

DOI: 10.18287/2542-0445-2018-24-1-64-69
УДК 378.1

Дата поступления статьи 22/XII/2017
Дата принятия статьи 20/I/2018

Э.П. Печерская, Т.М. Тарасова

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ И ВОПРОСЫ ПОСТРОЕНИЯ УСПЕШНОЙ КАРЬЕРЫ: ТОЧКИ СОПРЯЖЕНИЯ

© Печерская Эвелина Павловна – доктор педагогических наук, кандидат экономических наук, профессор, директор Института систем управления, Самарский государственный экономический университет, 443090, Российская Федерация, г. Самара, ул. Советской Армии, 141.

E-mail: pecherskaya@sseu.ru. **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-3218-5113>

© Тарасова Татьяна Михайловна – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры учета, анализа и аудита, Самарский государственный экономический университет, 443090, Российская Федерация, г. Самара, ул. Советской Армии, 141.

E-mail: tarasova2004@inbox.ru. **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-2336-8030>

АННОТАЦИЯ

Данная статья посвящена вопросам внедрения профессиональных стандартов, требованиям к компетенциям современных лидеров, а также изучению мотивов, стимулов и препятствий, встречающихся на пути успешного построения карьеры. Материалы интервью и результаты анкетирования позволили оценить влияние профессионального образования на успешность построения карьеры и предложить рекомендации, на которые необходимо в дальнейшем ориентироваться в современном мире. Основные мотивы построения карьеры у мужчин и женщин в большинстве своем совпадают. Однако мужчины строят свою карьеру для самореализации и оправдания ожиданий окружающих. Женщины, успешно реализовавшие себя в карьере, до сих пор остаются исключением из правил, хотя они очень рациональны при целенаправленном карьерном росте. Результаты исследования показали, что финансовое благополучие зачастую не является первопричиной карьерного роста, а лишь дополнением к формальному признанию достижений работника. Страны ЕС накопили положительный опыт взаимосвязи бизнеса и сферы образования на базе внедрения национальных систем профессиональных квалификаций, что позволило европейским университетам не только значительно развить свой кадровый потенциал, но и оперативно реагировать на постоянно изменяющиеся требования бизнес-сообщества в новых условиях цифровой экономики. Изучение опыта ведущих европейских университетов и дальнейшее сетевое взаимодействие позволит использовать накопленный потенциал по продвижению национальных систем профквалификаций, трансформировать его с учетом национальных особенностей и приоритетов, выполнить поставленные задачи в кратчайшие сроки, повысить устойчивую готовность бизнеса, социального окружения и университетов к системному взаимодействию.

Ключевые слова: профессиональный стандарт, карьера, личные мотивы, профессиональные квалификации.

Цитирование. Печерская Э.П., Тарасова Т.М. Профессиональные стандарты и вопросы построения успешной карьеры: точки сопряжения // Вестник Самарского университета. История, педагогика, филология. 2018. Т. 24. № 1. С. 64–69. DOI: <http://dx.doi.org/10.18287/2542-0445-2018-24-1-64-69>.



This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License Which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. (CC BY 4.0)

E.P. Pecherskaya, T.M. Tarasova

**PROFESSIONAL STANDARDS AND ISSUES OF CONSTRUCTION
OF A SUCCESSFUL CAREER: POINTS OF CONTRACTION**

© *Pecherskaya Evelina Pavlovna* – Doctor of Pedagogic Sciences, Candidate of Economic Sciences, professor, head of an Institute of Control Systems, Samara State University of Economics, 141, Sovetskoi Armii Street, Samara, 443090, Russian Federation.

E-mail: pecherskaya@sseu.ru. **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-3218-5113>

© *Tarasova Tatyana Mikhailovna* – Candidate of Economic Sciences, associate professor, assistant professor of the Department of Accounting, Analysis and Audit, Samara State University of Economics, 141, Sovetskoi Armii Street, Samara, 443090, Russian Federation.

