

УДК 378.018.43

DOI: 10.26140/bgз3-2020-0902-0055

ОБРАЗОВАНИЕ В ЭПОХУ ПОСТМОДЕРНИЗМА

© 2020

AuthorID: 448794

SPIN: 7563-3025

Татаринов Константин Анатольевич, кандидат экономических наук,
доцент кафедры «Менеджмент, маркетинг и сервис»

Шидеев Данзан Александрович, магистрант кафедры «Менеджмент,
маркетинг и сервис»

Байкальский государственный университет

(664003, Россия, Иркутск, улица Ленина, 11, e-mail: shideevd@mail.ru)

Аннотация. Эпоха постмодернизма заставляет спрашивать себя: «Как я хотел бы реализовать себя в профессиональном плане?». Ранее эти вопросы люди относили лишь подросткам. Однако цифровая реальность заставляет современного работающего человека задавать этот вопрос себе в прямой и косвенной форме несколько раз в год и пересматривать свою карьеру. Постоянно растущие требования к производительности умственного труда вынуждают людей сомневаться в выборе места работы. Это происходит из-за того, что на выбор конкретной специальности сильно влияют друзья, родители и влиятельный человек, который добился высот на этом поприще. И очень редко человек при выборе профессионального жизненного пути руководствуется своими амбициями и удовольствием от будущей работы. Непрерывное образование позволяет человеку приобрести чувство независимости от других людей, проявить себя, получить престиж и уважение со стороны общества. Большое внимание в статье уделено вопросу того, как будет жить человек на пенсии, будет ли он активным, вовлечённым в работу и наслаждающимся свободным временем. Статья призывает людей уделить время взгляду на себя со стороны и найти ответы на животрепещущие вопросы, чтобы карьерный рост шёл в нужном направлении.

Ключевые слова: карьерный рост, непрерывное образование, эпоха постмодернизма, пожизненный найм, невостребованные специальности, изменчивость рынка труда, психологические этапы карьеры, индустриальная эпоха, пенсионный возраст, демографические проблемы, линейная карьера, повышение квалификации, продолжительность жизни.

EDUCATION IN THE EPOCH OF POSTMODERNISM

© 2020

Tatarinov Konstantin Anatolyevich, Candidate of Economics, Associate Professor,
Department of Management, Marketing and Service

Shideev Danzan Alexandrovich, undergraduate of the department Management,
Marketing and Service

Baikal State University

(664003, Russia, Irkutsk, street Lenina 11, e-mail: shideevd@mail.ru)

Abstract. The era of postmodernism makes me ask myself: "How would I like to realize myself professionally?" Previously, people referred these questions only to adolescents. However, digital reality forces a modern working person to ask this question himself in direct and indirect form several times a year and to review his career. Constantly growing demands on the productivity of mental labor make people doubt the choice of place of work. This is due to the fact that the choice of a particular specialty is strongly influenced by friends, parents and an influential person who has achieved heights in this field. And very rarely, when choosing a professional life path, a person is guided by his ambitions and pleasure from future work. Continuous education allows a person to gain a sense of independence from other people, to prove himself, gain prestige and respect from society. Much attention is paid to the question of how a person's life will be retired, whether he will be active, involved in work and enjoying free time. The article urges people to take time to look at themselves from the outside and find answers to burning questions so that career growth goes in the right direction.

Keywords: career growth, continuing education, the era of postmodernism, lifelong hiring, unclaimed specialties, labor market volatility, psychological career stages, the industrial era, retirement age, demographic problems, linear career, advanced training, life expectancy.

Постановка проблемы в общем виде и ее связь с важными научными и практическими задачами. Во всём мире происходят глобальные изменения на рынке труда [1]. Человечество перешло в эпоху постмодернизма, которая характеризуется отсутствием стабильности (например, пожизненный найм на советских предприятиях, стабильная работа в рамках одной должности, прозрачная карьерная лестница). Динамические изменения привносят в современную жизнь разнообразие и необходимость постоянной адаптации. Если в прошлом веке человек приобрёл профессию и имел большие шансы, что будет работать в её рамках всю жизнь, то сегодня таких гарантий нет. Большое число студентов приобретают профессии, которые уже сейчас не востребованы в обществе совсем или требуется очень ограниченное количество специалистов (например, таможенное дело, экономика и управление в отраслях АПК, землеустройство и кадастры и т.д.). Постмодернистская действительность выражается чередованием периодов относительной стабильности и с периодами стремительных изменений, связанных с внедрением новейших технологий. Из-за большой изменчивости рынка труда очень сложно предсказать какие в будущем будут востребованы ком-

петенции, поэтому способность к обучению в течение всей жизни намного важнее, чем наличие определённых умений и навыков [2]. Планировать свою профессиональную жизнь на долгий срок в этих условиях очень сложно.

