала учителей, преподавателей, методистов, администраторов образовательных организаций, а также эффективной инфраструктуры по поддержке деятельности педагогов по распространению трудовой грамотности среди молодежи страны.

В его деятельность могут входить:

– формирование методической сети по организации повышения квалификации и методического обеспечения деятельности педагогов;

– разработка учебно-методических материалов для преподавателей по трудовой грамотности;

– создание онлайн-курсов для молодых людей по развитию их базовых компетенций, составляющих ядро трудовой грамотности;

– создание и проведение онлайн- и офлайн-курсов для педагогов школ, ссузов, вузов по основам трудовой грамотности;

– проведение марафона всероссийского чемпионата по трудовой грамотности и др.

Просвещение населения и базовые знания в сфере труда являются ключевой потребностью современного российского общества, которое находится в тяжелых условиях санкционного давления и необходимости сформировать и реализовать новый идентичный вектор развития страны.

Рамка трудовой компетентности для каждого уровня должна быть представлена такими компонентами, как знания, навыки и умения, ценности и установки. Например, осознанное трудоустройство предполагает а) знание основ ТК РФ, требований кадрового документооборота; б) умение правильно и корректно оформлять резюме, работать с платформами для поиска работы, проходить собеседования; в) ценности и установки системности и осознанности принятия жизненных решений. Обучение по всем 3 направлениям развития должно иметь опору на практику, быть связано с жизненными реалиями современного человека. Обучающиеся должны погружаться в проблемные ситуации, которые для них имеют текущее или перспективное значение, вызывают интерес и являются значимыми. Завершение обучения предполагает рефлекссию для осознания выводов и решений, которые могут быть использованы в жизни обучающегося.

Связь трудовой карьеры с этапами жизни человека. Пик карьеры, как правило, приходится на 40 лет. Исследователи НИУ ВШЭ подчеркивают, что на этот этап приходится в среднем пик трудовых доходов человека в нашей стране [2].

Необходимо четко проработать и помочь молодежи с решениями о своем жизненном и трудовом пути: что делать молодому человеку до начала работы у конкретного работодателя; что делать во время работы, чтобы быть максимально эффективным и результативным, что делать после завершения работы по разным основаниям?

В завершении отметим, что идеальным вариантом развития трудовой грамотности могут стать формирование и принятие Стратегии повышения трудовой грамотности в Российской Федерации на период с 2023 по 2030 гг., но это мечты, которые могут быть реализованы только при росте

масштаба активностей и осознании значимости проблемы на верхнем уровне принятия решений.

Заключение. Стоит отметить, что мы живем в очень интересное и трудное для осмысления время. Активное развитие современного общества, которое в первую очередь затрагивает более адаптивную молодежь, приводит к тому, что результативный интенсивный тяжелый труд теряет свое значение как инструмент воспитания. Более того, в связи с упрощением возможностей получить тот или иной продукт (с помощью онлайн-заказов, кредита на покупку и т. д.) значение труда как ценности упрощается, выхолащивается. При этом молодежь, которая будет выступать создателями и реализаторами проекта будущего страны, обладая фантастическими возможностями, недоступными предыдущим поколениям в их возрасте, практически не сталкивается с жизненными трудностями, не получает необходимого опыта и знаний. В этих условиях значение трудовой грамотности становится крайне актуальным, особенно по отношению к молодежи. Развитие необходи-

мых навыков и знаний в этой области позволит им раньше и результативнее приступить к трудовой деятельности, последовательно реализуя стратегию своего жизненного пути.

Работу в этом направлении необходимо начать еще вчера, т. к. трудовой грамотности как явления в нашей стране на текущий момент нет, ни номинально (в виде курсов трудовой грамотности, поддержки проектов в этом направлении, теоретических и методических подходов), ни реально (в виде используемых на практике подходов к повышению результативности карьеры, наличия у большей части трудоспособного населения соответствующих навыков).

Возможно, если начать развивать трудовую грамотность на уровне отдельного молодого человека, потом школы, с выходом на регион, получая при этом каскадом эффекты, которые проявляют себя в любящих свою работу, эффективных молодых людях, то в какой-то момент можно получить движение, распространенное по всей стране, поддержанное государством. Но для этого придется многое сделать.

