

УДК 378.018.43

DOI: 10.26140/anip-2020-0903-0068

НЕПРЕРЫВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ КАК ОСНОВА КАРЬЕРНОГО РОСТА

© 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. Современные экономические условия означают, что навыки работников, связанные с темпами научно-технического прогресса, получают все большее признание. Простые и повторяющиеся задачи устраняются и заменяются техническими устройствами. Развитие современной экономики все больше зависит от способности приобретать, генерировать, обрабатывать и использовать знания. Непрерывное образование становится сердцем общества. Обучение в течение всей жизни соответствует потребностям современного общества, учитывает изменения во времени, рыночных ценностях и ритме индивидуального существования. Социально-экономические условия требуют от работника XXI века постоянного обновления своих знаний и профессиональной компетенции. Карьера сегодня – это непрерывная модель, состоящая из внезапных поворотов карьерного пути. Условием успеха на рынке труда является положительное отношение к непрерывному обучению, которое длится столько же, сколько и сама профессия. В данной статье рассматривается проблема пожизненного обучения как характерного элемента современной карьеры работников, а также рассматривается ее отношение к условиям российского рынка дополнительного образования. Автор повышенное внимание уделяет абсолютной невостребованности профессиональных навыков, полученных при обучении в вузах по так называемым «безработным» специальностям. Только поддержание непрерывности и регулярности процесса обучения, с одной стороны, обеспечивает устойчивое развитие, а с другой – защищает от устаревших знаний.

Ключевые слова: непрерывное обучение, пожизненное образование, образование в течение всей жизни, экономика знаний, обучение взрослого населения, индивидуальная рыночная стоимость человека, диплом по специальности, уровень образования, информационное общество, постоянное обновление знаний, информационно-коммуникационные технологии.

CONTINUOUS EDUCATION AS THE BASIS OF CAREER GROWTH

© 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. Current economic conditions mean that the skills of workers associated with the pace of scientific and technological progress are gaining increasing recognition. Simple and repetitive tasks are eliminated and replaced by technical devices. The development of a modern economy increasingly depends on the ability to acquire, generate, process and use knowledge. Continuing education is becoming the heart of society. Lifelong learning meets the needs of modern society, takes into account changes in time, market values and the rhythm of individual existence. Socio-economic conditions require an employee of the 21st century to constantly update his knowledge and professional competence. Career today is a continuous model consisting of sudden turns in the career path. A prerequisite for success in the labor market is a positive attitude towards lifelong learning, which lasts as long as the career path itself. This article discusses the problem of lifelong learning as a characteristic element of the modern career of workers, as well as its relationship to the conditions of the Russian market of further education. The author pays special attention to the absolute lack of demand for professional skills acquired in studying at universities in the so-called “unemployed” specialties. Only maintaining the continuity and regularity of the learning process, on the one hand, ensures sustainable development, and on the other – protects against obsolete knowledge.

Keywords: lifelong learning, lifelong education, knowledge economy, adult education, individual market value of a person, diploma in a specialty, educational level, information society, constant updating of knowledge, information and communication technologies.

Постановка проблемы в общем виде и ее связь с важными научными и практическими задачами. Идея непрерывного образования не популяризирована в российском обществе. Основным барьером на пути развития обучения работающего населения является недостаточная осведомленность людей о необходимости повышения своей квалификации [1]. Причиной отказа от дальнейшего профессионального развития является также убеждение в том, что знания, которые когда-то были получены в вузе или профтехучилище, являются достаточными для выполнения своих профессиональных обязанностей [2]. Тем, кто уже много лет работает в одной профессии и не информирован о рынке труда, очень сложно сломать стереотип узкой специализации – ключ к профессиональным победам [3].

Научно-техническая революция была бы невозможна без высококвалифицированных работников. Стремительный темп, который современный человек должен поддерживать, заставляет его постоянно обнов-

лять знания. Дни, когда получение диплома о высшем образовании было достаточным для карьерного роста, прошли. Чтобы не оказаться в трудной ситуации в XXI веке важно инвестировать в себя и приобретать востребованные в обществе навыки. Поэтому идея обучения в течение всей жизни отвечает всем современным ожиданиям.

Анализ последних исследований и публикаций, в которых рассматривались аспекты этой проблемы и на которых обосновывается автор; выделение неразрешенных ранее частей общей проблемы. За последние годы в научных статьях, посвященных непрерывному образованию, появилось несколько работ, описывающих проблемы его развития. Вопросами развития непрерывного образования занимались такие ученые, как: Е.В. Грязнова, В.А. Юркова, А.А. Хлап, О.А. Андриенко, А.С. Алиева, Л.Л. Романова, И.К. Войтович, Т.В. Лефтерова, В.А. Майстер, Т.Ю. Цибизова, А.А. Городнова.