Обработка большого количества информации и принятие множества решений требует постоянной концентрации внимания. Если не следовать информационным тенденциям, то это может привести к трудовой изоляции.

Неопределённость будущего – это основная особенность постмодернизма. Человек постоянно находится в беспокойном состоянии из-за того, что сталкивается с кризисными явлениями, возникающими из-за расхождения между своими стремлениями и позицией на трудовом рынке. Научно-технический прогресс (роботизация производства, намного более производительные машины и глобализация экономики) приводит к снижению численности работников в сельском хозяйстве и промышленном производстве.

Существенные изменения на российском рынке труда в будущем будут связаны с демографическими процессами. Старение общества усиливается снижением

уровня рождаемости и увеличением продолжительности жизни россиян. Если в 1995 году она составляла 64 года, то в 2018 году – 72,9 года, что означает огромный прогресс по сравнению с «лихими» 90-ми [3]. Причиной тому является прогресс медицинского обслуживания и здоровый образ жизни россиян (занятия спортом, отказ от алкоголя и высококачественное питание). Тревожную ситуацию вызывает сокращение доли населения мобильного возраста (от 18 до 45 лет) и увеличение доли пожилых людей. Официальные данные свидетельствуют, что соотношение перечисляющих на пенсии к получающим составляет 6:5 и в дальнейшем положение будет только ухудшаться [4].

Анализ последних исследований и публикаций, в которых рассматривались аспекты этой проблемы и на которых обосновывается автор; выделение неразрешенных ранее частей общей проблемы. В научных статьях, посвящённых различным вопросам образования в технократическую эпоху, появилось несколько работ, описывающих направления его развития с учётом психологии. Вопросами образования, в том числе и на различных этапах профессиональной жизни человека занимались такие ученые, как: И.М. Юсупов, Г.В. Юсупова, Е.М. Кочнева, Е.А. Костылева, Ю.Е. Арсакова, Е.В. Ильина, В.Ф. Лашманова, О.Н. Баева, Н.П. Шерстянкина, В.Г. Былков, Б.Ж. Тагаров, З.В. Якимова, М.Г. Масилова, А.С. Голобоков, А.Р. Тюгаев, О.В. Тарабан, Е.И. Нефедьева, В.Г. Герасименко.

Юсупов И.М., Юсупова Г.В. эмоциональную компетентность (интеллект и поведенческие акты) соотносят с успехами в профессиональной области [5]. Кочнева Е.М., Костылева Е.А., Арсакова Ю.Е., Ильина Е.В. считают ведущей карьерной ориентацией современных студентов стабильность на рабочем месте, что является ложным и практически недостижимым на российском рынке труда [6]. Лашманова В.Ф. говорит о неоправданной конкуренции на образовательном рынке из-за многочисленных филиалов столичных вузов и отсутствия согласованных планов между региональными вузами, что приводит впоследствии к проблемам трудоустройства выпускников [7]. Баева О.Н., Шерстянкина Н.П. отмечают, что у студентов складывается неверное представление о навыках, необходимых на рынке труда, и, получая ложную информацию из СМИ, они формируют для себя в процессе обучения в вузе совершенно другие компетенции [8]. Былков В.Г. считает, что препятствием внедрению профстандартов является расплывчатость и некорректность отдельных понятий, а это сдерживает внедрение российской системы квалификации [9]. Тагаров Б.Ж. связывает дискриминацию на рынке труда с информационным невежеством соискателя, который соглашается на меньшую зарплату из-за отсутствия навыков в поиске информации о вакансиях [10]. Якимова З.В., Масилова М.Г. считают, что для поколения Z, которое в ближайшие 3-5 лет выйдет на рынок труда, характерны техническая грамотность, инициатива и самостоятельность, и в тоже время «клиповое мышление» [11]. Голобоков А.С., Тюгаев А.Р. говорят о важности первого этапа профессиональной карьеры – обучении, формировании представления о себе как о специалисте и оценке своих компетенций [12]. Тарабан О.В., Нефедьева Е.И. в своём исследовании отмечают сопоставление «качества трудовой жизни» Иркутян с возможностью профразвития и карьерного роста [13]. Герасименко В.Г. считает, что дополнительное профессиональное образование способствует перераспределению трудовых ресурсов (трудовая мобильность) и созданию новых рабочих мест [14].

