



Методическое обеспечение системы профессионального отбора педагогического персонала в учреждениях детского отдыха и оздоровления (на примере вожатых)

А. С. ФЕТИСОВ, Ю. В. КУДИНОВА

АННОТАЦИЯ

Введение. Организация детского отдыха и оздоровления – один из приоритетов современной государственной политики во всем мире. Большое влияние на качество организации детского отдыха и оздоровления имеет уровень профессиональной компетентности и определенный набор личных качеств педагогического персонала, поэтому важно сформировать систему профессионального отбора педагогического персонала в учреждениях детского отдыха и оздоровления, которая позволит повысить эффективность детского отдыха и оздоровления.

Цель исследования: научно-теоретическое и экспериментальное обоснование системы профессионального отбора педагогического персонала в учреждения детского отдыха и оздоровления (на примере вожатых).

Материалы и методы исследования. Исследование проводилось в 2023-2024 гг. Для выявления профессиональных дефицитов вожатых была использована технология «Совместное генерирование инновационных решений» (СоГИР), а также результаты анкетирования студентов, проходивших летнюю педагогическую практику в качестве вожатых в учреждениях детского отдыха и оздоровления. Всего в анкетировании студентов приняли участие 556 респондентов, в настоящем исследовании использовался один из разделов анкеты «профессиональные дефициты вожатого». Также в качестве метода исследования был использован сравнительный анализ показателей, характеризующих качество организации детского отдыха и оздоровления, до и после внедрения системы профессионального отбора педагогического персонала в учреждениях детского отдыха и оздоровления.

Результаты. В результате реализации технологии «Совместное генерирование инновационных решений» были выявлены и проранжированы 12 профессиональных дефицитов вожатых. Исследование внедрения системы профессионального отбора педагогического персонала в учреждениях детского отдыха и оздоровления позволило выявить улучшение качества отдыха по всем 7 выделенным количественным показателям: количество правонарушений (на 33%), количество травм у детей (на 35%), количество детей, которые не добились до конца смены (без учета медицинских показателей) (на 25%), количество официальных претензий (жалоб) от родителей (на 25%), охват отдыхающих проектной и кружковой деятельностью (на 7%), количество детей, выразивших желание вернуться в лагерь в следующем году (на 9%), количество вожатых, выразивших желание вернуться в лагерь в следующем году (на 7%).

Заключение. Полученные результаты исследования свидетельствуют о том, что разработанная система профессионального отбора педагогического персонала в учреждениях детского отдыха и оздоровления позволяет повысить эффективность организации детского отдыха и оздоровления, и могут быть использованы на практике при создании педагогического коллектива учреждений детского отдыха и оздоровления.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

система профессионального отбора, подбора, найма; учреждения детского отдыха и оздоровления, педагогический персонал, вожатый

Для цитирования: Фетисов А. С., Кудинова Ю. В. Методическое обеспечение системы профессионального отбора педагогического персонала в учреждениях детского отдыха и оздоровления (на примере вожатых) // Перспективы науки и образования. 2025. № 5. С. 197–214. <https://doi.org/10.32744/pse.2025.5.13>

Поступила: 13.04.2024 | Одобрена: 21.06.2025 | Опубликовано: 31.10.2025



Лицензия «С указанием авторства — С сохранением условий». Позволяет перерабатывать, исправлять и развивать произведения при условии указания авторства и лицензирования производных работ на аналогичных условиях.



Methodological support of the system of professional selection of teaching staff in institutions of children's recreation and recreation (using the example of counselors)

A. S. FETISOV, YU. V. KUDINOVA

ABSTRACT

Introduction. Organization of children's recreation and health improvement is one of the priorities of modern public policy all over the world. The level of professional competence and a certain set of personal qualities of the teaching staff have a great influence on the quality of organization of children's recreation and health improvement, therefore it is important to form a system of professional selection of teaching staff in children's recreation and health improvement institutions, which will increase the effectiveness of children's recreation and health improvement.

The aim of the study: scientific, theoretical and experimental substantiation of the system of professional selection of teaching staff in children's recreation and health improvement institutions (using counselors as an example).

Materials and methods of the study. The study was conducted in 2023-2024. To identify professional deficiencies of counselors, the technology "Joint Generation of Innovative Solutions" (SoGIR) was used, as well as the results of a survey of students who underwent summer pedagogical practice as counselors in children's recreation and health improvement institutions. A total of 556 respondents took part in the student survey; one of the sections of the questionnaire "professional deficiencies of a counselor" was used in this study. Also, as a research method, a comparative analysis of the indicators characterizing the quality of children's recreation and health improvement was used before and after the implementation of the system of professional selection of teaching staff in children's recreation and health improvement institutions.

Results. As a result of the implementation of the "Joint generation of innovative solutions" technology, 12 professional deficiencies of counselors were identified and ranked. The study of the implementation of the system of professional selection of teaching staff in children's recreation and health improvement institutions made it possible to identify an improvement in the quality of rest for all 7 identified quantitative indicators: the number of offenses (by 33%), the number of injuries among children (by 35%), the number of children who did not get to the end of the shift (excluding medical indicators) (by 25%), the number of official claims (complaints) from parents (by 25%), the coverage of vacationers with project and club activities (by 7%), the number of children who expressed a desire to return to the camp next year (by 9%), the number of counselors who expressed a desire to return to the camp next year (by 7%).

Conclusion. The obtained results of the study indicate that the developed system of professional selection of teaching staff in children's recreation and health institutions allows to increase the efficiency of organizing children's recreation and health, and can be used in practice when creating a teaching staff of children's recreation and health institutions.

KEYWORDS

professional selection system, recruitment, hiring; institutions for children's recreation and recreation, teaching staff, counselor

For Citation: Fetisov, A. S., & Kudinova, Yu. V. (2025). Methodological support of the system of professional selection of teaching staff in institutions of children's recreation and recreation (using the example of counselors). *Perspektivy nauki i obrazovania = Perspectives of Science and Education*, (5), 197–214. <https://doi.org/10.32744/pse.2025.5.13>

Received: 17 April 2025 | Approved: 23 June 2025 | Published: 31 October 2025



This is an open access article distributed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike International License (CC-BY-SA 4.0) that allows others to share the work with an acknowledgement of the work's authorship and initial publication in this journal

ВВЕДЕНИЕ

Среди целей устойчивого развития, которые перечислены в итоговом документе Генассамблеи ООН «Преобразование нашего мира: Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года» (2015) крепкое здоровье и благополучие и качественное образование. Одним из путей реализации данной цели в Российской Федерации является организация отдыха и оздоровления детей и подростков. 2025 год объявлен Министерством просвещения в Российской Федерации Годом детского отдыха в системе образования [1]. В этом же году МДЦ «Артек» отмечает свое 100-летие, ВДЦ «Орленок» 65-летие, ВДЦ «Смена» 40-летие. Актуальность функционирования организаций детского отдыха и оздоровления в Российской Федерации обусловлена множеством факторов, связанных с физическим, психоэмоциональным и социальным развитием детей. Современные условия жизни, характеризующиеся высокой нагрузкой на психику и ослаблением физического здоровья детей, подчеркивают необходимость организации качественного отдыха и оздоровления, направленных на восстановление и укрепление здоровья подрастающего поколения. Организация отдыха и оздоровления в детских лагерях представляет собой важнейшую задачу, способствующую гармоничному развитию детей, а также социальной адаптации в современном обществе. Проведение научных исследований и внедрение инновационных подходов в данную сферу являются важными шагами к повышению эффективности оздоровительных программ и обеспечения высококачественного отдыха для подрастающего поколения.

Подводя итоги летней оздоровительной кампании, заместитель председателя правительства РФ Татьяна Голикова отметила, что за лето 2024 года в детских лагерях отдохнули более 5,7 млн. детей, из них свыше 1,5 млн. — дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, в том числе дети-сироты и оставшиеся без попечения родителей, а также дети-инвалиды и с ограниченными возможностями здоровья. Проведено свыше 5,5 тыс. инклюзивных смен, в которых приняли участие более 509 тыс. человек. Более 2,5 млн. детей поправили свое здоровье в стационарных лагерях, свыше 2,8 млн. — в лагерях с дневным пребыванием. Около 350 тыс. человек отдыхали в профильных тематических лагерях, лагерях труда и отдыха, а также палаточного типа. В организации детского отдыха участвовало на 467 организаций больше, чем годом ранее. В лагерях работали около 700 тыс. человек, из которых 319 тыс. — педагогические работники, 87 тыс. — вожатые [2].