ЛИТЕРАТУРА

1. Васильева, М. В. Организация информационно-просветительской деятельности по финансовой грамотности в среде трудового коллектива / М. В. Васильева. – Текст : непосредственный // Финансовое просвещение: IV международная научно-практическая конференция по финансовому просвещению в России : сборник материалов, Москва, 06–07 апреля 2021 года. Вып. 4 / под общей редакцией С. А. Лочана. – Москва : Ассоциация развития финансовой грамотности, 2021. – С. 208–2016. – EDN XGIVES.
2. Гимпельсон, В. Е. Возраст и заработная плата: стилизованные факты и российские особенности / В. Е. Гимпельсон. – Текст : непосредственный // Экономический журнал ВШЭ. – 2019. – Т. 23, № 2. – С. 185–237.
3. Гореликов, С. Ю. Правовая грамотность работников дошкольных образовательных учреждений (ДОО) ЮАО города Москвы в области норм трудового права (2014–2015 учебный год) / С. Ю. Гореликов. – Текст : непосредственный // Научная дискуссия: вопросы юриспруденции. – 2016. – № 2 (41). – С. 7–16. – EDN VKJRPRT.
4. Долженко, Р. А. Трудоустройство выпускников: соответствие профессии и работы (на примере Свердловской области) / Р. А. Долженко, Д. А. Антонов. – Текст : непосредственный // Народонаселение. – 2018. – Т. 21, № 3. – С. 109–121.
5. Ключева, Г. М. Социально-трудовая компетентность как детерминанта функциональной грамотности развития и социализации личности школьников / Г. М. Ключева. – Текст : непосредственный // Новая наука: история становления, современное состояние, перспективы развития : сборник статей Международной научно-практической конференции, Волгоград, 18 ноября 2017 года. Часть 2. – Волгоград : Общество с ограниченной ответственностью «ОМЕГА САЙНС», 2017. – С. 128–134. – EDN ZUTWGR.
6. Марданова, Г. А. Роль справочной правовой системы ГАРАНТ в обеспечении правовой грамотности населения в сфере трудовых отношений / Г. А. Марданова. – Текст : непосредственный // Журнал юридических исследований. – 2017. – Т. 2, № 4. – С. 61–69. – EDN ZWSUOP.
7. Муратова, К. Р. Роль правовой грамотности работников в области трудовых отношений / К. Р. Муратова. – Текст : непосредственный // Advances in Science and Technology : сборник статей XXI международной научно-практической конференции, Москва, 15 июня 2019 года. – Москва : Общество с ограниченной ответственностью «Актуальность.РФ», 2019. – С. 273–274. – EDN YOOWWC.
8. Насакина, Л. Н. Укрепление демографического и трудового потенциала. Ключевые направления повышения эффективности правовой грамотности молодежи как основа национальной безопасности в РФ / Л. Н. Насакина. – Текст : непосредственный // Дискурс. – 2017. – № 4 (6). – С. 74–80. – EDN YJMOYL.
9. Редькин, В. П. Проектирование технологической грамотности при преподавании предмета «Трудовое обучение. Технический труд» / В. П. Редькин, Г. С. Боскин, Ж. И. Равуцкая. – Текст : непосредственный // Проблемы и перспективы подготовки специалиста к профессиональной деятельности в современных условиях : материалы международной научно-практической конференции, Брянск, 03–04 июня 2020 года. – Брянск : Брянский государственный университет имени академика И. Г. Петровского, 2020. – С. 65–69. – EDN FFCCZO.
10. Тарасова, А. А. Формирование правовой грамотности спортсменов в сфере трудовой деятельности / А. А. Тарасова, О. А. Бондаренко. – Текст : непосредственный // Технологии формирования правовой культуры в современном образовательном пространстве : материалы IV Всероссийской научно-

практической конференции с международным участием, Волгоград, 26 апреля 2019 года. – Волгоград : Волгоградский государственный аграрный университет, 2019. – С. 160–166. – EDN IJHAPN.

11. Трутанова, А. В. Заключение трудового договора. Основы юридической грамотности / А. В. Трутанова, А. Н. Баринова, Н. А. Румянцева. – Текст : непосредственный // Тенденции и перспективы решения проблем государства и права : сборник статей Международной научно-практической конференции, Омск, 16 сентября 2017 года. – Омск : Общество с ограниченной ответственностью «Аэтерна», 2017. – С. 145–147. – EDN ZFWVER.

12. Шамагина, Я. А. Правовая грамотность работодателя и юридические последствия ее отсутствия в контексте законотворческого процесса в области трудового законодательства / Я. А. Шамагина. – Текст : непосредственный // Научная дискуссия: вопросы юриспруденции. – 2017. – № 2 (53). – С. 68–80. – EDN XUYCGJ.