Формирование целей статьи (постановка задания). Цель статьи заключается в том, чтобы определить роль образования в карьере современного человека. Для этого необходимо найти решение следующих задач:

- определить психологические этапы в карьерном росте;

- выявить виды современной карьеры.

Изложение основного материала исследования с полным обоснованием полученных научных результатов. Большое разнообразие в выборе карьерного пути и размытость границ между фазами профессионального развития является особенностью постмодернистского мира. В любом биологическом возрасте человек может оказаться на совершенно другой фазе профразвития. Он может испытывать глубокий застой в одной фазе и постоянное чередование учёбы и работы в другой. Много при этом зависит от характера человека и его индивидуальных предрасположенностей.

Автор выделяет несколько психологических этапов в профессиональном развитии человека:

1. Поиск своего пути в жизни (18-30 лет). На этом этапе человек отрабатывает различные профессиональные роли и начинает понимать свои профессиональные навыки. Создание семьи и участие в общественной жизни, учёт своих сильных сторон или талантов приводят его к необходимости постоянно принимать жизненные решения относительно своего предназначения. Человек на этом этапе живёт только настоящим и не думает о глубоком будущем. Ценность данного этапа состоит в том, что индивид привержен к работе, коммуникабелен и готов постоянно повышать свою квалификацию. Недостатки связаны с сильным беспокойством из-за просчётов и неизбежных ошибок в работе, завышенных финансовых ожиданий и отсутствие долгосрочных планов в профессиональной жизни [15, 21]. Это приводит к частым сменам направлений деятельности и поверхностному обучению новым специальностям.

2. Профессиональная стабильность (31-40 лет). Этап становления специалистом характеризуется демонстрацией навыков, полученной должностью и желанием получить признание в обществе. Все мысли человека обращены в будущее и он сосредоточен на получении ещё более лучшей позиции в компании [16, 21]. Главное на этом этапе – это стремление к успеху, развитое чувство ответственности и достижение значимых результатов. Сложности возникают с отсутствием больших и быстрых достижений и с постоянно увеличивающимися финансовыми тратами. Кроме того, может проявиться психологический кризис по поводу того, во что так много было вложено усилий.

3. Объединение личности (41-50 лет). Человек отождествляет реальность и юношеские мечты, осмысливает, почему многое не было достигнуто. Дети в этот период уже завели собственные семьи и возникает желание получить ещё более лучшую должность в компании. Если у человека в этот период происходит стремительный карьерный рост, то он рассматривает его как лучшие годы в своей жизни. Преимущества данного жизненного этапа в том, что индивид удовлетворён своим профессиональным ростом, финансово независим и желает доказывать свою ценность для общества. Однако, он чувствует нарастающую конкуренцию со стороны молодых и начинает к ним относиться свысока, а также ожесточённо борется за власть.

4. Стабильность (51-65 лет). Стабильное рабочее место – это главное в жизни человека на этом этапе. Он гордится тем, что достиг и уже больше не думает о нереализованном. Главная его забота состоит в поддержании уровня жизни после выхода на пенсию. Отношения с коллегами по работе стали наиболее доброжелательными. Человек знает все профессиональные проблемы и их рациональное решение, обладает большими экспертными знаниями и эффективно учитывает риск неудач. Однако при работе с молодыми специалистами у него возникают трудности из-за их неопытности, он не готов внедрять что-то новое и менее энергичен.

5. «Бренд» на трудовом рынке. Период саморазвития характеризуется новыми ролями в профессиональном мире. Человек ищет себе применение в новых для него направлениях. Главный вопрос – как лучше всего

использовать огромное количество свободного времени после выхода на пенсию? Стабильность в жизни, острота, желание давать советы и неполная занятость – это характерные положительные черты данного этапа. Но люди становятся невосприимчивы к критике, боясь новых технологий и уже имеют проблемы со здоровьем.

Представленные выше социально-психологические характеристики обобщенно описывают векторы обучения на каждом этапе профкарьеры. Но не всегда люди ведут себя так, как автор предполагает. Люди постоянно меняются и каждый возраст таит в себе уникальные премущества.