Но важно отметить, что на сегодняшний момент единая эффективная система организации детского отдыха и оздоровления в стране не до конца сформирована. Это связано с разрозненностью организации детского отдыха, которым занимаются на разных уровнях управления: от местного самоуправления до федерального. На законодательном уровне наблюдается неопределенность регулирования детского отдыха, связанная с ориентацией в решении ключевых вопросов, как на Федеральные законы, так и на постановления губернаторов, органы управления образованием, социальной защиты, молодежной политики). Также на сегодняшний день действует Межведомственная комиссия по вопросам организации отдыха и оздоровления детей [3] из представителей 12 министерств, председателем которой является Министр просвещения Сергей Кравцов.

Одной из составляющих системы организации детского отдыха и оздоровления является создание эффективной системы отбора, подбора и найма педагогического персонала, что является необходимым условием для повышения качества услуг в детских оздоровительных учреждениях. К педагогическому персоналу в лагере относятся воспитатели, вожатые, педагоги-организаторы, музыкальные работники, инструкторы по физической культуре и спорту. Но ключевой фигурой в системе организации детского отдыха является вожатый. Без вожатого система детского отдыха теряет свою эффективность, именно вожатый наполняет жизнь детей в лагере смыслом, содержанием, радостью и незабываемыми впечатлениями, поэтому к выбору и подготовке вожатых необходимо подходить с особой ответственностью. Стадия отбора кандидатуры вожатого – это процесс отбора организацией из ряда кандидатов одного или нескольких претендентов, наиболее подходящих имеющимся критериям на вакантное место [4].

Важным также является создание кадрового резерва вожатых, что позволит обеспечить более высокий уровень профессионализма и компетентности сотрудников лагеря, а также минимизировать риски, связанные с нехваткой квалифицированных кадров, путем формирования резерва специалистов, готовых к работе в учреждениях детского отдыха и оздоровления.

В сфере кадровой политики на государственном уровне в последние годы наметилась положительная динамика: появился ряд Профессиональных стандартов, создаются квалификационные справочники, происходит борьба с негативными явлениями, наметилось совершенствование форм оплаты труда. Но унификации требований к личностным качествам специалистов, что особо значимо в педагогической профессии, не произведено. Хотя еще в конце XIX века, выдающийся русский педагог и психолог П.Ф. Каптерев представил в своих исследованиях, что личностные качества являются одним из значительных факторов успешности в деятельности педагога [5], К. Д. Ушинский убеждал, что «в воспитании все должно основываться на личности воспитателя, потому что воспитательная сила изливается только из живого источника человеческой личности» [6], а А.С. Макаренко безапелляционно заявлял, что: «... воспитатель должен быть просто человеком» [7].

Личностные качества в педагогической профессии неотделимы от профессиональных. В.А. Сластенин считал, что личностные качества педагога важны, но они не должны противоречить профессиональным знаниям, а быть каркасом для профессионализма [8], детерминируя качество и успешность профессиональной деятельности педагогических работников. Большое значение имеют личностные качества и в профессии вожатого детского лагеря, поскольку в условиях круглосуточного совместно пребывания, помимо реализации основных трудовых функций (реализации системы трудовых действий в обобщенной трудовой функции), вожатый оказывает воспитательное воздействие непосредственным примером.

Таким образом, в рамках профессионального отбора вожатых (который является частью системы профессионального подбора, отбора и найма) особое внимание следует уделять личностным качествам кандидатов, что обусловлено многогранностью задач, стоящих перед вожатыми, а также спецификой взаимодействия с детьми. Учет личностных качеств в процессе профессионального отбора вожатых является неотъемлемой частью формирования эффективной системы организации детского отдыха и оздоровления.

Целью исследования является научно-теоретическое и экспериментальное обоснование системы профессионального отбора педагогического персонала в учреждениях детского отдыха и оздоровления (на примере вожатых).

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

С целью формирования системы профессионального отбора педагогического персонала в учреждениях детского отдыха и оздоровления было проведено экспериментальное исследование, которое проводилось в 2023-2024 гг. на базе муниципальных учреждений детского отдыха и оздоровления Воронежской области.

В рамках **первого этапа**, посвященного выявлению профессиональных дефицитов вожатых, которые в дальнейшем были учтены при разработке системы профессионального отбора, использована технология «Совместное генерирование инновационных решений» (СоГИР), целью которой является обеспечение личного участия каждого члена группы в разработке и принятии требуемого решения, чтобы каждый мог высказать своё мнение и увидеть реакцию группы на него. Работа по выявлению дефицитов проводилась в феврале 2023 года и в ней приняли участие 12 представителей административно-управленческого персонала из 6 муниципальных учреждений детского отдыха и оздоровления (6 директоров и 6 заместителей директоров по воспитательной работе).

Подготовительная стадия реализации технологии включала определение ведущего, формулировку цели групповой работы (определение профессиональных дефицитов вожатых учреждения детского отдыха и оздоровления), подготовку раздаточного материала для каждого участника (см. табл. 1).

Деятельностная стадия технологии предполагала вступительное слово ведущего о цели собрания, актуальности профессионального отбора вожатых в учреждения детского отдыха и оздоровления и роли личностных качеств вожатых. Далее участникам было предложено воспользоваться технологией группового решения, которая поможет учесть мнение каждого члена

коллектива и оперативно составить список профессиональных дефицитов, поддержанный большинством педагогического коллектива. Все участники группы по очереди озвучивали свои предложения относительно профессиональных дефицитов вожатого и вписывали все данные во второй столбец в таблице. В итоге было обозначено 50 профессиональных дефицитов вожатого. Затем каждый член группы индивидуально в 3 столбце выбрал 15 наименований, и группа приступила к подсчету числа общего выбора. Для этого каждый человек по порядку озвучивал номер и название дефицита. Те, кто отметил этот дефицит в индивидуальном выборе – поднимали руку. Ведущий после подсчета количества поднятых рук объявил итоговое число, которое каждый участник вписывал в столбец № 4 напротив озвученного дефицита. Таким образом, были определены дефициты, которые получили большинство голосов (по формуле $50\%+1$) и зафиксировано 12 профессиональных дефицитов вожатых учреждений детского отдыха и оздоровления, по мнению административно-управленческого персонала.

Таблица 1

Рабочая таблица технологии «СоГИР»

№ п/п	Перечень предложений	Мой выбор	Выбор группы	Мой рейтинг	Рейтинг группы
1	2	3	4	5	6

Следующий шагом стало ранжирование выбранных группой дефицитов. На первое место участникам группы необходимо было поставить самый распространенный профессиональный дефицит, встречающийся у вожатых, на 12 месте должен был оказать наименее распространенный дефицит. Групповой рейтинг (столбец 6) был найден с помощью «среднеарифметического значения». Для этого озвучивался дефицит, и каждый член группы называет тот ранг, который он ей присвоил. После этого суммировались все данные и были поделены на количество членов группы. В результате появился список профессиональных дефицитов вожатого, зафиксированный в определенной очередности.

На оценочной стадии была проведена обработка полученных данных, подготовлен итоговой протокол и проведено коллективное обсуждение участниками группы результатов и процесса работы.

Также для определения профессиональных дефицитов вожатых использовались материалы анкетирования студентов 3 курса педагогического университета по итогам прохождения летней вожатской практики (556 респондентов). Всего анкета включала 4 блока, в данном исследовании для анализа использовался один блок, посвященный профессиональным затруднениям вожатых в процессе работы.

Второй этап исследования включал разработку системы профессионального отбора педагогического персонала, на основе материалов полученных на первом этапе, которая была апробирована в 6 муниципальных учреждениях детского отдыха и оздоровления в 2024 году.

