

ОБРАЗОВАНИЕ И БИЗНЕС В ЕДИНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОСТРАНСТВЕ РЕГИОНА

М.В. Горнякова (Красноярск, Россия)

А.А. Дьячук (Красноярск, Россия)

М.Е. Никитенко (Красноярск, Россия)

Аннотация

Проблема и цель. В статье излагаются основные итоги I Всероссийской научно-практической конференции «Бизнес и образование: территория сотрудничества», которая проходила 18–19 мая 2018 г. в Красноярске.

Поднимая актуальные вопросы самоопределения, развития и реализации личности и организаций в современной быстроменяющейся малопредсказуемой, неоднозначной (VUCA) среде, спикеры и участники конференции в совместном обсуждении осуществляли поиск оптимальных путей консолидации интересов и возможностей бизнеса и образования в подготовке, развитии и обучении квалифицированных кадров.

Цель статьи – проанализировать актуальное состояние подготовки специалистов в условиях разного вида образования (основного и дополнительного) и профессионального обучения, определить запросы заинтересованных сторон в содержании, методах, которые могут стать ориентирами при проектировании востребованных образовательных программ и условий их реализации.

Представление основных тезисов спикеров в контексте происходящих изменений жизнедеятельности, организационных процессов, трудовых функций, места профессионального труда в жизни представителей разного поколения, их сопоставление и анализ позволяют обозначить основные проблемы конференции: психологическое сопровождение персонала и бизнес-процессов, обусловленное обращением к человеческому потенциалу, изменением трудовых функций и организационных моделей; целевые и содержательные ориентиры подготовки и развития специалистов в соответствии с требованиями

профессиональных стандартов; взаимодействие разных участников образовательного процесса в развитии «гибких» и «твердых» навыков и других значимых качеств квалифицированного специалиста, транспрофессионала.

Заключение. Предприятия города и региона становятся активными участниками образовательного пространства, определяя образовательные запросы, требования к образовательным результатам, формам обучения, и готовы к активному взаимодействию с образовательными организациями, имеющими ресурсы и потенциал для проектирования и реализации востребованных образовательных программ. Уточнение и согласование задач основного и дополнительного образования, профессионального обучения позволят консолидировать усилия в формировании личности, способной решать задачи в повседневной реальной жизни, и адаптироваться к изменениям, готовой учиться, и конструировать образовательные, карьерные и жизненные траектории.

Решение данных задач связано с осмыслением социального заказа на профессиональную подготовку и образование, исследованием особенностей жизненного пространства молодого поколения, роли трудовой деятельности, и вовлеченности в нее; пониманием личностного и профессионального самоопределения; разработкой моделей психологического сопровождения в организации.

Ключевые слова: бизнес-психология, образование в VUCA-среде, навыки XXI века, конкурентоспособный профессионал, профессиональный стандарт, профессиональное становление и развитие, аттестация и оценка персонала, психологическое сопровождение организации и персонала.

18 –19 мая 2018 г. по инициативе преподавателей кафедры социальной психологии Красноярского государственного педагогического университета им. В.П. Астафьева и представителей бизнес-

сообщества была проведена I Всероссийская научно-практическая конференция «Бизнес и образование: территория сотрудничества». Актуальность конференции связана с новыми задачами сопровождения персонала организа-

ции, изменением отношения личности к труду, личностных задач в профессиональной деятельности, внедрением профессиональных стандартов в условиях изменения профессий, трудовых функций.

Основной целью конференции стало налаживание диалога, создание площадки переговоров для консолидации интересов и возможностей бизнеса и образования в подготовке, развитии и обучении квалифицированных кадров в современной быстроменяющейся малопредсказуемой, неоднозначной (VUCA) среде [Lemoine et al., 2017]. Конференция также была направлена на оценку сложившейся ситуации подготовки специалистов в условиях разного вида образования (основного и дополнительного) и профессионального обучения; на определение тенденций развития системы обучения специалистов в регионе, оценку квалификаций, общественно-профессиональную экспертизу и обмен практическим опытом.