В индустриальную эпоху люди думали о карьере линейно, то есть устройство на единственную работу, развитие профессиональных навыков для продвижения по должностям и уход на заслуженный отдых. Сегодня рынок труда требует психологической гибкости, непрерывного образования и способности к переобучению. То, что человек способен делать сегодня, завтра будет никому не нужно. Поколение нынешних двадцатилетних в своей жизни будут более тридцати раз менять работу, получать новые профессии и приобретать соответствующие уровни квалификации [17, 21]. Поэтому у людей возникает страх в профессиональной сфере, и они задают себе ряд вопросов: «Могу ли я быстро реагировать на запросы рынка труда? Смогу ли я обучаться новым технологиям? Будет ли спрос на знания, которые я сегодня получаю, в будущем или нет?».

Автор выделяет несколько видов карьеры, присутствующих сегодня в профессиональном мире:

1. Социалистическая прямая, предусматривающая классический подход к планированию карьеры. Молодые люди после получения высшего образования направлялись на работу по распределению и связывали своё профессиональное будущее только с одним предприятием. В обучении они принимали участие только для обновления своих знаний и никак не развивались в других областях. Лояльность и приверженность только к одной компании оценивались последовательным продвижением по должностям.

2. Восходящая прямая характеризует карьеру талантливых людей, которые выполняли самые ответственные задачи, быстро становились специалистами, а затем уже в молодом возрасте грамотно руководили зрелыми подчинёнными. Когда профессиональный рост был больше невозможен, они достигали стабильности в профессиональной сфере.

3. Пунктирная линия, определяющая перерывы в работе, связанные с контрактами на короткий срок или с декретным отпуском. Человек постоянно учится и приобретает квалификацию для наиболее перспективной и высокооплачиваемой работы. Люди постоянно мониторят открывающиеся вакансии и меняют место работы.

4. Карьера-зигзаг обычно имеет место в жизни людей, которые не знают своё призвание. Их карьерный взлёт сменяется падением, но как только они находят свой путь, они быстро преуспевают из-за богатого жизненного опыта. Пик карьеры приходится у таких людей на предпенсионный возраст.

5. Карьера-синусоида чаще всего встречается у амбициозных людей, которым становиться скучно, когда они добились вершин карьеры в одной компании. Чтобы разнообразить свою жизнь, они переходят в другую фирму и начинают всё с нуля. Темп и динамика изменений имеет у них постоянные интервалы [18, 21].

6. Карьера-круг присутствует в жизни боязливых людей, которые ради мнимой стабильности готовы согласиться на худшие условия труда лишь бы не потерять «ненавистную» работу. Недостаток профессионального образования не даёт им вырваться из «заколдованного» круга и в полной мере реализовать свой потенциал.

7. «Круги на воде» характеризуют карьеру людей, которые работают в одной области, но ищут применение своим способностям в других сферах. Они постоянно

повышают свою компетентность в рамках одной области и не ищут себе более «тёплого места под солнцем».

8. Карьеру-солнце выбирают себе люди, которые испытывают интересы в разных направлениях профессиональной деятельности. Они очень любят учиться и посещают многочисленные тренинги. В результате они очень быстро адаптируются к стремительно меняющемуся спросу со стороны рынка труда [19, 20]. Их карьера одновременно может проходить в диаметрально противоположных областях человеческой деятельности [21].