На третьем этапе было проведено сравнение количественных показателей, отражающих основные характеристики организации детского отдыха и оздоровления, до и после внедрения системы профессионального отбора педагогического персонала в учреждениях детского отдыха и оздоровления. Было сформулировано 7 ключевых количественных показателей, которые позволили подтвердить эффективность разработанной системы профессионального отбора педагогического персонала в учреждениях детского отдыха и оздоровления, специфика которой состоит в учете личностных качеств вожатых, имеющих, важнейшее значение, наряду с профессиональными умениями и навыками, сформированными в профессионально-педагогическом образовании профессиональными компетенциями.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Результаты теоретического исследования

Вопросы организации детского отдыха и оздоровления широко представлены в педагогических исследованиях, но в основном посвящены воспитательной составляющей организации детского отдыха.

О.Г. Солнцева и Ю.О. Цунаева дают типологию современных лагерей и выделяют особенности функционирования детских лагерей в современных условиях [9].

Большое внимание уделяется подготовке вожатых для работы в учреждениях отдыха и оздоровления. З.А. Саидов, Ф.У. Базаева, Д.В. Окороков рассматривают подготовку вожатых в контексте трансформации требований социума к педагогам и роста значения детских образовательных лагерей в системе образования [10]. Г.Р. Линкер, Г.Г. Кругликова, А.М. Салаватова уделяют внимание значению подготовки будущих вожатых к работе с детьми с ОВЗ [11]. Т.К. Меркулова и Н.Ю. Евсеева обращают внимание на то, что студенческие педагогические отряды обладают большим потенциалом обеспечения профессионального становления вожатого детского оздоровительного лагеря [12]. Н.Ю. Лесконог, Л.Ф. Шаламова обращаются к анализу программ подготовки вожатых, полученных в результате мониторинга деятельности организаций, осуществляющих профессиональное обучение, также авторы дают свое представление о перспективах повышения качества подготовки вожатых [13].

Вопросы профессионального подбора, отбора и найма персонала получили широкое распространение в зарубежной литературе. Одной из первых теорий найма персонала, которая базируется на предпосылках о том, что люди изначально обладают разными способностями, положительно коррелирующими с их производительностью, и образование никак не увеличивает производительность работников, может считаться теория сигналов М. Спенса [14]. Через несколько лет была предложена еще одна модель найма персонала – модель Б. Йовановича [15]. Спустя 20 лет свет увидела базовая модель поиска К. Писсаридиса и Д. Мортенсена [16]. В этой модели рабочие последовательно выбирают заработные платы из известного распределения, стратегия безработных диктует оптимальные правила выбора. Базовая модель поиска применялась для изучения продолжительности безработицы, которая зависит от экзогенных распределений заработной платы и скорости, с которой поступают предложения об уровне заработной платы. На основе теории социальных связей Г. Салонер [17] предложил свою модель рекомендаций при найме сотрудников. Когда работодатель не может оценить продуктивность работника, он обращается за рекомендациями. Рекомендатели дорожат своей репутацией, и поэтому советуют «правильные» решения о найме.

Одна из первых «расширенных» моделей – это модель Э. Лэзира [18], в которой вводится предпосылкой найма идея, что работники различаются не только навыками, но и «рискованностью» для работодателя. В это понятие Э. Лэзир вкладывает неопределенность относительно производительности работника после его трудоустройства. Модель «рискованности» работников эмпирически тестировали на «спортивных» профессиях [19] и оказалась реалистичной на таком специфичном рынке труда. В 2003 году Э. Лэзир [20] предложил модель, в которой эффективность мэтчинга определяется удачным сочетанием общих навыков работника, которые в срезе функциональных стратегий найма персонала впоследствии А. Каселл и Н. Ханаки объяснили влиянием социальных сетей и сигналов [21]. Наиболее полный обзор эмпирических и теоретических исследований по экономике персонала в области найма персонала и мэтчинга представлен П. Ойером и С. Шайфером [22].

Большое внимание в современных условиях уделяется использованию цифровых технологий в управлении персоналом. Т.И. Гурова делает анализ современных решений в области цифровых технологий, связанных с управлением персоналом и определением того, какие из них являются наиболее важными [23].

Затрагиваются и вопросы управления персоналом в образовательных организациях. Показана значимость стимулирования педагогических работников, как одно из средств достижения конкурентоспособности организации, сформулированы задачи для эффективного развития научно-педагогического персонала и достижения максимальной эффективности его

деятельности [24]. Уделяется внимание и психологическим аспектам профотбора. Практика проведения профессионального психологического отбора показывает, что правильная реализация его мероприятий способствует качественному формированию кадровой составляющей организации и позволяет своевременно предупреждать многие негативные проявления в ходе профессиональной деятельности [25].

Важной задачей любой организации является выбор и использование подходящих форм и методов подбора персонала, поскольку отсутствие грамотной системы подбора может отрицательно повлиять на желание соискателя работать в данной организации [26]. Вопрос профессионального подбора, отбора и найма педагогического персонала тесно связан с профессиональными дефицитами, так как в современных условиях рынка труда всё больше организаций детского отдыха и оздоровления сталкиваются с нехваткой квалифицированных сотрудников. В феврале 2023 года нами было проведено исследование профессиональных дефицитов вожатых учреждений детского отдыха и оздоровления, в котором приняли участие 12 представителей административно-управленческого персонала (директоров и заместителей директоров). Исследование проходило с использованием авторской технологии «Совместное генерирование инновационных решений» (СоГИР) [27].

Профессиональные дефициты – это осознанные или неосознанные недостатки (ограничения) в профессиональной компетентности, которые создают препятствия к осуществлению профессиональных действий. С позиции управления персоналом профессиональные дефициты могут, с одной стороны, рассматриваться как кадровый дефицит, с другой стороны, изучаться как дефицитные профессиональные навыки (квалификационный дефицит), которые необходимо у работников сначала формировать, а затем развивать и совершенствовать [28]. Профессиональные дефициты педагога ряд исследователей связывает с уровнем развития компетенции (Т. И. Пуденко, С. В. Смирнова и другие); с достижениями и неудачами обучающегося (Duglas Villms), неготовностью педагогов к принятию на себя ответственности (И. Б. Шмигилова и др.), стрессоустойчивостью, любовью к работе умением идти на компромисс, быть гибким (А. С. Рванова и др.), социально-педагогической оценкой обучающихся (Т. А. Заглодина), недостаточной персонализированной поддержкой обучающегося в процессе личностного развития (В. И. Блинов) [29]. Восполнение профессиональных педагогических дефицитов – это разрешение имеющихся затруднений, которые не позволяют им успешно реализовывать те или иные направления профессиональной деятельности [30].

Таким образом, результаты теоретического исследования демонстрируют отсутствие работ, посвященных системе профессионального отбора педагогического персонала учреждений детского отдыха и оздоровления, несмотря на внимание ученых как к вопросам организации отдыха и оздоровления, так и системы профессионального отбора персонала.

Результаты экспериментального исследования

В итоге по результатам реализации авторской технологии «Совместное генерирование инновационных решений» с участием 12 представителей административно-управленческого персонала учреждений детского отдыха и оздоровления были выявлены следующие профессиональные дефициты вожатых (список приводится в соответствии с произведенным ранжированием):

1. Низкий уровень мотивации.
2. Отсутствие инициативы.
3. Отсутствие стрессоустойчивости.
4. Отсутствие коммуникабельности во взаимоотношениях с детьми, напарником, администрацией лагеря.
5. Несоблюдение профессиональной этики в конфликтных ситуациях.
6. Низкий уровень ответственности, в том числе социальной.
7. Неумение решать бытовые вопросы.
8. Отсутствие творческого подхода и креативности.

9. Низкий уровень самоанализа собственной деятельности и личностных качеств.
10. Отсутствие желания самосовершенствования.
11. Нетерпеливость и неумение доводить дело до конца.
12. Неумение воспринимать критику, даже конструктивную.

Таким образом, мы видим, что большинство дефицитов вожатых учреждений детского отдыха и оздоровления связаны с личностными качествами вожатых, соответственно, при выстраивании системы профессионального отбора вожатых, важно учитывать не только профессиональные знания и умения, но и личностные качества.

Это подтверждает и опрос самих вожатых. Среди трудностей, которые возникли в ходе практики, студенты отметили трудности во взаимодействии с администрацией лагеря (26,07%), сложности в выборе форм работы с детьми (23,5%), сложности во взаимодействии с детьми (21,5%), отсутствие контакта с напарником (14,3%).

