

РОЛЬ КАРЬЕРНОЙ ТРАЕКТОРИИ В ОТНОШЕНИИ СТЕЙКХОЛДЕРОВ К ВЫСШЕМУ ОБРАЗОВАНИЮ¹

THE ROLE OF CAREER TRAJECTORY IN RESPECT OF STAKEHOLDERS TO HIGHER EDUCATION

**S. Ashmarina
E. Kandrashina
L. Lebedeva
A. Izmailov**

Summary. The administrative levers applied by the state in relation to public servants and employees of organizations with state participation determine the requirements for persons applying for certain positions. Order of the Ministry of Labor of Russia No. 148n dated April 12, 2013 "On the approval of qualification levels in order to develop draft professional standards" (registered in the Ministry of Justice of Russia on May 27, 2013 No. 28534) regulates the need for higher education for positions of 6 and higher qualification levels. At the same time, businessmen have absolutely no regulated requirements for their positions.

Based on this, it can be argued that representatives of different study groups have different ideas about the need and importance of higher education. This gap in relation to higher education is of interest to universities as the main provider of educational services in the formation and implementation of managerial decisions regarding their own development.

The study was carried out as part of the state assignment of the Ministry of Education and Science of the Russian Federation No. 26.940.2017 / PC, the project "Management of changes in the higher education system based on the concept of sustainable development and harmonization of interests".

Keywords: universities; higher education; education; higher education system; stakeholders; Contact audiences career paths; business sphere; municipal enterprises; state enterprises; value reference points; management decisions; managerial decision making.

Ашмарина Светлана Игоревна

Д.э.н., профессор, ректор, Самарский государственный экономический университет
asisamara@mail.ru

Кандрашина Елена Александровна

Д.э.н., профессор, Самарский государственный экономический университет
kandrashina@sseu.ru

Лебедева Людмила Геннадьевна

Старший преподаватель, Самарский государственный экономический университет
ludleb@mail.ru

Измайлов Айрат Маратович

К.э.н., доцент, Самарский государственный экономический университет
airick73@bk.ru

Аннотация. Административные рычаги, применяемые государством в отношении государственных служащих и работников организаций с государственным участием, определяют требования к лицам, претендующим на определенные должности. Приказ Минтруда России № 148н от 12 апреля 2013 г. «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов» (Зарегистрировано в Минюсте России 27.05.2013 N28534) регламентирует необходимость высшего образования для должностей 6 и более высокого квалификационных уровней. В то же время, у работников предпринимательской сферы совершенно отсутствуют регламентированные требования к занимаемым должностям.

Исходя из этого можно утверждать о том, что у представителей разных исследуемых групп разные представления о необходимости и значимости высшего образования. Данный разрыв в отношении к высшему образованию представляет интерес для вузов, как основного поставщика образовательных услуг при формировании и реализации управленческих решений, касающихся собственного развития.

Ключевые слова: вузы; высшее образование; образование; система высшего образования; стейкхолдеры; контактные аудитории; карьерные траектории; предпринимательская сфера; муниципальные предприятия; государственные предприятия; ценностные ориентиры; управленческие решения; принятие управленческих решений.

¹ Исследование выполнено в рамках государственного задания Министерства образования и науки РФ № 26.940.2017/ПЧ, проект «Управление изменениями в системе высшего образования на основе концепции устойчивого развития и согласования интересов».

Постановка проблемы

Выбирая вуз, для получения профессионального образования человек формирует для себя определенную траекторию, в направлении которой предполагается его карьерное развитие. (Зимин, Марданов, Сергеев. 2017. С. 34.; Даниленко, Ихсанова, Комаков. 2012. С. 541.; Минин, Новоклинова, 2013. С. 33.; Ефимова. 2013. С. 41).

Сфера, в которой продолжает свою профессиональную деятельность выпускник вуза характеризуется определенными требованиями к нему как к специалисту. (Авдеенко, 2006. С. 62.; Камкова. 2011. С. 62) Важную роль при этом играет степень удовлетворенности стейкхолдеров уровнем и качеством образовательных услуг. (Быкова, 2009. С. 387.; Полевая, Ситникова. 2017. С. 159.) Уровень профессиональной подготовки выпускника вуза является определяющим фактором успешного развития и карьерного роста. (Новоклинова, 2012. С. 95., Ихсанова, 2012. С. 25.; Белых, Шилова, 2010. С. 39.)