Выводы исследования и перспективы дальнейших изысканий данного направления. Проложить линейный курс личной и профессиональной жизни современному человеку просто невозможно. Ему нужно стать открытым для различных карьерных моделей и постоянно обращаться к обучению с нуля несколько раз в жизни. Сегодня каждый будет экспериментировать со своей карьерой, постигать новые профессии и участвовать в онлайн-курсах повышения квалификации [22, 23]. Всё это жизненно необходимо, что быть конкурентоспособной личностью на рынке труда.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Соколова Л.Г. Концепция роста производительности в Российской Федерации / Л.Г. Соколова // *Baikal Research Journal*. – 2017. – Т. 8. – № 2. – С. 25.
2. Шкиль О.С. Профессиональная адаптация студентов в контексте компетентностного подхода / О.С. Шкиль // *Азимут научных исследований: педагогика и психология*. – 2016. – Т. 5. – № 1 (14). – С. 137-139.
3. Ведерников А.В. Геосоциальная структура современной России / А.В. Ведерников, Е.В. Зимица, Т.И. Ведерникова // *Baikal Research Journal*. – 2019. – Т. 10. – № 2. – С. 1.
4. Муллер О.Ю. Актуальные проблемы трудоустройства выпускников с ограничениями здоровья / О.Ю. Муллер // *Азимут научных исследований: педагогика и психология*. – 2018. – Т. 7. – № 2 (23). – С. 173-176.
5. Юсупов И.М. Успех в карьере: интеллект или эмоциональная компетентность? / И.М. Юсупов, Г.В. Юсупова // *Азимут научных исследований: педагогика и психология*. – 2014. – № 3 (8). – С. 85-87.
6. Кочнева Е.М. Карьера как предмет исследований в психологии: парадоксы, риски и возможности / Е.М. Кочнева, Е.А. Костылева, Ю.Е. Арсакова, Е.В. Ильина // *Азимут научных исследований: педагогика и психология*. – 2016. – Т. 5. – № 2 (15). – С. 238-241.
7. Лапшикова В.Ф. Мониторинг трудовой карьеры выпускников организаций профессионального образования / В.Ф. Лапшикова // *Азимут научных исследований: педагогика и психология*. – 2016. – Т. 5. – № 4 (17). – С. 156-159.
8. Баева О.Н. Выявление востребованных на рынке труда компетенций: опыт эмпирического исследования / О.Н. Баева, Н.П. Шерстянкина // *Экономика труда*. – 2018. – Т. 5. – № 3. – С. 835-850.
9. Былков В.Г. Методические и организационные проблемы внедрения профессиональных стандартов / В.Г. Былков // *Азимут научных исследований: экономика и управление*. – 2019. – Т. 8. – № 2 (27). – С. 83-87.
10. Тагаров Б.Ж. Информационные причины дискриминации на рынке труда / Б.Ж. Тагаров // *Экономика труда*. – 2019. – Т. 6. – № 1. – С. 145-156.
11. Якимова З.В. Поколение Z как потенциальный сегмент рынка труда / З.В. Якимова, М.Г. Масилова // *Азимут научных исследований: педагогика и психология*. – 2017. – Т. 6. – № 4 (21). – С. 341-345.
12. Голобоков А.С. Особенности и проблемы карьеры современной российской молодежи / А.С. Голобоков, А.Р. Тюгаев // *Азимут научных исследований: педагогика и психология*. – 2017. – Т. 6. – № 2 (19). – С. 338-341.
13. Тарабан О.В. Исследование качества трудовой жизни экономически активного населения г. Иркутска / О.В. Тарабан, Е.И. Нефедьева // *Экономика труда*. – 2019. – Т. 6. – № 1. – С. 157-172.
14. Проблемы интеграции регионального рынка труда и системы дополнительного профессионального образования / В.Г. Герасименко // *Азимут научных исследований: педагогика и психология*. – 2014. – № 4 (9). – С. 34-37.
15. Музычук Т.Л. Образовательная мобильность студентов региональных вузов России / Т.Л. Музычук, И.В. Анохов, В.А. Зыкова // *Вестник Удмуртского университета. Серия Экономика и право*. – 2018. – Т. 28. – № 4. – С. 472-482.
16. Носырева И.Г. Анализ эффективности системы оценки персонала / И.Г. Носырева, Н.В. Балашова // *Экономика труда*. – 2019. – Т. 6. – № 1. – С. 439-452.
17. Баева О.Н. Условия формирования спроса на продолженное образование: сравнительный анализ данных стран организации экономического сотрудничества и развития и России / О.Н. Баева // *Бизнес. Образование. Право*. – 2016. – № 1 (34). – С. 83-89.
18. Анохов И.В. Трудовые и производственные волны, циклы и ритмы в деятельности фирмы как результат воздействия внешнего импульса / И.В. Анохов // *Экономика труда*. – 2019. – Т. 6. – № 1. – С. 39-56.
19. Тагаров Б.Ж. Факторы развития рынка фриланса в информа-

ционной экономике / Тагаров Б.Ж. // Креативная экономика. – 2018. – Т. 12. – № 10. – С. 1703-1714.

20. Голикова О.М., Лопаткин Д.С. Коворкинг: перспективы развития в российской федерации (на примере г. Москвы и Московской области) // Азимут научных исследований: экономика и управление. 2017. Т. 6. № 2 (19). С. 166-168.

21. Суходолов А.П. Миграционный отток населения как угроза кадровой безопасности региона (на примере Иркутской области) / А.П. Суходолов, Т.Г. Озерникова, Н.В. Кузнецова // Экономика труда. – 2018. – Т. 5. – № 4. – С. 1015-1036.

22. Klinkov G.T. Historical reasons for considering work as being particularly functional relationship // Хуманитарни Балкански изследвания. 2018. № 1. С. 47-49.

23. Krupska J. Kariera zawodowa a zmieniający się rynek pracy / J. Krupska // Człowiek to inwestycja. – 2011. – S. 12-33

Статья поступила в редакцию 29.01.2020

Статья принята к публикации 27.05.2020