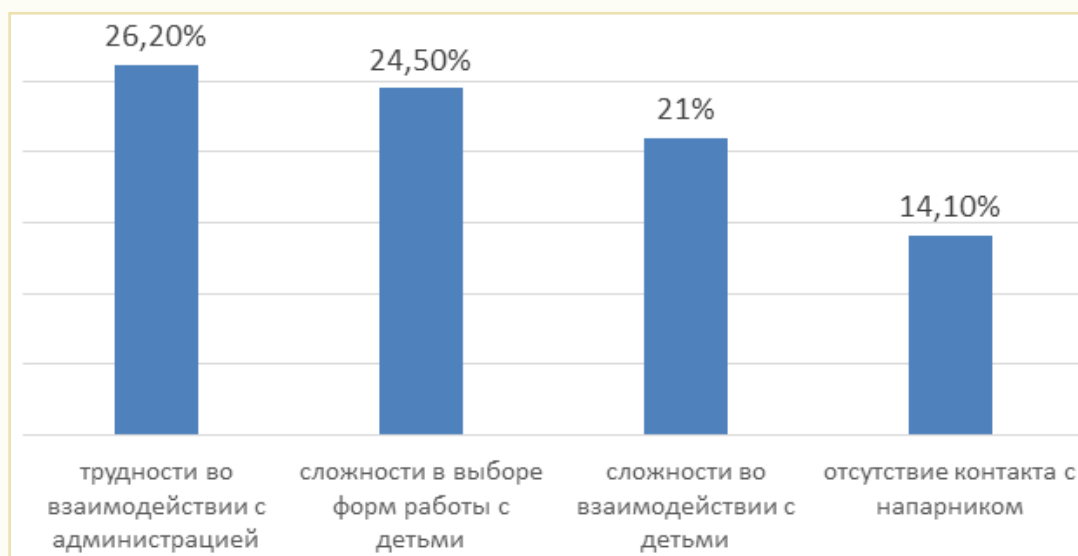


Рисунок 1 Распределение ответов на вопрос «С какими трудностями вы столкнулись в ходе работы вожатым?»

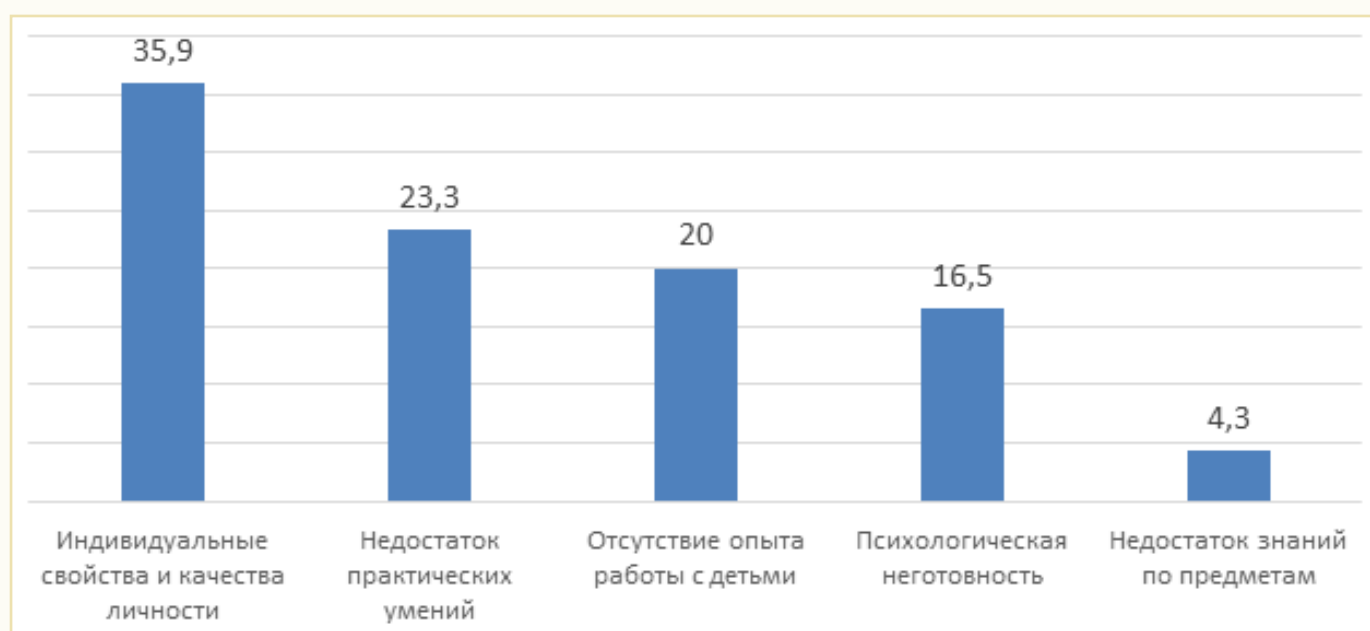


Рисунок 2 Распределение ответов на вопрос «Каковы причины возникших трудностей?»

При этом к причинам возникших затруднений студенты отнесли свои индивидуальные свойства и качества личности (35,9%), что в свою очередь подтверждает важность формирования профессионально значимых качеств будущих педагогов; 23,3% отметили недостаток практических умений, 20% – отсутствие опыта работы с детьми и 16,5% обратили внимание на психологическую неготовность к работе в условиях детского лагеря, а вот недостаток знаний по предметам специальной подготовки выбрали лишь 4,3% студентов.

Несмотря на все трудности и проблемы, студенты осознают положительное влияние практики на их профессиональное становление: получение практических умений (31,6%), получение нового социального опыта (25,2%), возможность проверить правильность выбора будущей профессии (24,3%), возможность применения полученных в ходе обучения знаний (18,5%).

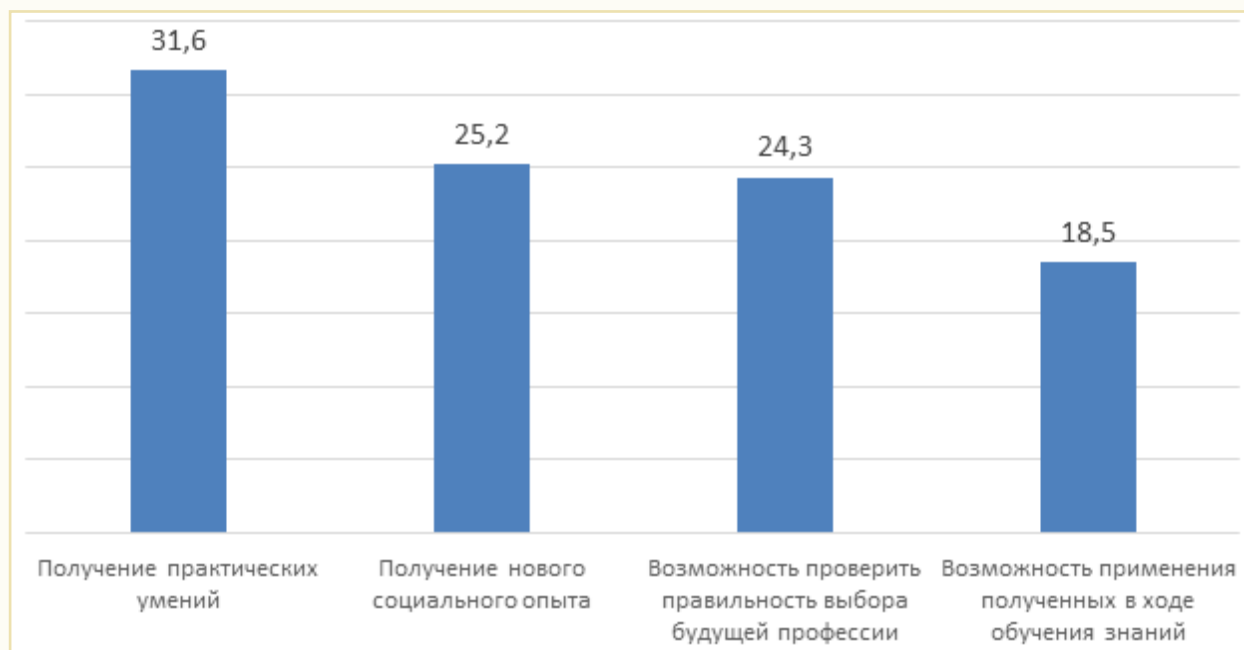


Рисунок 3 Распределение ответов на вопрос «В чем заключается положительное влияние практики на профессиональное становление?»