E-mail: tarasova2004@inbox.ru. **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-2336-8030>

ABSTRACT

This article is devoted to the introduction of professional standards, the requirements for the competencies of modern leaders, as well as the study of the motives, incentives and obstacles encountered in the path of successful career development. The materials of the interview and the results of the questionnaire allowed us to assess the impact of professional education on the success of building a career and propose recommendations that should be further guided in the modern world. The main motives for building a career for men and women are mostly the same. However, men build their careers for self-fulfillment and to justify the expectations of others. Women who have successfully realized themselves in their careers, are still an exception to the rules, although they are very rational with targeted career growth. The results of the research showed that financial well-being is often not the root cause of career growth, but only a supplement to the formal recognition of employee achievements. The EU countries have accumulated positive experience of the interconnection of business and education based on the introduction of national systems of professional qualifications, which allowed European universities not only to significantly develop their human resources, but also to respond quickly to the ever-changing demands of the business community in the new conditions of the digital economy. Studying the experience of the leading European universities and further networking will allow using the accumulated potential to promote national systems of professional qualifications, transform it taking into account national peculiarities and priorities, accomplish the tasks in the shortest possible time, and increase the sustainable readiness of business, the social environment and universities for systemic interaction.

Key words: professional standard, career, personal motives, professional qualifications.

Citation. Pecherskaya E.P., Tarasova T.M. Professional'nye standarty i voprosy postroeniia uspeshnoi kar'ery: tochki sopriazheniia [Professional standards and issues of construction of a successful career: points of contraction]. *Vestnik Samarskogo universiteta. Istoriia, pedagogika, filologiya* [Vestnik of Samara University. History, pedagogics, philology], 2018, Vol. 24, no. 1, pp. 64–69. DOI: <http://dx.doi.org/10.18287/2542-0445-2018-24-1-64-69>.

Указом Президента Российской Федерации от 16 апреля 2014 года № 249 был создан Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям, который координирует очень важную работу, направленную на повышение профессиональных компетенций руководителей современного бизнеса через качество профессионального образования, по формированию системы независимой оценки профессиональной квалификации [Печерская, с. 17–20]. Сегодня бизнесу и сфере образования необходимо начать совместную работу по оценке профессиональных компетенций работников, созданию условий для включения как мужчин, так и женщин в систему непрерывного образования, усилить роль

профессиональных сообществ в развитии профессиональных компетенций современных лидеров.

В мире в настоящее время наблюдается тенденция увеличения количества женщин на руководящих постах. С одной стороны, этот факт можно отнести к модным тенденциям, но с другой – расценить как очередную кампанию по борьбе за равные права. Такая ли уж это насущная потребность нашего времени?

Изучению вопросов развития карьеры женщин и мужчин было уделено большое внимание, и проведены подробные исследования в данной области. Среди наиболее важных работ можно выделить такие исследования, как *Women Matter: Gender Diversity* и *Corporate Performance Driver*, опубли-

кованное Mc Kinsey в октябре 2007 года, *The BottomLine: Corporate Performance and Women's Representation on Boards* (2007), *Groundbreakers*, проведенное Ernst&Young в 2009 году [Methodology of contracte].

В отличие от большинства ранее выполненных исследований, анализирующих механизмы построения современной успешной карьеры, мы сделаем попытку определить гендерные факторы, влияющие на карьеру мужчин и женщин в России; соизмерить сформированные компетенции с требованиями современных профессиональных стандартов, выявить внутренние и внешние барьеры, препятствующие продвижению по карьерной лестнице. Материалы интервью и результаты анкетирования, которые составляют основу данного исследования, позволили оценить влияние профессионального образования на успешность построения карьеры и предложить рекомендации, на которые необходимо в дальнейшем ориентироваться в современном мире.

В исследовании приняли участие 185 респондентов, жителей Самарской области. Участники проекта являются работниками предприятий различных сфер деятельности и занимают руководящие посты разного уровня. Соотношение мужчин и женщин в исследовании составило 45/55. Количественное исследование проводилось различными методами (интервьюирование по телефону, письменное анкетирование, опрос) с 1 ноября 2017 года по 25 декабря 2017 года.