13. Huan, Li. Labor Education in the Era of Artificial Intelligence / Huan Li // *Advances in Educational Technology and Psychology*. – 2022. – Vol. 6, No. 4. – DOI: 10.23977/aetp.2022.060404.

14. Huang, Ling. Construction and Analysis of Indicators of the Labor Education System Based on the Gray Correlation Degree Model / Huang, Ling. – Text : immediate // *Computational Intelligence and Neuroscience*. – 2022. – No. 1–8. – DOI: 10.1155/2022/2281469.

15. Wang, Jia. The Evaluation System of Labor Education Courses in Higher Education Institutions in the New Era / Wang Jia, Sun Bo. – Text : immediate // *Proceedings of the 2nd International Conference on Education: Current Issues and Digital Technologies*. – 2022. – DOI: 10.2991/978-2-494069-02-2_66.

16. Zhang, Pengcheng. Study on labor literacy of medical students in 5 colleges and universities in Heilongjiang Province and its influencing factors / Zhang Pengcheng, Wang Xiaolu, Li Chun. – Text : immediate // *Chinese Journal of Medical Education*. – 2022. – No. 42 (9). – P. 778–782.

REFERENCES

1. Vasilyeva, M. V. (2021). Organizatsiya informatsionno-prosvetitel'skoi deyatel'nosti po finansovoi gramotnosti v srede trudovogo kollektiva [Organization of Information and Educational Activities on Financial Literacy among the Workforce]. In Lochan, S. A. (Ed.). *Finansovoe prosveshchenie: IV mezhdunarodnaya nauchno-prakticheskaya konferentsiya po finansovomu prosveshcheniyu v Rossii: sbornik materialov, Moskva, 06–07 aprelya 2021 goda*. Issue 4. Moscow, Assotsiatsiya razvitiya finansovoi gramotnosti, pp. 208–2016. EDN XGIVES.

2. Gimpelson, V. E. (2019). Vozrast i zarabotnaya plata: stilizovannye fakty i rossiiskie osobennosti [Age and Wages: Stylized Facts and Russian Features]. In *Ekonomicheskii zhurnal VShE*. Vol. 23. No. 2, pp. 185–237.

3. Gorelikov, S. Yu. (2016). Pravovaya gramotnost' rabotnikov doshkol'nykh obrazovatel'nykh uchrezhdenii (DOU) YuAO goroda Moskvy v oblasti norm trudovogo prava (2014–2015 uchebnyi god) [Legal Literacy of Employees of Preschool Educational Institutions (DOE) of the South Administrative District of Moscow in the Field of Labor Law (2014–2015 Academic Year)]. In *Nauchnaya diskussiya: voprosy yurisprudentsii*. No. 2 (41), pp. 7–16. EDN VKJPPT.

4. Dolzhenko, R. A., Antonov, D. A. (2018). Trudoustroistvo vypusknikov: sootvetstvie professii i raboty (na primere Sverdlovskoi oblasti) [Employment of Graduates: Correspondence between Profession and Work (On the Example of the Sverdlovsk Region)]. In *Narodonaselenie*. Vol. 21. No. 3, pp. 109–121.

5. Klocheva, G. M. (2017). Sotsial'no-trudovaya kompetentnost' kak determinanta funktsional'noi gramotnosti razvitiya i sotsializatsii lichnosti shkol'nikov [Social and Labor Competence as a Determinant of the Functional Literacy of the Development and Socialization of the Personality of Schoolchildren]. In *Novaya nauka: istoriya stanovleniya, sovremennoe sostoyanie, perspektivy razvitiya: sbornik statei Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii, Volgograd, 18 noyabrya 2017 goda*. Part 2. Volgograd, Obshchestvo s ogranichennoi otvetstvennost'yu «OMEGA SAINS», pp. 128–134. EDN ZUTWGR.

6. Mardanova, G. A. (2017). Rol' spravochnoi pravovoi sistemy GARANT v obespechenii pravovoi gramotnosti naseleniya v sfere trudovykh otnoshenii [The Role of the Reference Legal System GARANT in Ensuring the Legal Literacy of the Population in the Field of Labor Relations]. In *Zhurnal yuridicheskikh issledovaniy*. Vol. 2. No. 4, pp. 61–69. EDN ZWSUOP.