На вопрос «Что Вы можете отнести к своим главным достижениям за время работы вожатым?» ответы респондентов распределились следующим образом:

- личное самосовершенствование – 15,8%
- взаимодействие с детьми – 14,9%
- создание психологически комфортной атмосферы в отряде – 12,5%
- раскрытие потенциала детей – 12,5%
- решение вопросов бытового характера – 11,5%
- достижения отряда – 8,4%
- самостоятельная организация лагерных мероприятий – 7,3%
- самостоятельное решение проблем, возникающих с родителями – 5,3%.

Таким образом, сами вожатые также осознают роль профессионально значимых личностных качеств в профессиональной деятельности.

На основании проведенной диагностики нами была разработана система профессионального отбора для учреждений детского отдыха и оздоровления.



Рисунок 4 Распределение ответов на вопрос «Что Вы можете отнести к своим главным достижениями за время работы вожатым?»

Дадим более подробную характеристику каждого из этапов.

Подготовительный этап. Начинается с анализа потребностей в персонале, который в условии учреждения детского отдыха и оздоровления зависит от направленности лагеря, продолжительности смены, численности и категории детей, особенностей реализуемых программ воспитания, отдыха и оздоровления детей и штатного расписания. Основной единицей педагогического персонала являются вожатые и воспитатели. Традиционно дети в лагере поделены на отряды в соответствии с возрастными, с каждым отрядом работают вожатые (минимальное количество 2), кроме того штатное расписание предусматривает подменных вожатых, методистов, музыкальных работников, инструкторов по физической культуре и спорту. Далее происходит анализ рынка труда в системе образования, который в случае с системой детского отдыха и оздоровления констатирует, что основная часть педагогического персонала – это представители молодежи (студенты педагогических университетов или члены педагогических отрядов МООО «Российские Студенческие Отряды»), поскольку работа вожатым является чаще всего сезонной и не предполагает высокого заработка.

При подборе персонала применяются технологии разных групп, в зависимости от цели и финансовой возможности работодателя. Применение в совокупности технологий разных представленных групп дает наибольшую эффективность при подборе персонала [31]. Важным пунктом является определение источников найма. К внешним источникам можно отнести: прямой поиск кандидатов, нетворкинг, смартстаффинг, взаимодействие с образовательными организациями, ATS-платформы, социальные сети, прелиминаринг, профессиональные ассоциации, педагогические отряды, сайты для работодателей и соискателей. Внутренние источники – это человеческие ресурсы, уже осуществляющие трудовые функции на предприятии [32]. Внутренние источники представлены кадровым резервом и состоят из вожатых, которые уже работали в конкретных учреждениях детского отдыха и оздоровления. Также можно использовать совмещение профессий, если учреждение детского отдыха и оздоровления набирает педагогов дополнительного образования для организации кружковой работы, то этой деятельностью могут заниматься вожатые. При условии того, что организация детского отдыха и оздоровления использует только внутренние источники найма, то все последующие пункты аннулируются и сразу происходит переход к подготовке трудового договора.

I. ПОДГОТОВИТЕЛЬНЫЙ ЭТАП



II. ОСНОВНОЙ ЭТАП



III. ИТОГОВЫЙ ЭТАП



Затем происходит уточнение требований к кандидату, с учетом Профстандарта, должностной инструкции и профессиограммы. В 2018 году был издан Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ N 840н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист, участвующий в организации деятельности детского коллектива (вожатый)", который, в том числе, предусматривает требования к уровню образования и профилю подготовки вожатого [33]. Должностная инструкция вожатого может быть разработана непосредственно в учреждении детского отдыха и оздоровления с учетом его специфики, но с опорой на действующее законодательство. М.А. Мазниченко выделяет 2 составляющие профессиограммы вожатого: 1) особенности составляющей профессиограммы вожатого, включая условия, содержание (выполняемые вожатым функции и решаемые им задачи), средства, квалификационные требования и должностные обязанности; 2) обусловленные этими особенностями знания, умения, навыки,

личностные и профессиональные (в том числе психические) качества, необходимые для успешного выполнения этой деятельности и качества, наличие которых значительно снижает эффективность деятельности и делает ее выполнение невозможным[34]. Далее необходимо обратить внимание на определение необходимых способностей и личностных качеств претендента на основе специфики лагеря. На основании Приказа Минобрнауки России от 13.07.2017 № 656 "Об утверждении примерных положений об организациях отдыха детей и их оздоровления"[35] выделяют следующие типы лагерей: детский центр, школьный лагерь, трудовой лагерь, профильный лагерь, тематический лагерь. Специфика каждого из представленных типов лагеря влияет на требования к претендентам.

Итогом подготовительного этапа должна стать карта компетентности претендента- это структурированный инструмент, который представляет собой набор навыков, знаний и умений, необходимых для выполнения определенной роли или профессиональной деятельности.

Основной этап начинается с заполнения первичных документов – это может быть написание заявления с просьбой рассмотреть кандидатуру, регистрация на портале или подача заявки. Далее осуществляется сбор информации о претендентах и происходит первичный отбор претендентов в соответствии с установленными требованиями. Претендент на самом начальном этапе может не подойти из-за возраста или, например, многие лагеря выдвигают такое требование к кандидатам, как отсутствие татуировок. И по фото претендента, в данном случае, можно сразу сделать вывод о несоответствии.

Затем происходит оценка документов претендента (аттестаты, дипломы, свидетельства, рекомендательные письма, характеристики, опросные и анкетные листы). Обязательным требованием при трудоустройстве в учреждения детского отдыха и оздоровления является медицинская книжка, оформленная в соответствии с требованиями российского законодательства. Обязательной также является справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования. Если у претендента отсутствует педагогическое образование, то обязательным является наличие свидетельства, подтверждающего присвоение квалификации «Вожатый».

Также в ходе основного этапа претенденты проходят различные диагностические процедуры для оценки компетенций, профессиональных и личностных качеств, которые могут проходить в форме: психологических тестов и анкет, решения кейсов и ситуативных задач, ассесмент-центров (проведение деловой игры с моделированием спорных рабочих ситуаций для оценки поведения сотрудников в нестандартных условиях). Диагностические процедуры могут осуществляться как дистанционно (на электронных платформах), как и форме заполнения бланков. Проводимые диагностические процедуры должны соответствовать сформированной на первом этапе карте компетентности и учитывать специфику типа лагеря. По результатам анализа результатов диагностических процедур, претенденты приглашаются на собеседование.

Завершается основной этап собеседования беседой с целью получения или уточнения информации относительно профессионального уровня соискателя на вакантную должность, имеющихся у него компетенций, личных целей и ценностей, мотивационного профиля и др. Собеседование – это интервью с заданными, типовыми вопросами, ответы на которые требуют точной и профессиональной оценки[36]. Кандидату интервью дает возможность определить, подходит ли ему не только предлагаемая должность, но и компания в целом, ее корпоративная культура, соответствует ли она его ожиданиям и др. [37].

Собеседование позволяет лично оценить кандидата и задавать вопросы в необходимой последовательности, чего нельзя сделать с помощью теста. Оно дает возможность судить об инициативности и интеллекте кандидата, а также следить за особенностями его поведения: выражением лица, реакциями и так далее. Результатам собеседования придается наибольшее значение при принятии окончательного решения о приеме кандидата на работу. Структура и содержание собеседования зависят как от типа интервью, так и от тех задач, которые предстоит решить в его ходе. При осуществлении отбора педагогического персонала учреждения детского отдыха и оздоровления важно применять собеседование, для того, чтобы убедиться подходит ли кандидат для работы с детьми в условиях лагеря. Во время собеседования кандидата оценивают по различным критериям: способности к общению с детьми, умение решать конфликты и организо-

вызывать мероприятия. Существует несколько основных типов интервью в рамках собеседования: серийное или последовательное интервью, панельное интервью, структурированное интервью, ситуативное интервью. Наибольшим потенциалом, на наш взгляд, обладает стрессовое интервью [38], которое проводится в условиях специально смоделированной стрессовой ситуации и позволяет выявить «скользящие» моменты или разоблачить скрытые (скрываемые) намерения, а также проверить реакцию кандидата на стрессовые условия. Целью этого интервью является определение реакции претендента на напряженные ситуации, которые могут возникнуть в процессе работы. Данный вид интервью особенно подходит для отбора вожатых, поскольку их работа сопряжена с постоянной сменой видов деятельности, высокой интенсивностью труда и необходимостью стрессоустойчивости как профессионально значимого личностного качества.