Респондентам предлагалось ответить на вопрос, что их побудило к продвижению по службе. 2/3 опрошенных (62 %) ответили, что карьерный рост является их целевым показателем, которого они стараются достичь, а 38 % переходили на руководящую должность ввиду сложившихся обстоятельств. Однако практически все выделили четыре основные характеристики, необходимые для успеш-

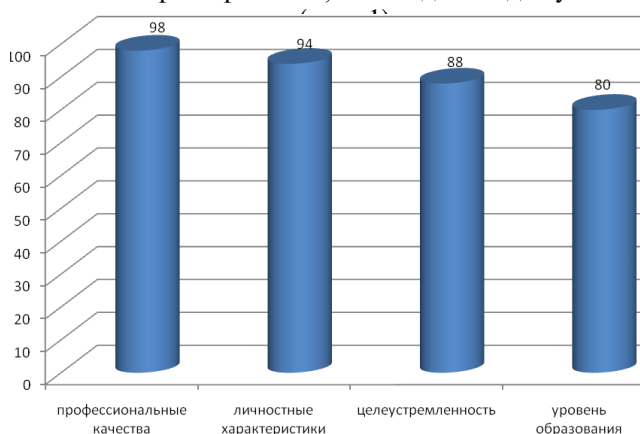


Рис. 1. Характеристики человека, необходимые для успешной карьеры (мнение респондентов, в %)

Основные мотивы построения карьеры у мужчин и женщин в большинстве своем совпадают. Однако мужчины, как правило, строят свою карьеру для самореализации и оправдания ожиданий

окружающих. Женщины, успешно реализовавшие себя в карьере, до сих пор остаются исключением из правил, хотя они очень рациональны при целенаправленном карьерном росте.

Результаты исследования показали, что финансовое благополучие зачастую не является первопричиной карьерного роста, а лишь дополнением к формальному признанию достижений работника (рис. 2).

Основными мотивами построения карьеры, по мнению опрошенных, являются: самореализация – 70 %; финансовая независимость – 68 %; профессиональная независимость – 68 %; стремление к профессиональному росту – 66 %.

Такие важные стимулы, как признание и жажда власти, респонденты оценили ниже: уважение – 25 %; желание контролировать ситуацию – 40 %; стремление к управлению, руководству – 28 %.

Анализируя барьеры и препятствия на пути построения карьеры, мужчины и женщины корректируют приоритеты с учетом множества факторов (рис. 3).

Проведенные интервью показали, что карьерный рост является результатом собственных действий и стремлений респондентов. Среди личностных качеств были выделены: умение тактически и стратегически мыслить, отстаивать свою точку зрения, аргументировать позицию/мнение, организовывать свою работу и работу подчиненных лиц. Лидерство объясняется, по мнению интервьюированных, «природой человека» или теми задатками, которые в человеке заложены с самого рождения. На взгляд большинства опрошенных, если лидерских качеств в человеке нет изначально, но он выполняет руководящие функции, то со временем у него возникает желание перейти на более спокойную работу.

Изучая уровень образования и профессиональные качества, мы выяснили, что 100 % опрошенных имеют высшее образование; 38 % являются обладателями двух или трех дипломов о высшем образовании; 10 % имеют степень кандидата наук, а 5 % – диплом MBA.

Основным стимулом для дополнительного образования является не только получение новых знаний и умений, но и жесткая необходимость соответствия профессиональным стандартам. Так считают 90 % респондентов, 70 % уверены, что без дополнительного образования карьерный рост невозможен, и в качестве требования работодателя дополнительное образование называют 55 % опрошенных. Таким образом, наиболее важной человеческой ценностью является получение качественного образования, которое должно обеспечивать социальную справедливость и политическую стабильность.

В Стратегии социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 года поставлена задача перевода экономики страны на инновационный путь развития, выведения ее на траекторию быстрого и устойчивого роста на передовой технологической основе [Тарасова, с. 47–51]. В настоящее время современное качественное образование напрямую способствует построению общества с высокоразвитой цифровой экономикой. Кад-



Рис. 2. Личные мотивы, необходимые для успешной карьеры (мнение респондентов, в %)



Рис. 3. Основные барьеры при построении успешной карьеры (мнение респондентов, в %)

ры являются важнейшим интеллектуальным и профессиональным ресурсом, обеспечивающим социально-экономическое развитие страны, региона, предприятия. Для успешной деятельности организаций постоянно требуются высококвалифицированные специалисты: руководители государственных и предпринимательских структур, топ-менеджеры финансово-кредитных организаций, менеджеры по управлению инновационными и венчурными проектами, специалисты в сфере госзакупок, ИТ-специалисты, руководители малого и среднего бизнеса, специалисты в сфере антикризисного управления и многих других, подготовка которых ведется в системе профессионального образования [Тарасова, Каюкова, с. 121–124].