В то же время, разные сферы профессиональной деятельности характеризуются разными условиями и требованиями к специалисту. (Тихонова, 2017. С. 1315; Неволлина, Белоновская. 2017. С. 18.; Терентьев, 2014. С. 15). К примеру, работники сферы предпринимательства развиваются в условиях отличающихся от тех, в которых развиваются работники государственных и муниципальных предприятий. Учитывая разные требования к компетенциям работников, отношение к высшему образованию у двух этих групп людей тоже разное. Понимание этих различий представляет большое значение для вуза, т.к. вуз заинтересован в выгодном позиционировании своих услуг как для людей получающих высшее образование впервые, так и для трудоустроенных выпускников, желающих продолжить свое образование. (Луценко, Третьяк, 2003. С. 51; Саввинов, Стрекаловский, 2013. С. 87.; Колесников, Лебедева, 2013. С. 108; Но, 2015. С. 1.)

В законодательстве закреплена необходимость соблюдения квалификационных требований для целого ряда должностей (например, государственные служащие, педагоги, медики, адвокаты и судьи). Кроме того, до 01.01.2020 организации с долей государственного участия более 50% завершают поэтапное внедрение профессиональных стандартов (Постановление Правительства РФ от 27.06.2016 N584).

Более того, учитывая динамично изменяющуюся обстановку в общественном развитии, все большую популярность приобретает концепция «образование через всю жизнь», согласно которой уже трудоустроенные работники, имеющие высшее образование, продолжают регулярное совершенствование своих знаний, умений

и навыков с целью соответствия требованиям времени. В связи с этим, роль высшего образования, для работников, ведущих трудовую деятельность на государственных и муниципальных предприятиях становится необходимой опорой для роста и карьерного развития.

В то же время на сегодняшний день не существует требований к высшему образованию для представителей сферы предпринимательства. Отсюда можно сказать, что отношение к получению высшего образования у людей с различной карьерной траекторией отличается.

Знание данных различий представляет собой ценность для вузов для формирования и принятия управленческих решений тактического и стратегического плана развития.

Нами было проведено социологическое исследование, в рамках которого изучена степень удовлетворенности специалистов разных сфер своим образованием, его качеством и выявлены некоторые отличия в отношении к образованию с позиции разных групп исследованных. Исследование проводилось группой авторов, в Самарской области, летом 2018 года. В качестве исследуемых выступили менеджеры и специалисты в сфере предпринимательства — с одной стороны, и менеджеры и специалисты на государственных и муниципальных предприятиях и органах власти — с другой.

В обеих группах основную массу анкетированных составили рядовые специалисты (52% и 53% соответственно). В группе менеджеров и специалистов в сфере предпринимательства десятую часть составили руководители высшего звена, десятую часть — руководители среднего звена и пятую часть от общего числа опрошенных — обеспечивающие специалисты и служащие. В данной группе не было ни одного представителя из числа руководителей низового звена.

Из числа опрошенных лиц, входящих в группу менеджеров и специалистов на государственных и муниципальных предприятиях примерно по 5% являлись представителями руководителей высшего, среднего и низового уровней. Десятая часть опрошенных явилась заместителями руководителей или советниками. Примерно десятая часть опрошенных относится к обеспечивающим специалистам.

Из числа менеджеров и специалистов, трудящихся в сфере предпринимательства, треть опрошенных работает в данной сфере от 11 до 20 лет. Еще столько же имеет опыт работы в данной сфере превышающий 20 лет. Соотношение опыта работы трудящихся из группы менеджеров и специалистов государственных и муниципальных

предприятия практически такая же: треть имеет опыт работы до 20 лет, чуть менее трети более 20 лет. Остальные опрошенные из данной группы трудятся в данной сфере до 11 лет.

Вопрос о необходимости полученного диплома о высшем образовании для трудоустройства получил следующие ответы: из числа менеджеров и специалистов, трудящихся в сфере предпринимательства положительный ответ дали более половины опрошенных (61%), в то время как среди трудящихся на государственных и муниципальных предприятиях необходимость диплома о высшем образовании для трудоустройства оказалась еще выше (71%). Треть опрошенных из числа представителей сферы предпринимательства высказались что диплом помог им трудоустроиться, однако, он не был необходим. Среди представителей государственных предприятий такой позиции придерживается каждый десятый опрошенный. Примерно двадцатая часть опрошенных из обеих исследованных групп затруднилась с ответом.