Конференция объединила представителей бизнеса (Союз промышленников и предпринимателей Красноярского края, ОАО «Красцветмет», ОАО «РЖД», ООО «Сибирская генерирующая компания», АО «Красноярский машиностроительный завод»), муниципальные организации (КГБОУ ДПО «Красноярский краевой центр профориентации и развития квалификаций», ККГБУ ДПО «Институт муниципального развития», Молодежный центр «Новые имена»), образовательные организации общего и дополнительного образования (Национальный исследовательский Томский государственный университет, ФГАОУ ВО «Сибирский федеральный университет», ФГБОУ ВО «Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева», МБОУ «Средняя школа № 70», МАОУ «Средняя школа № 152 им. А.Д. Березина», Тренинг-консалтинговая компания В&В, Сибирский коуч-центр, Мастерская успеха Challenge). Разносторонний состав участников говорит об интересе к данной теме, ее актуальности в регионе, стремлении к взаимодействию. Совместная работа на разных уровнях образовательного процесса подготовки

специалистов обеспечила глубину проработки обсуждаемых вопросов, позволила определить тенденции и перспективы в сфере образования, в том числе и бизнес-образовании.

Три тематических направления конференции позволили системно и целостно осветить вопросы, связанные с организацией образовательного процесса, позициями организации и человека относительно друг друга, внедрением профессиональных стандартов.

Содержательное наполнение конференции обусловлено ключевыми задачами современного специалиста и организаций. «Организации и трудовая деятельность переживают кардинальные изменения, которые затрагивают базовые принципы функционирования и развития организации и меняют систему тех знаний, навыков и умений, которые обеспечивали успех трудовой деятельности в традиционной организации» [Журавлев, Занковский, 2017, с. 318]. Бизнес как среда социального и профессионального развития личности и группы, как «социальный институт, в котором растет осознание значимости гуманистических принципов и ценностей как основы успеха» [Иванова, Штроо, 2018, с. 147], отражает общие тенденции развития общества и во многом задает ориентиры для развития системы образования. Непрерывное образование сегодня обладает глубоким потенциалом, способным обеспечить современную организацию гуманистическими технологиями, новыми психологическими инструментами, способствующими повышению ее эффективности.

Изменение парадигмы образования с «образования на всю жизнь» на «образование через всю жизнь», ориентированную на «непрерывное образование» и даже на «опережающее образование», определило поиск качеств, позволяющих учиться, адаптироваться к изменениям, быть готовым к неопределенности, проектировать свою деятельность – то, что стали называть навыками, или компетенциями, XXI века, soft skills и т.п., и усилило потребность в разработке условий, обеспечивающих развитие данных качеств [Griffin, Care, 2015]. Создание организационных, социально-психологических,

психолого-педагогических и иных условий осуществляется не только в образовательных организациях, но и на рабочих местах. Современная организация сегодня активно включается в развитие персонала: чаще управление персоналом строится на понимании возможностей и особенностей людей [Мандрикова, Сафиуллина, 2013], набирает силу диагностика потенциала сотрудников и развитие талантов в организации [Dries, 2013], применяются технологии индивидуального психологического сопровождения личности в организации, больше внимания уделяется построению команд, вовлеченных в достижение общих целей [Бизнес-психология..., 2017].

Выделенные тенденции раскрывают усилия бизнеса, власти и образования в решении вопросов подготовки и развития конкурентоспособного профессионала: приводят к оформлению запроса на психологическое сопровождение людей и процессов (что актуализует разработку новой области прикладной психологии – психологии бизнеса); актуализируют разработку курсов, направленных на развитие soft skills; определяют создание систем внутрикорпоративного обучения, корпоративных университетов как условий для обеспечения непрерывного развития персонала, оценки и формирования кадрового резерва; способствуют разработке совместных с вузами образовательных программ, профильных классов в школах.

Опыт Сбербанка показывает, как психологические и социально-психологические исследования позволяют формировать внутрикорпоративную культуру, сопровождать бизнес-процессы и выстраивать управление на основе понимания особенностей поколений, закономерностей совместной деятельности и законов функционирования коллективного интеллекта. Корпорация «НК «Роснефть»», моделируя компетентностный профиль своих сотрудников и разрабатывая внутрикорпоративные образовательные программы, ориентируется на возможности общего образования. Открытие профильных специализированных классов содействует не только целенаправленной профессиональной подготовке, но и постепенному вхождению молодых специ-

алистов в корпоративную культуру. Организация при этом получает более полные представления о возможностях, ресурсах, мотивационных драйверах, личностных и деловых качествах потенциального сотрудника.