Итоговый этап включает принятие решения о соответствии претендента требованиям организации, принятие претендента на работу или отказ в принятии и подготовку к заключению трудового договора. На основании анализа происходит выбор наиболее подходящего претендента, принятие окончательного решения о найме и оформление необходимых документов. В 2023-2024 гг. нами было проведено исследования, основанное на внедрении разработанной системы профессионального отбора вожатых для учреждений детского отдыха и оздоровления. Выделенные показатели позволили оценить эффективность применения представленной системы для лагерей Воронежской области.

В 2023 году по итогам летней оздоровительной компании были выявлены количественные показатели, отражающие основные характеристики организации детского отдыха и оздоровления. В исследовании принимали участие 6 учреждений отдыха и оздоровления Воронежской области. В рамках подготовки к летнему сезону 2024 года была внедрена описанная ранее системы профессионального отбора вожатых для учреждений детского отдыха и оздоровления. По итогам проведения летних смен 2024 года было проведено повторное исследование, которое позволило сравнить показатели двух лет (см. таблица 2).

Таблица 2

№	Критерий для сравнения	2023 год	2024 год
1.	Количество правонарушений	12	8
2.	Количество травм у детей	42	27
3.	Количество детей, которые не добыли до конца смены (без учета медицинских показателей)	72	54
4.	Количество официальных претензий (жалоб) от родителей	8	6
5.	Охват отдыхающих проектной и кружковой деятельностью (в процентах)	81	89
6.	Количество детей, выразивших желание вернуться в лагерь в следующем году (в процентах)	52	61
7.	Количество вожатых, выразивших желание вернуться в лагерь в следующем году (в процентах)	56	67

Таким образом, мы видим положительную динамику по всем 7 показателям: снижение количества правонарушений (на 33%) и травм (на 35%) у детей, а это существенно влияет на безопасность пребывания детей в учреждении детского отдыха и оздоровления; рост процента охвата детей кружковой и проектной деятельностью (на 7%), что свидетельствует о наличии дополнительных компетенций у вожатых; хотя и незначительно, но рост процентных показателей количества детей (на 9%) и вожатых (на 11%), желающих вернуться в лагерь в следующем году; снижение количества официальных претензий от родителей (на 25%); уменьшилось также количество детей, которые не добыли до конца смены (на 25%). В ходе беседы директора лагерей отметили среди недостатков апробируемой системы трудозатратность, поскольку в системе детского отдыха и оздоровления отсутствуют штатные единицы, которые могли бы заниматься подбором персонала, эта функция ложится на директора. В качестве перспектив исследования нами была намечена автоматизация ряда пунктов алгоритма отбора вожатых с помощью цифрового автоматизированного портала.

ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

В результате проведенного исследования, разработанная на основе выявленных профессиональных дефицитов, система профессионального отбора вожатых позволила улучшить качество организации детского отдыха и оздоровления. Профессиональный отбор персонала является одной из ключевых функций управления кадровыми ресурсами в современных организациях. Роль профессионального отбора в деятельности учреждений детского отдыха и оздоровления чрезвычайно важна, так как напрямую влияет на качество отдыха и оздоровления детей, их безопасность и общее впечатление от пребывания в лагере. Полученные данные согласуются с мнением П.Ю. Романова и О.Х. Васёвой, которые утверждают, что «отсутствие системы профотбора приводит к проблемам в кадровой политике организации, текучести кадров и к снижению общего качества работы учреждения» [4]. Вопросы кадрового менеджмента, вопросы подбора и отбора кадров в организации являются актуальными в современной науке управления персоналом, так как именно кадровый потенциал является основой эффективной работы и развития учреждения.

Важно не только привлекать кандидатов с необходимыми компетенциями, но и учитывать их личные качества, которые могут повлиять на успешность интеграции в коллектив и выполнение поставленных задач. Поэтому важно не только учитывать формальные показатели при устройстве кандидатов на работу (наличие документа об образовании, медицинской книжки, справки об отсутствии судимости), но и проводить профессиональный психологический отбор, под которым, вслед за Д.В. Смирновым и С.Н. Сорокоумовой [25], мы понимаем многогранный и сложный процесс, позволяющий посредством изучения профессиональной психологической пригодности человека определить соответствие его личностного потенциала требованиям профессии и спрогнозировать успешность его реализации в профессиональной деятельности.

Однако, разработанная система не согласуется стереотипическими представлениями Д. Мортенсена, который [16] делает акцент в системе профотбора только на конкретные умения и навыки. Важно, наряду с профессиональными компетенциями, учитывать и личностные качества вожатого, которые являются фундаментом успешного функционирования системы детского отдыха и оздоровления. Именно они позволяют создать благоприятную атмосферу, наладить эффективное взаимодействие с детьми, организовать интересную и безопасную деятельность и способствовать личностному росту каждого ребенка.

Таким образом, методическое обеспечение системы профессионального отбора педагогического персонала в учреждениях детского отдыха и оздоровления – это комплекс мер и инструментов, направленных на выявление кандидатов, обладающих необходимыми профессиональными и личностными качествами для работы с детьми. Правильно организованная система профессионального отбора является залогом успешной работы учреждения детского отдыха и оздоровления, обеспечивая безопасность, комфорт и интересное времяпрепровождение для детей.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Система профессионального отбора педагогического персонала в учреждениях детского отдыха и оздоровления играет ключевую роль в обеспечении качественного воспитательного процесса и создания комфортной среды для детей. Эффективный отбор специалистов позволяет повысить уровень образовательных услуг, обеспечить безопасность и здоровье детей. Разработанная система профессионального отбора педагогического персонала для учреждений детского отдыха и оздоровления включает три этапа: подготовительный (итогом которого станет составление карты компетентности претендента), основной (начинается с заполнения первичных документов и прохождения ряда диагностических процедур и завершается собеседованием), итоговый этап – принятие решения о предоставлении работы претенденту и необходимости подготовки документов для оформления трудового договора.

Особенность представленной системы профессионального отбора педагогического персонала для учреждений детского отдыха и оздоровления заключается в учете профессиональных знаний, умений и навыков, формального соответствия установленным требованиям представленных

документов (документ об образовании, медицинская книжка, справка об отсутствии судимости), внимания работодателей к личностным качествам претендента, играющим важную роль. В процессе профессионального отбора педагогического персонала важно учитывать тип лагеря, который оказывает внимание не только на необходимые для сотрудников профессиональные компетенции, но и на профессионально значимые личностные качества.

Таким образом, качественный отбор педагогического персонала для учреждений детского отдыха и оздоровления способствует устойчивому развитию; формированию высококвалифицированного кадрового состава, способного организовать интересный и безопасный детский отдых; формированию положительного имиджа учреждения детского отдыха и оздоровления, обеспечению конкурентоспособности.

ФИНАНСИРОВАНИЕ

Исследование выполнено при финансовой поддержке Министерства просвещения Российской Федерации в рамках выполнения государственного задания в сфере науки по теме: «Формирование системы профессионального отбора высококвалифицированного административно-управленческого и педагогического персонала для организации отдыха детей и их оздоровления» (номер темы ОТГЕ-2025-0029).