Делая вывод можно сказать, что наличие диплома о высшем образовании более значимо именно для трудоустройства на государственные и муниципальные предприятия.

Важность высшего образования для успешной трудовой деятельности является весьма спорной. К примеру, представители сферы предпринимательства более склонны утверждать, что диплом о высшем образовании необходим чтобы быть успешным на месте своего официального трудоустройства. Сторонников данной позиции оказалось две трети от общего числа опрошенных. Представители государственных и муниципальных предприятий менее склонны придерживаться позиции важности высшего образования для достижения успеха на трудовом поприще. Одинаковое количество опрошенных от обеих групп выразили мнение (по 28% от общего числа опрошенных), согласно которому, наличие высшего образования влияет на успехи в карьере. Каждый десятый в обеих исследованных группах затруднился ответить на данный вопрос. Исходя из вышесказанного, можно отметить, что большинство опрошенных, вне зависимости от того, к какой группе относятся, выражают согласие с тезисом о том, что высшее образование необходимо для того, чтобы быть успешным специалистом в своей сфере трудовой деятельности.

Важность и значимость полученной в вузе профессии для каждого из опрошенных не вызывает сомнения. Однако, то, какое значение имеет полученная профессия для опрошенных различается. К примеру, среди представителей менеджеров и специалистов, работающих в сфере предпринимательства полученная профессия

помогла обеспечить материальное благополучие (66% опрошенных), обеспечить престижной работой (61% опрошенных), а также помогла реализовать творческие способности (57% опрошенных).

У представителей сектора государственных и муниципальных предприятий картина выглядит несколько по-другому. Наибольшее количество опрошенных высказались за то, что полученная профессия обеспечит материальное благополучие (36% опрошенных), обеспечит престижной работой (34% опрошенных), поможет рассчитывать на престижную работу (31% опрошенных), а также позволит реализовать свои творческие способности.

Делая вывод по данному вопросу, можно утверждать, что мнение о полученной профессии у представителей разных сфер различается. Если представители в большинстве своем видят плюсы от полученной профессии в материальном благополучии, престижной работе и развитии творческих способностей, то, представители государственных и муниципальных предприятий высказываются за то, что полученная профессия помогает претендовать на хорошую работу.

Не смотря на то, что полученная профессия открывает различные возможности для работников предпринимательства и государственных организаций, несколько по-другому выглядит вопрос удовлетворенности полученным высшим профессиональным образованием. К примеру, менеджеры и специалисты на государственных и муниципальных организациях более склонны испытывать полное удовлетворение от полученного образования. Таких более чем половина от общего числа опрошенных. Скорее удовлетворены, чем не удовлетворены полученным высшим образованием более трети представителей государственных и муниципальных предприятий. Среди представителей предпринимательства степень уверенно удовлетворенных полученным образованием чуть более половины опрошенных, однако, численность скорее удовлетворенных, чем неудовлетворенных доходит практически до половины.

Делая вывод, можно сказать, что представители государственных и муниципальных организаций имеют склонность быть более уверенно удовлетворенными полученным профессиональным образованием, в то время как среди представителей предпринимательства численность уверенно удовлетворенных ниже, а также высокий уровень неуверенных ответов.

Уровень удовлетворенности представителей исследуемых групп опирается в том числе на те недостатки, которые люди отмечали во время своего обучения. Нами было предложено обозначить, какие именно существова-

ли недостатки в подготовке студентов в учебном заведении, в котором обучался респондент. Список недостатков возглавляет недостаточный уровень практической подготовки, отмечаемый представителями обеих исследуемых групп людей. Далее мнения разнятся: представителя предпринимательства отмечают, что в вузах, в которых они учились, прежде всего отсутствует должным образом организованный учебный процесс, плохо организована учебная практика и отсутствует реальный выбор учебных дисциплин по выбору. Немаловажным следует считать, что респонденты отмечают отсутствие заботы о приучении студентов к саморазвитию и самообразованию.

Если говорить об отношении к недостаткам со стороны менеджеров и специалистов на государственных и муниципальных предприятиях, то данная группа людей склонна отмечать слабую компьютерную подготовку специалистов, отсутствие реального выбора дисциплин по выбору, а также плохую организацию производственной практики. Делая вывод, можно сказать, что большинство недостатков отмеченных обеими группами исследованных совпадают. Однако, работники государственных и муниципальных предприятий более зависят от уровня компьютерной подготовки, которую не смогли должным образом организовать в стенах вуза, в котором они обучались.