Красноярский машиностроительный завод, Красноярский завод цветных металлов и золота, ресторанный холдинг Bellini group и ряд других предприятий включаются в подготовку учебных производственных практик и образовательных программ в рамках высшего профессионального образования.

Запросы организаций определяют необходимость и перестройки системы образования, и подготовки специалистов. Очевидно, что общее и профессиональное образование должно адекватно отвечать на вызовы времени, расширяя поле возможностей для подготовки востребованных специалистов и их непрерывного развития. Прежние модели, технологии и методы обучения, разработанные на иных моделях понимания реальности, вызовах иных социально-исторических условий, не отвечают современной социальной реальности, что отражается в неудовлетворенности бизнесом подготовки молодых специалистов [Schoenfeld, 1999]. «Мы живем сегодня в мире, принципиально отличном от реальности, описанной в социологических теориях, созданных в XX веке» [Мироненко, 2015, с. 195]. Современный социум представляется как открытая, нелинейная и находящаяся в непрерывном движении система [Adkins, Lury, 2009, p. 16]. Особенности жизненного пространства современного человека: изменчивость, заведомая недостаточность информации при принятии решений, непредсказуемость, наличие многомерных связей, описываемые как VUCA мир – определяют необходимость ответов на ключевые вопросы: зачем? чему? и как учить? на разных этапах жизненного и профессионального пути [Бухарина, 2017]. В данном контексте разворачивается дискуссия о «гибких» и «твердых» навыках (Soft и Hard skills) в подготовке специалистов, как должен быть построен образовательный процесс для освоения тех или иных навыков, в том числе и в процес-

се самообразования, а также, кто должен заниматься их развитием (государственные образовательные организации, организации дополнительного образования, предприятие или сам работник) и какие модели взаимодействия стейкхолдеров могут быть выстроены.

Наиболее четко территорию сотрудничества бизнеса и образования определяет внедрение профессиональных стандартов. Профессиональным стандартом руководствуются работодатели при формировании кадровой политики и управлении персоналом, стандарт становится механизмом определения квалификации работника. Как отмечает М.А. Егорова, особую смысловую роль стандарт играет в профессиональном росте кадров, особенно молодых специалистов, «так как в нем заданы “точки роста” профессионализма, описанные в виде трудовых действий, умений, знаний» [Егорова, 2017, с. 32]. Эта область представляется широким полем возможностей для согласования ориентиров профессионального образования и потребностей предприятий и организаций.

Согласно Приказу Минтруда России № 514н от 24 июля 2015 г.¹ российские вузы при планировании и реализации учебного процесса, составлении учебно-методических материалов, планировании научно-исследовательской работы студентов всецело используют ресурс профессионального стандарта. Предложенная Н.Р. Кельчевской и Е.В. Ширинкиной поэтапная, комплексная программа интеграции образовательных и профессиональных стандартов обозначает принципы и этапы формирования и оценки ФГОС и примерных основных образовательных программ по профессиональным стандартам, позволяет последовательно, целостно и осознанно формировать единство образовательного и профессионально-квалификационного пространства в триаде всех участников социально-экономических отношений: государство, система высшего образования и работодатели [Кельчевская, Ширинкина, 2018, с. 17–19].

¹ Приказ Минтруда России от 24 июля 2015 г. № 514н «Об утверждении профессионального стандарта “Педагог-психолог (психолог в сфере образования)”».

Таким образом, профессиональный стандарт задает вектор подготовки специалиста, конкретизирует условия и механизмы профессионального становления [Егорова, 2017, с. 33], что особенно актуально для образования и профессий гуманитарного профиля, отличающихся широким спектром реализации и низкой степенью «оцифрованности» требований к выполняемым обязанностям и показателям эффективности профессиональной деятельности. Такая стратегия дает значимые ориентиры для самоопределения и саморазвития обучающегося, является навигатором его движения на рынке труда. Развитие сотрудничества в поле независимой оценки квалификации (НОК) с ориентацией на общественно-профессиональную оценку и аттестацию квалификации студентов, выпускников университета повышает заинтересованность государства, усиливает роль работодателя, который активно включается в пересмотр квалификаций и во многом становится непосредственным участником образовательного процесса.