ЛИТЕРАТУРА

1. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 29 августа 2024 г. № Р-160 «Об объявлении 2025 года Годом детского отдыха в системе образования» // <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/409549339/> (дата обращения 30.04.2025).
2. Федеральный портал «Российское образование»: сетевое издание. Летом 2024 года в детских лагерях отдохнули более 5,7 млн детей // <https://edu.ru/app.php/news/glavnye-novosti/letom-2024-goda-v-detskih-lageryah-otdohnuli-bolee/> (дата обращения 30.04.2025).
3. Минпросвещения России: официальный сайт. Межведомственная комиссия по вопросам организации отдыха и оздоровления детей // https://edu.gov.ru/about/apparatus/rest_and_recovery/ (дата обращения 03.05.2025).
4. Романов П. Ю., Васёва О. Х. Роль подбора и отбора кадров в системе управления персоналом современной образовательной организации // Проблемы современного педагогического образования. 2018. № 60-1. С. 229-233.
5. Григорьева Е. П. Роль профессионально значимых личностных качеств педагога // Вестник магистратуры. 2015. №3 (42). С. 67-68.
6. Ушинский К. Д. Избранные педагогические сочинения. Москва: Учпедгиз, 1953. Т.1. 639 с.
7. Макаренко А. С. О воспитании. Москва: Политиздат, 1988. 197 с.
8. Сластенин В. А. Педагогика: учебник для студентов учреждений высшего профессионального образования. Москва: Академия, 2011. 608 с.
9. Солнцева О. Г., Цунаева Ю. О. Особенности функционирования детских лагерей в современных условиях // Инновации и инвестиции. 2021. №12. С. 225-228.
10. Саидов З. А., Базаева Ф. У., Окорочков Д.В. Подготовка будущих педагогов к работе в условиях детских образовательных лагерей // Проблемы современного педагогического образования. 2023. № 79-4. С. 186-189.
11. Линкер Г. Р., Кругликова Г. Г., Салаватова А. М. Подготовка вожатых в вузе к работе в детском лагере в условиях инклюзивного лагеря // Вестник НВГУ. 2023. №4. С. 81-93
12. Меркулова Т. К., Евсеева Н. Ю. Педагогические условия профессионального становления вожатого детского оздоровительного лагеря // Общество: социология, психология, педагогика. 2023. № 3 (107). С. 100-106. DOI: 10.24158/spp.2023.3.15
13. Лесконог Н. Ю., Шаламова Л. Ф. Программы подготовки вожатских кадров: результаты мониторинга деятельности организаций, осуществляющих профессиональное обучение вожатых // Наука и школа. 2025. № 2. С. 135-145. DOI: 10.31862/1819-463X-2025-2-135-145.
14. Spence M. Competitive Optimal Responses to Signals: An Analysis of Efficiency and Distribution // Journal of Economic Theory, 1974. Vol. 7, issue 3. P. 296-332.
15. Jovanovich B. Firm specific capital and turnover // Journal of Political Economy, 1979. Vol. 87, issue 6. P. 1246-1260.

16. Mortensen, D. T. and Pissarides C. A. New developments in models of search in the labor market // Handbook of Labor Economics, 1999. Vol. 3, Part B. P. 2567-2627.
17. Saloner G. Old boy networks as screening mechanisms // Journal of Labor Economics, 1985. Vol. 3, issue 3. P. 255-267.
18. Lazear E. P. Hiring risky workers // Internal Labour Markets, Incentives and Employment, 1998. Chapter 7. P. 143-158.
19. Hendricks W., DeBrock L. Koenker R. Uncertainty, hiring and subsequent performance: The NFL draft // Journal of Labor Economics, 2003. Vol. 21, issue 4. P. 857-886.
20. Lazear E. P. Firm-specific human capital: A skill-weights approach // NBER Working Papers from National Bureau of Economic Research, 2003. No 9679. P. 214-240.
21. Casella Hanaki N. Information channels in labor markets: On the resilience of referral hiring // Journal of Economic Behavior and Organization, 2008. Vol. 66. P. 492-513.
22. Oyer P., Schaefer S. Personnel Economics: Hiring and Incentives // NBER Working, 2011. No. 15977. P. 1769-1823.
23. Гурова Т. И. Цифровые технологии в управлении персоналом // Вестник РМАТ. 2022. №2. С. 36-40
24. Петрякова С. В., Кот Е. М., Малькова Ю. В., Горбунова О. С., Пильникова И. Ф. Управление персоналом в образовательных организациях // Образование и право. 2022. № 8. С. 215-217. DOI: 10.24412/2076-1503-2022-8-215-217
25. Смирнов Д. В., Сорокоумова С. Н. Профессиональный психологический отбор как цель, процесс и результат // Вестник Мининского университета. 2022. Т. 10, № 3(40). DOI: 10.26795/2307-1281-2022-10-3-17
26. Коркина Т. А. Зарубежный и отечественный опыт подбора персонала // Общество, экономика, управление. 2021. Т. 6. № 4. С. 58-63. DOI: 10.47475/2618-9852-2021-16408
27. Резанович И. В. Технология совместного генерирования инновационных решений в системе неформального обучения руководителей образовательных организаций // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. 2021. № 2(47). С. 5-14.
28. Вороткова И. Ю. Диагностика профессиональных дефицитов современных педагогов на основании результатов профессиональной деятельности // Педагогическое образование в России. 2022. № 2. С. 105-112.
29. Фетисов А. С. Профессиональные дефициты педагога в современных реалиях // Актуальные проблемы личностно-профессионального становления педагога: вызовы, тенденции и перспективы: Сборник научных статей II Международного форума, посвященного Году семьи, Воронеж, 16-18 мая 2024 года. Воронеж: Воронежский государственный педагогический университет, 2024. С. 49-52.
30. Дудина О. П. Мониторинг профессиональных дефицитов педагогических работников системы дополнительного профессионального образования как инструмент повышения качества реализации программ // Научно-методическое обеспечение оценки качества образования. 2020. № 1(9). С. 113-118.
31. Гузуева Э. Р. Исследование современных технологий подбора персонала // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2021. Т. 11. № 10-1. С. 279-286. DOI: 10.34670/AR.2021.38.96.032
32. Тагирова А. Ш. Привлечение кандидатов на работу в организацию // УЭПС: управление, экономика, политика, социология. 2021. № 2. С. 54-60. DOI 10.24412/2412-2025-2021-2-54-60
33. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 25.12.2018 N 840н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист, участвующий в организации деятельности детского коллектива (вожатый)» // <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=338798> (дата обращения 5.05.2025).
34. Мазниченко М. А. Профессиограмма вожатого // Народное образование. 2012. № 3(1416). С. 138-144.
35. Приказ Минобрнауки России от 13.07.2017 № 656 «Об утверждении примерных положений об организациях отдыха детей и их оздоровления» // <https://docs.cntd.ru/document/456080057> (дата обращения 30.04.2025).
36. Гущина Ю. И. Система управления персоналом: содержание, цели, функции и методы // Российское предпринимательство. 2017. Т. 18, № 7. С. 1205-1213. DOI: 10.18334/rp.18.7.37730
37. Ермакова Н. С. Бизнес-ориентированные кадровые технологии: учеб. пособие. Омск: Изд-во ОмГТУ, 2020. 136 с.
38. Денисов А. И. Стресс-интервью – эффективная технология отбора персонала // Вестник магистратуры. 2016. № 6-5(57). С. 81-83.