Недостатки, которые объективно присутствовали в учебном процессе каждого из работников исследуемых групп людей, тем или иным образом сказываются на практической трудовой деятельности. Рассмотрим, какие недостатки полученного (получаемого) высшего образования затрудняют практическую трудовую деятельность. Представители сферы предпринимательства в равной мере отмечают недостаточный уровень практической подготовки, слабое знание иностранного языка и недостаточные социальные навыки к деловому общению. Многие представители данной группы отмечают, что им ничего не затрудняет трудовую деятельность. В то же время, представители государственных и муниципальных предприятий отмечают, что больше всего из недостатков полученного ими образования затрудняет трудовую деятельность слабое знание иностранного языка, недостаточный уровень практической подготовки, недостаточные социальные навыки к деловому общению, а также неумение разрабатывать различные проекты. Отсюда следует, что представителям государственных и муниципальных предприятий мешают в практической трудовой деятельности практически те же моменты, что и работникам предпринимательства, однако, добавляются также неумение разрабатывать различные проекты.

Недостатки, мешающие в трудовой деятельности, могут быть ликвидированы дополнительным обучени-

ем. Из общего числа исследованных людей чуть менее двух третьих представителей государственного и муниципального сектора не склонны к размышлениям о переобучении в вузе в ближайшей перспективе, в то время как представители предпринимательства практически все отметили, что они не задумывались о продолжении образования. Примерно десятая часть от общего числа опрошенных в обеих группах отметили, что они затрудняются ответить на данный вопрос. И только каждый пятый в обеих группах исследованных обозначил, что он думает о перспективе продолжения обучения.

Из вышесказанного можно сделать вывод, что работники сферы предпринимательства менее склонны стремиться к продолжению обучения по сравнению с работниками предприятий государственного и муниципального вида.

Несмотря на то, что желающих поступить в вуз и начать обучаться в ближайшее время из числа анкетированных не много, все же из числа тех кто думает об этом имеются различные мотивации. К примеру, из представителей сферы предпринимательства наибольшая доля в качестве мотивации к дальнейшему обучению отметила, что получение еще одного образования позволит выглядеть «солиднее» в глазах своих же коллег. Чуть менее популярной мотивацией среди представителей предпринимательства явилось необходимость знания другого профиля (направления). Наибольшая доля опрошенных не нашла мотивации своему желанию продолжить обучаться и оставила вопрос без ответа.

Говоря о представителях государственных и муниципальных предприятий, следует отметить, что к их основным мотивациям получить дополнительное образования относятся прежде всего необходимость знания из другого профиля. Каждый десятый из опрошенных отметил, что намерен продолжить дальнейшее образования ввиду недостатка имеющихся знаний или в интересах карьерного роста.

Сопоставляя ответы двух исследуемых групп мы можем сделать вывод о том, что представители сферы предпринимательства прежде всего склонны стремиться к дополнительному образованию для того чтобы обрести определенное положение в глазах у своих коллег, в то время как основными мотивациями представителей государственных и муниципальных предприятий является потребность в освоении знаний из другого профиля и дальнейший карьерный рост.

Резюмируя, можно сказать, что отличия в отношении к высшему образованию у представителей предпринимательства и организаций с государственным участием очевидна. Диплом о высшем образовании более значим для

представителей государственных и муниципальных организаций, в то время как работники сферы предпринимательства придерживаются мнения о том, что значимость диплома о высшем образовании завышена. Материальная обеспеченность в будущем служит главной мотивацией для представителей предпринимательства обладающих или получающих высшее образование, в то время

как работники государственного сектора видят в своем дипломе главный инструмент карьерного роста. Не смотря на присутствие недовольств на отдельные элементы учебного процесса в обеих исследуемых группах, следует отметить, что работники государственных и муниципальных организаций склонны быть более удовлетворенными наличием у себя диплома о высшем образовании.