Современный мир неразрывно связан с понятиями «глобализация» и «цифровая экономика». Особенности этой эпохи не могут не накладывать серьезного отпечатка на формирование образовательной системы как неотъемлемой части единого экономического пространства.

Страны ЕС накопили положительный опыт взаимосвязи бизнеса и сферы образования на базе внедрения национальных систем профессиональных квалификаций, что позволило европейским университетам не только значительно развить свой кадровый потенциал, но и оперативно реагировать на постоянно изменяющиеся требования бизнес-сообщества в новых условиях цифровой экономики. Изучение опыта ведущих европейских университетов и дальнейшее сетевое взаимодействие позволит использовать накопленный потенциал по продвижению национальных систем профквалификаций, трансформировать его с учетом национальных особенностей и приоритетов, выполнять поставленные задачи в кратчайшие сроки, повышать устойчивую готовность бизнеса, социального окружения и университетов к системному взаимодействию [Cedefop; Coles; Allais].

Во-первых, речь должна идти о формировании принципиально новой парадигмы непрерывного образования, которая принимала бы в расчет рост

динамизма потребностей, индивидуализацию спроса и возможностей его удовлетворения.

Во-вторых, неизбежно должно происходить изменение финансовой модели образования. Усиливается рост личных расходов при формировании образовательной стратегии человека.

В-третьих, наблюдается усиление индивидуальных траекторий в образовании. Индивидуальные предпочтения проявляются не только в выборе учебного заведения, но и в индивидуализации программ самого учебного заведения.

В-четвертых, глобализация неизбежно создает и повышает конкуренцию на международном образовательном рынке. Это предполагает формирование международных образовательных альянсов и совместных программ с разными образовательными институтами, включая зарубежные.

В-пятых, растет значение практической направленности образования, связанной с получением набора компетенций, необходимых по требованиям современных образовательных стандартов. Особенно это важно сегодня, когда идет активное продвижение национальных квалификационных систем. Внедрение профессиональных стандартов в сферу экономики еще более жестко нацеливает образовательные программы на формирование новых профессиональных компетенций, которые повысят конкурентоспособность их обладателей. Поэтому обучение слушателей на протяжении всей жизни, включая даже лиц «серебряного возраста», становится неотъемлемой чертой современной эпохи.

Важнейшей задачей государства в области образования на данном этапе является организация разностороннего партнерства, в том числе сетевого взаимодействия, как на разных уровнях системы образования, так и с бизнес-сообществом. Именно сетевое взаимодействие должно обеспечить доступность качественного образования для всех граждан страны, возможность выбора и открытость образовательных организаций. Сетевое взаимодействие вузов и бизнес-сообщества является одним из мощных ресурсов инновационной деятельности на рынке образовательных услуг [Bolton, Reddy; Мюррей].

В настоящее время Самарский государственный экономический университет воспринимается органами власти, корпорациями, совместными предприятиями и финансово-промышленными группами как надежный партнер по развитию корпоративных знаний, предлагающий образовательные услуги высокого уровня для собственников предприятий, топ-менеджеров крупных компаний, малого и среднего бизнеса. СГЭУ ставит задачу дать слушателям полное видение перспектив развития бизнеса, познакомить с лучшими мировыми и российскими управленческими практиками, проводит опережающее и проблемно-ориентированное обучение по всей линейке программ бизнес-образования, включая программы уровня MBA. Реализацию таких программ обеспечивает слаженная работа управленческой команды и преподавательского коллектива, наличие в структуре университета

специализированных бизнес-школ и центров, тренеров, консультантов-практиков, обеспечивающих междисциплинарный подход к обучению [Аверина, Печерская, с. 24–28].

Таким образом, в настоящее время перед бизнес-сообществом и вузами стоят следующие приоритетные задачи.

1. Изучение позитивного опыта ведущих стран по разработке национальных систем профессиональных квалификаций.