REFERENCES

1. Decree of the Ministry of Education of the Russian Federation No. R-160 dated August 29, 2024 «On Declaring 2025 the Year of Children's Recreation in the Education System». Available at: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/409549339/> (accessed 30 April 2025).
2. Federal portal "Russian Education": online publication. In the summer of 2024, more than 5.7 million children rested in children's camps. Available at: <https://edu.ru/app.php/news/glavnye-novosti/letom-2024-goda-v-detskih-lageryah-otdozhnuli-bolee/> (accessed 30 April 2025).
3. Ministry of Education of Russia: official website. Interdepartmental Commission on Recreation and Recreation

- for Children. Available at: https://edu.gov.ru/about/apparatus/rest_and_recovery/ (accessed 30 April 2025).
4. Romanov P. Yu., Vasyova O. X. The role of recruitment and selection of personnel in the personnel management system of a modern educational organization. *Problems of modern teacher education*, 2018, no. 60-1, pp. 229-233.
 5. Grigor`eva E. P. The role of professionally significant personal qualities of a teacher. *Bulletin of the Magistracy*, 2015, no. 3 (42), pp. 67-68.
 6. Ushinskij K. D. Selected pedagogical works. Moscow, Uchpedgiz Publ., 1953, T.1. 639 p. (in Russ.).
 7. Makarenko A. S. About education. Moscow, Politizdat Publ., 1988. 197 p. (in Russ.).
 8. Slastenin V. A. Pedagogy: a textbook for students of institutions of higher professional education. Moscow, Akademiya Publ., 2011. 608 p. (in Russ.).
 9. Solnceva O. G., Czunaeva Yu. O. Features of the functioning of children's camps in modern conditions. *Innovations and investments*, 2021, no. 12, pp. 225-228.
 10. Saidov Z. A., Bazaeva F. U., Okorokov D. V. Preparation of future teachers to work in conditions of children's educational camps. *Problems of modern pedagogical education*, 2023, no. 79-4, pp.186-189.
 11. Linker G. R., Kruglikova G. G., Salavatova A. M. Preparing university counselors to work in a children's camp in an inclusive camp. *Bulletin of NVSU*, 2023, no. 4. pp. 81-93.
 12. Merkulova T.K., Evseeva N.Yu. Pedagogical conditions of professional development of a counselor of a children's health camp. *Society: sociology, psychology, pedagogy*, 2023, no. 3 (107), pp. 100-106. DOI: 10.24158/spp.2023.3.15
 13. Leskonog N. Yu., Shalamova L. F. Training programs for counselors: results of monitoring the activities of organizations providing professional training for counselors. *Science and School*, 2025, no. 2, pp. 135-145. DOI: 10.31862/1819-463X-2025-2-135-145
 14. Spence M. Competitive Optimal Responses to Signals: An Analysis of Efficiency and Distribution. *Journal of Economic Theory*, 1974. vol. 7, issue 3, pp. 296-332.
 15. Jovanovich B. Firm specific capital and turnover. *Journal of Political Economy*, 1979, vol. 87, issue 6, pp. 1246-1260.
 16. Mortensen D. T. and Pissarides C. A. New developments in models of search in the labor market. *Handbook of Labor Economics*, 1999, vol. 3, part B, pp. 2567-2627.
 17. Saloner G. Old boy networks as screening mechanisms. *Journal of Labor Economics*, 1985, vol. 3, issue 3, pp. 255-267.
 18. Lazear E. P. Hiring risky workers. *Internal Labour Markets, Incentives and Employment*, 1998, chapter 7, pp. 143-158.
 19. Hendricks W., DeBrock L. Koenker R. Uncertainty, hiring and subsequent performance: The NFL draft. *Journal of Labor Economics*, 2003, vol. 21, issue 4, pp. 857-886.
 20. Lazear E. P. Firm-specific human capital: A skill-weights approach. *NBER Working Papers from National Bureau of Economic Research*, 2003, no. 9679, pp. 214-240.
 21. Casella Hanaki N. Information channels in labor markets: On the resilience of referral hiring. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 2008, vol. 66, pp. 492-513.
 22. Oyer P., Schaefer S. Personnel Economics: Hiring and Incentives. *NBER Working*, 2011, no. 15977, pp. 1769-1823.
 23. Gurova T. I. Digital technologies in personnel management. *Bulletin of the RMAU*, 2022, no. 2, pp. 36-40.
 24. Petryakova S. V., Kot E. M., Mal`kova Yu. V., Gorbunova O. S., Pil`nikova I. F. Personnel management in educational organizations. *Education and Law*, 2022, no. 8, pp.215-217. DOI: 10.24412/2076-1503-2022-8-215-217
 25. Smirnov D. V., Sorokoumova S. N. Professional psychological selection as a goal, process and result. *Bulletin of Minin University*, 2022, no. 3(40). DOI: 10.26795/2307-1281-2022-10-3-17
 26. Korkina T. A. Foreign and domestic experience in personnel selection. *Society, economics, management*, 2021, vol. 6, no. 4, pp. 58-63. DOI: 10.47475/2618-9852-2021-16408
 27. Rezanovich I. V. Technology of joint generation of innovative solutions in the system of informal training of heads of educational organizations. *Scientific support of the personnel development system*, 2021, no. 2 (47), pp. 5-14.
 28. Vorotkova I. Yu. Diagnosis of professional deficiencies of modern teachers based on the results of professional activity. *Teacher education in Russia*, 2022, no.2, pp. 105-112.
 29. Fetisov A. S. Professional deficits of a teacher in modern realities. *Actual problems of personal and professional development of a teacher: challenges, trends and prospects: Collection of scientific articles of the II International Forum dedicated to the Year of the Family, Voronezh, May 16-18, 2024*. Voronezh: Voronezh State Pedagogical University, 2024, pp. 49-52.
 30. Dudina O. P. Monitoring of professional deficits of teaching staff in the system of additional professional education as a tool for improving the quality of program implementation. *Scientific and methodological support for assessing the quality of education*, 2020, no. 1(9), pp. 113-118.
 31. Guzueva E` . R. Research of modern technologies of personnel selection. *Economics: yesterday, today, tomorrow*, 2021, no. 10-1, pp. 279-286. DOI: 10.34670/AR.2021.38.96.032
 32. Tagirova A. Sh. Attracting candidates to work in the organization. *UES: management, economics, politics, sociology*, 2021, no. 2, pp. 54-60. DOI: 10.24412/2412-2025-2021-2-54-60

33. Order of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation No. 840n dated December 25, 2018 «On approval of the professional standard «Specialist involved in organizing the activities of a children's collective (counselor)». Available at: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=338798> (accessed 30 April 2025).
34. Maznichenko M. A. The counselor's professionogram. *Public education*, 2012, no. 3 (1416), pp. 138-144.
35. Order of the Ministry of Education and Science of the Russian Federation dated July 13, 2017 No. 656 «On approval of approximate regulations on recreation organizations for children and their health improvement». Available at: <https://docs.cntd.ru/document/456080057> (accessed 30 April 2025).
36. Gushhina Yu. I. Personnel management system: content, goals, functions and methods. *Russian Entrepreneurship*, 2017, no. 7, pp. 1205-1213. DOI: 10.18334/rp.18.7.37730
37. Ermakova N. S. Business-oriented HR technologies: textbook. Omsk, Publishing house of OmGTU, 2020, 136 p.
38. Denisov A. I. Stress interviews are an effective technology for staff selection. *Bulletin of the Magistracy*, 2016, no. 6-5(57), pp. 81-83.

Авторы

Фетисов Александр Сергеевич

(Россия, г. Воронеж)

Доцент, доктор педагогических наук, заведующий
кафедрой социальной педагогики

ФГБОУ ВО «Воронежский государственный педагогический
университет»

E-mail: asfet-2011@mail.ru

ORCID ID: 0000-0002-6317-5524

Scopus Author ID: 57200323607

Кудинова Юлия Валерьевна

(Россия, г. Воронеж)

Доцент, кандидат исторических наук, доцент кафедры
социальной педагогики

ФГБОУ ВО «Воронежский государственный педагогический
университет»

E-mail: kudjulia@mail.ru

ORCID ID: 0000-0002-8118-6737

Authors

Alexander S. Fetisov

(Russia, Voronezh)

Associate Professor, Dr. Sci. (Educ.),
Head of the Department of Social Pedagogy

Voronezh State Pedagogical University

Email: asfet-2011@mail.ru

ORCID ID: 0000-0002-6317-5524

Scopus Author ID: 57200323607

Yulia V. Kudinova

(Russia, Voronezh)

Associate Professor, Cand. Sci. (Hist.), Associate Professor of
the Department of Social Pedagogy

Voronezh State Pedagogical University

Email: kudjulia@mail.ru

ORCID ID: 0000-0002-8118-6737

Вклад авторов

Фетисов А. С.: концептуализация, методология, создание
черновика рукописи, администрирование проекта

Кудинова Ю. В.: формальный анализ, проведение
исследования, визуализация

Authors contribution

Alexander S. Fetisov: Conceptualization,
Writing - Original Draft, Project administration

Yulia V. Kudinova: Formal analysis, Investigation,
Visualization

© Фетисов А. С., Кудинова Ю. В., 2025

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов

© Alexander S. Fetisov, Yulia V. Kudinova, 2025

The author's declared no conflicts of interest