Грязнова Е.В., Юркова В.А., Хлап А.А. основную

проблему в развитии образования в течение всей жизни видят в недостаточной господдержке и сложностях подбора кадров [4]. Андриенко О.А. наиболее важным вопросом считает проблему организации обучения [5]. Алиева А.С. актуальность «пожизненного обучения» связывает с полным устареванием профессиональных знаний каждые 5-8 лет [6]. Романова Л.Л. считает препятствием для реализации обучения взрослых – это низкий уровень усвоения материала [7]. Войтович И.К. отмечает, что обучение взрослых в России может стать таким же доходным делом как для каждого гражданина, так и для российского общества в целом, как и в США [8]. Лефтерова Т.В., Майстер В.А. указывают на противоречие между сверхкороткими сроками переподготовки руководителей среднего и высшего звена и возможностью обеспечить качественное обновление знаний [9]. Цибизова Т.Ю. главным элементом непрерывного профобразования считает уровневый переход «школа – вуз», так именно на этом этапе формируются творческие начала в человеке [10]. Городнова А.А. определяет непрерывное образование как естественный процесс, связанный с увеличением разнообразных занятий современного человека, некоторые виды которых требуют спецподготовки [11].

Формирование целей статьи (постановка задания).

Цель статьи заключается в поиске путей развития непрерывного образования. Для этого необходимо решить следующие задачи:

- установить основные принципы обучения в течение всей жизни;
- выявить факторы, влияющие на пожизненное обучение взрослого населения.

Изложение основного материала исследования с полным обоснованием полученных научных результатов. Истоки непрерывного образования обычно связывают с началом промышленной революции в Англии во второй половине 18-го века. Социально-экономические изменения потребовали другого уровня образования взрослых слоёв общества. Спрос на более образованных рабочих, которые быстро нашли высокооплачиваемую работу на фабриках и заводах, постепенно увеличивался по всей Европе. Вначале специализированные курсы для рабочих промышленности проводились в формате дискуссий и встреч, но этого было недостаточно. Поэтому в 1798 г. в Ноттингеме была открыта для работниц ткацких фабрик профессиональная школа. Это была первая поддержка инициативы обучения на протяжении профессиональной жизни.

Сегодня во времена экономики знаний основными факторами растущего спроса на высококвалифицированные кадры являются процессы глобализации и развитие технологии [12]. Интеллектуальный капитал и повышение эффективности его использования способствуют созданию конкурентных преимуществ в большинстве стран мира [13].

Наличие диплома по специальности – это отличительная черта хорошего специалиста, но оно не полностью определяет его успехи в профессиональной сфере. Руководство компаний большее внимание уделяет личным качествам, практическим навыкам, индивидуальным ошибкам и успехам, и готовности к самообразованию. Рынок труда сегодня требует от работающего человека постоянного обновления знаний для развития профкомпетенций. Чем дольше человек пребывает в образовательной среде и чем выше его образовательный уровень, тем выше его готовность и способность к адаптации на рынке труда.

Участие занятого населения в развитии профессиональных навыков связано со следующими структурными характеристиками:

1. Обучение непосредственно на производстве значительно повышает ценность работника на рынке труда.
2. Большая часть населения не получила достаточного образования в вузах. Речь идёт о так называемых

«безработных специальностях», работа по которым не даёт ни морального, ни материального удовлетворения.

3. Доступность дополнительного образования по цене для взрослого населения на депрессивных территориях страны.

Пожизненное обучение – это важнейший элемент карьеры сотрудника, который включает три этапа. Начальный этап карьеры между 18 и 35 годами характеризуется продолжением образования, связанным с предполагаемой профессией, вступлением в профессиональную деятельность, получением опыта и продвижением по карьерной лестнице. Если на этом этапе человек не удовлетворён собственным курсом, то он задумывается о смене работы или профессии и переподготовке. Отличительной чертой ранних этапов карьеры является совмещение профессиональных обязанностей с новыми социальными для него ролями (создание семьи, воспитание детей и общественная деятельность). Средняя карьера охватывает период между 36 и 60 годами и характеризуется изучением секретов работы на предприятии, стремительным продвижением по службе и уважением в глазах общественности. Однако в условиях рыночных отношений этот этап не столь ярко выражен, чем в условиях командно-административной экономики. Последний этап профессиональной карьеры охватывает период с 61 года до выхода на пенсию и предполагает достижение статуса мастера и способности решать сложные проблемы на интуитивном уровне. На этом третьем этапе у человека может возникнуть угроза эффективности его работы, связанная со смертью или болезнью друзей, супруга, апатия из-за скорого ухода из профессиональной деятельности.