2. Анализ состояния разработок профессиональных стандартов.

3. Проведение мониторинга рынка труда, появления новых профессий, изменений в наименованиях и перечнях профессий.

4. Разработка, применение и актуализация отраслевой рамки квалификаций и квалификационных требований для специалистов финансового рынка России в контексте опыта развитых стран.

5. Передача позитивных протестированных европейских практик для сферы бизнеса и образования.

6. Разработка дорожной карты для университетов по модернизации учебных планов в контексте утвержденных профстандартов и лучших практик развитых стран.

7. Формирование новых профессиональных компетенций экспертов по проведению независимой оценки квалификации, а также в области разработки, валидации оценочных средств и проведения профессиональных экзаменов в центрах оценки квалификации специалистов.

Достижение поставленных задач возможно путем создания информационных порталов в университетах-партнерах, предназначенных для интегрированного обмена информацией между органами власти, бизнеса, гражданами и обучающимися на основе стандартизированных процессов информационного взаимодействия, обеспечивающего весь комплекс услуг в области независимой оценки квалификаций для всех потребителей.

Библиографический список

Allais S. (2017). Результаты рынка труда в национальных квалификационных рамках в шести странах // Журнал образования и работы. Т. 30. № 5. С. 457–470. DOI: <http://dx.doi.org/10.1080/13639080.2016.1243232>.

Bolton H., Reddy J. (2015). Использование теории культурной исторической деятельности (ЧАТ) для оценки влияния национальной системы квалификаций (НСК) на образование и профессиональную подготовку в Южной Африке. Сингапур: Институт изучения взрослых. URL: <http://www.rwl2015.com/papers/Paper099.pdf>.

Cedefop; Европейская комиссия; ICF (2017). Европейская инвентаризация по проверке неформального и неформального обучения – обновление 2016 года. Сводный отчет. Люксембург: Бюро публикаций. URL: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4153>.

Coles M. (2016). Национальные рамки квалификаций: отражения и траектории. URL: <http://www.qqi.ie/Publications/Publications/National%20Qualifications%20Frameworks%20Reflections%20и%20Trajectories.pdf>.

Pecherskaya E.P., Averina L.V., Kochetkova N.V., Chupina V.A., Akimova O.B. Methodology of contract managers' project competency formation in CPE // *IEJME: Mathematics Education*. 2016. Т. 11. № 8. С. 3066–3075.

Аверина Л.В., Печерская Э.П. Актуальные проблемы высшего экономического образования и дополнительного бизнес-образования // *Научное обозрение: гуманитарные исследования*. 2016. № 3. С. 24–28.

Мюррей Дж. (2013). Обеспечение качества в рамках квалификаций: информационный документ для поддержки конференции в Дублине, организованной по качеству и квалификациям в Ирландии (QQI), от имени ирландского председательства в Европейском совете при поддержке Европейской комиссии. URL: [http://www.eu2013.ie/media/eupresidency/content/documents/QQI-Presidency-Paper-Publication-\(12-March\).pdf](http://www.eu2013.ie/media/eupresidency/content/documents/QQI-Presidency-Paper-Publication-(12-March).pdf).

Печерская Э.П. Профессиональные стандарты как новые механизмы взаимоотношения между рынком труда и образования // *Известия Института систем управления СГЭУ*. 2017. № 2 (16). С. 17–20.

Тарасова Т.М., Каюкова А.А. Универсальный корпоративный стандарт в области управления персоналом, оплаты труда и социального развития предприятия как инструмент оценки качества бизнес-процессов предприятия // *Известия Института систем управления СГЭУ*. 2017. № 2 (16). С. 121–124.

Тарасова Т.М. Реализация профессионального суждения при формировании бухгалтерской отчетности организации // *Финансы и кредит*. 2013. № 36 (564). С. 47–51.

References

Allais S. *Rezultaty rynka truda v natsional'nykh kvalifikatsionnykh ramkakh v shesti stranakh* [Labour market outcomes of national qualifications frameworks in six countries]. *Zhurnal obrazovaniia i raboty* [Journal of education and work], 2017, Vol. 30, no 5, pp. 457–470. <http://dx.doi.org/10.1080/13639080.2016.1243232> [in Russian].