ЛИТЕРАТУРА

1. Зимин В.Н., Марданов С. А. и Сергеев Д. А. (2017). Теоретические и практические основы формирования профессиональной траектории студентов IT-специальностей // *Международный журнал экспериментального образования*. — 2017. — № 8. — С. 34–38;
2. Даниленко А.Н., Ихсанова С. Г. и Комаков В. В. (2012). Прогностическое планирование карьеры студента ВУЗа // *СИСП*. — 2012. № 1 — С. 541–548
3. Минин М.Г. и Новоклинова А. В. (2013). Совершенствование процесса формирования навыков трудоустраиваемости и карьеры студентов вуза // *Известия АлтГУ*. 2013. № 2 (78). С. 33–35
4. Ефимова О.В. (2013) Анализ устойчивого развития компании: стейкхолдерский подход // *Экономический анализ: теория и практика*. 2013. № 45. С. 41–51.
5. Авдеев Е.В. (2006) Государственная служба как сфера профессиональной деятельности // *Вестник ОмГУ. Серия: Экономика*. 2006. № 4. С. 62–66
6. Камкова О.В. (2011) Проблема адаптации молодого специалиста в различных сферах профессиональной деятельности // *Universum: Вестник Герценовского университета*. 2011. № 3. С. 62–65
7. Быкова А. В. (2009). Удовлетворённость студентов качеством образования в контексте требований современного рынка труда // *Известия Самарского научного центра РАН*. 2009. № 4–2. С. 387–393
8. Полевая Н.М. и Ситникова В. В. (2017), Удовлетворенность качеством получаемых образовательных услуг (на примере опроса студентов-магистрантов экономического направления)/Н. М. Полевая, В. В. Ситникова // *Азимут научных исследований: педагогика и психология*, 2017. — Ст. 6. 1 (18).-С.159–162
9. Новоклинова А.В. (2012). Навыки трудоустраиваемости и карьеры: определение, обучение, оценка // *СИСП*. 2012. № 12. С. 95–102
10. Ихсанова С.Г. (2012) Прогностическое моделирование карьеры студента вуза на основе многофакторной психодиагностики // *Изв. Саратов. ун-та Нов. сер. Сер. Акрмеология образования. Психология развития*. 2012. № 3. С. 25–28
11. Бельх И. Л. и Шилова М. И. (2010) Формирование конкурентоспособности выпускника вуза // *Вестн. Томск. гос. пед. ун-та*. — 2010. — Вып. 4 (94). С. 39–45
12. Тихонова А.Д. (2017) Взаимодействия со стейкхолдерами как фактор повышения эффективности деятельности вузов // *КЭ*. 2017. № 12. С. 1315–1327.
13. Неволлина В.В. и Белоновская И. Д. (2017) Классификация стратегий профессионального саморазвития студента в медицинском образовании // *Современное образование*. — 2017. — № 3. — С. 18–27.
14. Терентьев К. Ю. (2014) Высшее образование в структуре образовательных и профессиональных стратегий молодежи // *Непрерывное образование: XXI век*. 2014. № 2 (6). С. 27–37.
15. Луценко Е.В. и Третьяк В. Г. (2003) Анализ профессиональных траекторий специалистов с применением системы «Эйдос» // *Научный журнал КубГАУ — Scientific Journal of KubSAU*. 2003. № 01.С.51–58
16. Саввинов В. М. и Стрекаловский В. Н. (2013) Учет интересов стейкхолдеров в управлении развитием образования // *Вестник международных организаций*. 2013. № 1(40). С. 87–99.
17. Колесников А. К. и Лебедева И. П. (2013) Моделирование удовлетворенности потребителей образовательными услугами высшей школы // *Экономика образования*. 2013. № 2. С. 108–115.
18. Ho M. K. Higher (2015) education transformations for global competitiveness: Policy responses, social consequences and impact on the academic profession in Asia // *Higher Education Policy*. 2015. Vol. 28, issue 1. Pp. 1–15. DOI: 10.1057/hep.2014.27
19. Steiner-Khamsi G. (2010) The politics and economics of comparison // *Comparative Education Review*. 2010. Vol. 54, no. 3. Pp. 323–342. DOI: 10.1086/653047
20. Аникина Н. В., Иванова И. А. и Гордина С. В. (2012) Информационная культура личности как интегральный показатель уровня развития индивида в системе непрерывного образования // *Интеграция образования*. 2012. № 4. С. 108–113.

© Ашмарина Светлана Игоревна (asisamara@mail.ru), Кандрашина Елена Александровна (kandrashina@sseu.ru),

Лебедева Людмила Геннадьевна (ludleb@mail.ru), Измайлов Айрат Маратович (airick73@bk.ru).

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»