На динамику профессиональной карьеры особенное влияние оказывают глобализация и информационно-коммуникационные технологии. Глобализация убирает естественные границы, сокращает жизненный цикл товаров и услуг и заставляет людей приспосабливаться. Сегодня популярны такие явления, как аутсорсинг, гибкий рабочий день, лизинг работников, краудсорсинг и т.д. [14, 22]. Молодое поколение очаровано быстрыми темпами жизни и разделяют ценности американского общества, которое постоянно меняет окружающую среду, локацию и промышленность [15].

Ускорение цивилизации проявляется в сокращении пути между открытием и внедрением в производство, то есть вчерашняя новинка сегодня уже выходит из употребления. Подобные процессы происходят не только в жизненном цикле товара, но и в компетенции работников и руководителей. Необходимость постоянного обновления знаний – это отличительная черта современной карьеры. К факторам, влияющим на карьерный рост можно отнести НТП, становление информационного общества, быстрое устаревание знаний в динамических отраслях экономики (ИТ-сфера, медицина, финансы), одновременное сокращение местного и возможности выхода на мировой рынок труда. В этой связи функционирование современного общества требует постоянно повышения уровня профессионализма.

Линейная карьера в рамках одной отрасли или компании практически исчезла. В будущем лишь незначительное число людей смогут выполнять однообразную работу на протяжении всей своей жизни и это будет обеспечивать им карьерный рост. Работа с полной социальной защитой – это роскошь и редкость, доступная лишь немногим. Доля людей в России, выполняющих работу дома или занятые неполный рабочий день неуклонно растёт [16, 22].

Спиральная или солнечная модель карьеры человека предусматривает учёт возможностей и талантов, препятствий и трудностей, возникающих на его пути. Работник движется в определённом цикле, который определяется личной жизнью, процессами развития и обучения. После периодов, направленных на построение карьеры наступают периоды замедления (создания семьи, хоб-

би, социальная активность). После этапов интенсивного обучения наступает этап выбора пути в жизни. Человек XXI века в дополнение к основной сфере деятельности постоянно развивается в диаметрально противоположных областях: бухгалтер изучает редкие языки, инженер совершенствует переговорные навыки, том-менеджер пишет кандидатскую диссертацию по новой для него области знаний. Все эти виды деятельности косвенно расширяют первоначальную область профессионального выбора.

Из-за развития информационно-коммуникационных и маркетинговых технологий растёт число новых профессий, а существующие профессии обогащаются новыми и интересными задачами [17]. Постоянно человек сталкивается с тем, что ему приходится начинать работать по профессии, которой раньше вообще не существовало. Это требует от него постоянного обогащения пула личных ресурсов, переподготовки и приобретения новых навыков [18].

Большинство российских компаний заинтересованы в ограничении занятости и изменении своих организационных структур для максимизации навыков каждого работника [19]. Количество управленческих уровней значительно сокращено, нет вертикального продвижения в прежних масштабах, а это означает, что последовательная линейная карьера больше невозможна. Современную карьеру можно охарактеризовать как: индивидуальная мобильность вне одной компании, создание индивидуальной рыночной стоимости и исчезновение границ между работой и личной жизнью.

Выводы исследования и перспективы дальнейших исследований данного направления. Высшее профессиональное образование, полученное человеком в советское время, было достаточно для того, чтобы он мог продолжать карьерный рост в долгосрочном периоде. В современной России знания работников подвержены быстро прогрессирующему процессу устаревания и требуют постоянного дополнения или даже переосмысления [20, 21]. Это относится не только к знаниям, связанным с компетенциями, но и ко всем остальным навыкам, стилям руководства и физическим ресурсам. Поэтому работник XXI века должен стать открытым к постоянному процессу обучения и сделать его неотъемлемой частью карьеры. Отсутствие гарантии занятости, быстрый ввод-вывод на рынок новинок, стремительное развитие технологий означает, что доля людей, заинтересованных в повышении своей квалификации постоянно растёт [22]. Российские модели образования, которые дают только унифицированные знания, заменяются другими, которые подчёркивают индивидуальное развитие и активность [23].