7. Muratova, K. R. (2019). Rol' pravovoi gramotnosti rabotnikov v oblasti trudovykh otnoshenii [The Role of Legal Literacy of Employees in the Field of Labor Relations]. In *Advances in Science and Technology: sbornik statei XXI mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii, Moskva, 15 iyunya 2019 goda*. Moscow, Obshchestvo s ogranichennoi otvetstvennost'yu «Aktual'nost'.RF», pp. 273–274. EDN YOOVWC.

8. Nasakina, L. N. (2017). Ukreplenie demograficheskogo i trudovogo potentsiala. Klyuchevye napravleniya povysheniya effektivnosti pravovoi gramotnosti molodezhi kak osnova natsional'noi bezopasnosti v RF [Strengthening Demographic and Labor Potential. Key Directions for Improving the Efficiency of Legal Literacy of Young People as a Basis for National Security in the Russian Federation]. In *Diskurs*. No. 4 (6), pp. 74–80. EDN YJMOYL.

9. Redkin, V. P., Boskin, G. S., Ravutskaya, Zh. I. (2020). Proektirovanie tekhnologicheskoi gramotnosti pri prepodavanii predmeta «Trudovoe obuchenie. Tekhnicheskii trud» [Designing Technological Literacy in Teaching the Subject “Labor Training. Technical Work”]. In *Problemy i perspektivy podgotovki spetsialista k professional'noi deyatel'nosti v sovremennykh usloviyakh: materialy mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii, Bryansk, 03–04 iyunya 2020 goda*. Bryansk, Bryanskii gosudarstvennyi universitet imeni akademika I. G. Petrovskogo, pp. 65–69. EDN FFCCZO.

10. Tarasova, A. A., Bondarenko, O. A. (2019). Formirovanie pravovoi gramotnosti sportsmenov v sfere trudovoi deyatel'nosti [Formation of Legal Literacy of Athletes in the Field of Work]. In *Tekhnologii formirovaniya pravovoi kul'tury v sovremenном obrazovatel'nom prostranstve: materialy IV Vserossiiskoi nauchno-prakticheskoi konferentsii s mezhdunarodnym uchastiem, Volgograd, 26 aprelya 2019 goda*. Volgograd, Volgogradskii gosudarstvennyi agrarnyi universitet, pp. 160–166. EDN IJHAPN.

11. Trutanova, A. V., Barinova, A. N., Rumyantseva, N. A. (2017). Zaklyuchenie trudovogo dogovora. Osnovy yuridicheskoi gramotnosti [Conclusion of an Employment Contract. Fundamentals of Legal Literacy]. In *Tendentsii i perspektivy resheniya problem gosudarstva i prava: sbornik statei Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii, Omsk, 16 sentyabrya 2017 goda*. Omsk, Obshchestvo s ogranichennoi otvetstvennost'yu «Aeterna», pp. 145–147. EDN ZFWVER.
12. Shmagina, Ya. A. (2017). Pravovaya gramotnost' rabotodatelya i yuridicheskie posledstviya ee otsutstviya v kontekste zakonotvorcheskogo protsessa v oblasti trudovogo zakonodatel'stva [Legal Literacy of the Employer and the Legal Consequences of Its Absence in the Context of the Legislative Process in the Field of Labor Legislation]. In *Nauchnaya diskussiya: voprosy yurisprudentsii*. No. 2 (53), pp. 68–80. EDN XUYCGJ.
13. Huan, Li. (2022). Labor Education in the Era of Artificial Intelligence. In *Advances in Educational Technology and Psychology*. Vol. 6. No. 4. DOI: 10.23977/aetp.2022.060404.
14. Huang, Ling. (2022). Construction and Analysis of Indicators of the Labor Education System Based on the Gray Correlation Degree Model. In *Computational Intelligence and Neuroscience*. No. 1–8. DOI: 10.1155/2022/2281469.
15. Wang, Jia, Sun, Bo. (2022). The Evaluation System of Labor Education Courses in Higher Education Institutions in the New Era. In *Proceedings of the 2nd International Conference on Education: Current Issues and Digital Technologies*. DOI: 10.2991/978-2-494069-02-2_66.
16. Zhang, Pengcheng, Wang, Xiaolu, Li, Chun. (2022) Study on Labor Literacy of Medical Students in 5 Colleges and Universities in Heilongjiang Province and Its Influencing Factors. In *Chinese Journal of Medical Education*. No. 42 (9), pp. 778–782.