Bolton H., Reddy J. (2015). *Ispol'zovanie teorii kul'turnoi istoricheskoi deiatel'nosti (CHAT) dlia otsenki vliianiia natsional'noi sistemy kvalifikatsii (NSK) na obrazovanie i professional'nuiu podgotovku v Iuzhnoi Afrike* [Using cultural historical activity theory (CHAT) to assess the impact of national qualifications framework (NQF) on education and training in South Africa]. Singapore: Institut izucheniia vzroslykh. Available at: <http://www.rwl2015.com/papers/Paper099.pdf> [in English].

Cedefop; European Commission; ICF (2017). *Evropeiskaia inventarizatsiia po proverke neformal'nogo i*

neformal'nogo obucheniia – obnovlenie 2016 goda. Svodnyi otchet [European inventory on validation of non-formal and informal learning – 2016 update. Consolidated report]. Luxembourg: Biuro publikatsii. Available at: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4153> [in English].

Coles M. (2016). *Natsional'nye ramki kvalifikatsii: otrazheniia i traektorii* [National qualifications frameworks: reflections and trajectories]. Available at: <http://www.qqi.ie/Publications/Publications/National%20Qualifications%20Frameworks%20Reflections%20and%20Trajectories.pdf> [in English].

Pecherskaya E.P., Averina L.V., Kochetkova N.V., Chupina V.A., Akimova O.B. Methodology of contract managers' project competency formation in CPE. *IEJME: Mathematics Education*, 2016, Vol. 11, no. 8, pp. 3066–3075 [in English].

Averina L.V., Pecherskaya E.P. *Aktual'nye problemy vysshego ekonomicheskogo obrazovaniia i dopolnitel'nogo biznes-obrazovaniia* [Actual problems of higher economic education and additional business education]. *Nauchnoe obozrenie: gumanitarnye issledovaniia* [Science Review: Humanities Research], 2016, no. 3, pp. 24–28 [in Russian].

Murray J. (2013). *Obespechenie kachestva v ramkakh kvalifikatsii: informatsionnyi dokument dlia podderzhki konferentsii v Dubline, organizovannoi po kachestvu i kvalifikatsiiam v Irlandii (QQI), ot imeni irlandskogo predsedatel'stva v Evropeiskom sovete pri podderzhke Evropeiskoi komissii* [Quality assurance in qualifications frameworks: an issues paper to support the Dublin conference, organised by Quality and Qualifications Ireland (QQI), on behalf of the Irish Presidency of the European Council with the support of the European Commission]. Available at: [http://www.eu2013.ie/media/eupresidency/content/documents/QQI-Presidency-Paper-Publication-\(12-March\).pdf](http://www.eu2013.ie/media/eupresidency/content/documents/QQI-Presidency-Paper-Publication-(12-March).pdf) [in English].

Pecherskaya E.P. *Professional'nye standarty kak novye mekhanizmy vzaimootnosheniia mezhdu rynkom truda i obrazovaniia* [Professional standarts as new mechanisms of relationship between labour market and education]. *Izvestiia Instituta sistem upravleniia SGEU* [Izvestia of the Institute of Control Systems of SSEU], 2017, no. 2 (16), pp. 17–20 [in Russian].

Tarasova T.M., Kayukova A.A. *Universal'nyi korporativnyi standart v oblasti upravleniia personalom, oplaty truda i sotsial'nogo razvitiia predpriiatiia, kak instrument otsenki kachestva biznes-protsessov predpriiatiia* [Universal corporate standard in the field of personnel management, labor remuneration and social development of an enterprise, as a tool for assessing the quality of business processes of an enterprise]. *Izvestiia Instituta sistem upravleniia SGEU* [Izvestia of the Institute of Control Systems of SSEU], 2017, no. 2 (16), pp. 121–124 [in Russian].

Tarasova T.M. *Realizatsiia professional'nogo suzhdeniia pri formirovanii bukhgalterskoi otchetnosti organizatsii* [Implementation of professional judgment in the formation of the company's financial statements]. *Finansy i kredit* [Finance and credit], 2013, no. 36 (564), pp. 47–51 [in Russian].