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Суходолов А.П. К созданию теории средств массовой информации: постановка задачи / А.П. Суходолов, М.П. Рачков // Вопросы теории и практики журналистики. – 2016. – Т. 5, № 1. – С. 6-13. – DOI : 10.17150/2308-6203.2016.5(1).6-13.
2. Былков В.Г. Повышение эффективности использования трудового потенциала в процессе актуализации системы оценки квалификаций / В.Г. Былков // Global and Regional Research. – 2019. – Т. 1, № 3. – С. 76-81.
3. Тагаров Б.Ж. Информационные причины дискриминации на рынке труда / Б.Ж. Тагаров // Экономика труда. – 2019. – Т. 6, № 1. – С. 145-156.
4. Грязнова Е.В. Специфика и принципы организации непрерывного художественно-промышленного образования в России / Е.В. Грязнова, В.А. Юркова, А.А. Хлап // Балтийский гуманитарный журнал. – 2018. – Т. 7, № 4 (25). – С. 239-242.
5. Андриенко О.А. Повышение квалификации как форма непрерывного образования взрослых / О.А. Андриенко // Балтийский гуманитарный журнал. – 2018. – Т. 7, № 4 (25). – С. 211-214.
6. Алиева А.С. Проблемы непрерывного образования в мировой практике / А.С. Алиева // Балтийский гуманитарный журнал. – 2016. – Т. 5, № 2 (15). – С. 108-111.
7. Романова Л.Л. Электронное обучение как форма профессиональной переподготовки социальных работников / Л.Л. Романова // Балтийский гуманитарный журнал. – 2017. – Т. 6, № 2 (19). – С. 176-178.
8. Войтович И.К. «Закон о непрерывном образовании» и его роль в продвижении концепции непрерывного образования в США / И.К.

Войтович // Вестник Брянского государственного университета. – 2013. – № 1. – С. 91-94.

9. Лефтерова Т.В. Непрерывное образование в системе высшего образования / Т.В. Лефтерова, В.А. Майстер // Труды международного симпозиума Надежность и качество. – 2005. – Т. 1. – С. 12-13.

10. Цибизова Т.Ю. Интеграция науки и образования как элемент системы непрерывного профессионального образования / Т.Ю. Цибизова // Интеграция образования. – 2011. – № 4 (65). – С. 25.

11. Городнова А.А. Непрерывное образование и тенденции развития бизнес-образования / А.А. Городнова // Сборники конференций НИЦ Социосфера. – 2011. – № 25. – С. 52-61.

12. Тазаров Б.Ж. Особенности глобального рынка информационных товаров / Б.Ж. Тагаров // Российское предпринимательство. – 2018. – Т. 19, № 5. – С. 1425-1436.

13. Балашова М.А. Интеллектуальный капитал: сущность, способы измерения, критика источник / М.А. Балашова // Baikal Research Journal. – 2014. – № 1. – С. 22-22.

14. Баева О.Н. К вопросу о сущности и масштабах использования краудсорсинга / О.Н. Баева, Г.В. Малышенко // Baikal Research Journal. – 2017. – Т. 8, № 2. – С. 27.

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. Баева О.Н. Управление удаленными работниками: опыт фармацевтических компаний / О.Н. Баева, С.Г. Хомякова // Baikal Research Journal. – 2015. – Т. 6, № 5. – С. 7.

17. Тагаров Б.Ж. Факторы развития рынка фриланса в информационной экономике / Б.Ж. Тагаров // Креативная экономика. – 2018. – Т. 12, № 10. – С. 1703-1714.

18. 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.

19. Белобородова Н.А. Развитие кадровой стратегии на предприятиях Иркутской области в динамике за 2013 и 2018 годы / Н.А. Белобородова // Global and Regional Research. – 2019. – Т. 1, № 3. – С. 69-75.

20. Баева О.Н. Оценка участия работников организаций в дополнительном образовании (обучении) / О.Н. Баева, Н.П. Шерстянкина // Труд и социальные отношения. – 2018. – № 3. – С. 16-26.

21. Рябчук П.Г., Демидова С.С., Гордеева Д.С. Определение стоимости коммерческого обучения в вузе // Азимут научных исследований: экономика и управление. 2017. Т. 6, № 2 (19). С. 239-243.

22. Баева О.Н. Оценки участия руководителей в дополнительном профессиональном образовании на основе данных статистических наблюдений / О.Н. Баева // Известия Байкальского государственного университета. – 2016. – Т. 26, № 6. – С. 980-986. – DOI: 10.17150/2500-2759.2016.26(6).980-986.

23. Syper-Jędrzejak M. Kształcenie ustawiczne istotnym elementem współczesnych karier pracowników / M. Syper-Jędrzejak // Podstawy kształcenia ustawicznego od A do Z. – 2010. – S. 165-181

Статья поступила в редакцию 26.12.2019

Статья принята к публикации 27.08.2020