Все это способствует решению одной из серьезных проблем в области подготовки специалистов для современного бизнеса: сокращению разрыва между содержанием, методами подготовки квалифицированных специалистов и реальными потребностями рынка и общества; инвестициям в образование и самообразование, которые составляют человеческий капитал и определяют возможности развития региона, оказывая значимое стимулирующее влияние на развитие малого бизнеса (малых и микропредприятий) и повышение его инновационности [Духон и др., 2018; Гапонова, Коршунов, 2017].

Вместе с тем обостряется необходимость согласовать видение в отношении того, каким сегодня представляется успешный и востребованный профессионал: активный действующий субъект, способный анализировать и продуцировать изменения в организационной среде, или личность с определенным набором качественных характеристик, структурированно вписанная в рамки профессионального стандарта; при каких условиях профессионал формируется и какие факторы оказывают влияние на его развитие.

Каким образом каждый из участников триады «образование – власть – работодатель» может и должен быть включенным в решение обозначенных проблем, какие задачи ставят перед собой представители бизнеса и образования в актуальной ситуации, что определяют в качестве стратегических приоритетов, за счет чего достигают поставленных целей и какие ресурсы видят на пути к успеху.

Эти и другие вопросы открывают все новые возможности и новые актуальные направления консолидации усилий бизнеса, образования и власти для развития и единого многомерного образовательного пространства региона.

В связи с обозначенными тенденциями и были выделены основные направления работы конференции: «Организация и люди в вопросах и ответах»; «Образование в условиях VUCA-среды»; «Профессиональный стандарт: взгляд из будущего».

Открыл конференцию директор по развитию Союза промышленников и предпринимателей Красноярского края *Александр Васильевич Лыткин*, обозначив глобальные вызовы среды для бизнеса и образования, барьеры для развития. Он обратился к статистическим данным доли рабочих, плотности роботизации стран, доли необходимых специалистов, их дефициту в определенных сферах. Представленные данные показывают необходимость совершенствования профессиональных стандартов, согласования образовательных и профессиональных стандартов, использование передовых технологий, а также необходимость разработки экспертизы качества образования через создание независимой оценки квалификации (НОК). Александр Васильевич представил, как реализуется в настоящее время структура НОК, сформулировал задачи, требующие решения.

Данную тему продолжила директор КГБОУ ДПО «Красноярский краевой центр профориентации и развития квалификаций» *Зульфия Алексеевна Исмаилова*. Доклад «О развитии Национальной системы квалификаций в Красноярском крае» погрузил в тематику методического сопровождения внедрения профессиональ-

ных стандартов, обозначил основные направления развития Национальной системы квалификаций (НСК) в крае, позволил более детально понять механизмы Независимой оценки квалификаций и координацию всех субъектов НСК, ее влияние на кадровый потенциал края. Спикер отметила очевидные достоинства новой системы квалификаций, к которым относятся экономика на подборе и обучении работников, подтверждение профессиональной квалификации сотрудников, повышение эффективности внутренних процедур управления персоналом, трудовых отношений с работниками, возможность влиять на процесс подготовки специалистов под требованиями работодателя в системе образования и др. Доклад вызвал большое количество вопросов: насколько НОК позволяет оценить качества, необходимые в профессиональной деятельности, но не отмеченные в профессиональном стандарте? Каков уровень квалификации специалиста? В чем отличие аттестации как оценочной процедуры и независимой оценки квалификаций? Заданные вопросы позволили выделить разные требования и ожидания заинтересованных субъектов рынка и образования.

Описание ожиданий участников конференции было представлено *Марией Валерьевной Горняковой*, руководителем магистерской программы «Бизнес-психология», директором тренинг-консалтинговой компании В&В. До начала конференции участники ответили на вопросы анкеты, направленной на изучение представлений об образовании: насколько оно готовит к решению задач организации? какими качествами должен обладать специалист? какие компетенции важны? каковы роли профессиональных стандартов в организации подготовки специалистов? Сравнительный анализ результатов анкетирования для трех групп (представителей бизнеса, преподавателей, студентов) показал существенные различия при оценке полезных для организации качеств выпускника, компетенций, определяющих значимость профессионала, доли soft и hard skills в подготовке специалиста (причем студенты оценивают равную значимость навыков), возможности внедрения

профессионального стандарта и те трудности, которые при этом возникают. Представленные результаты позволили выделить разные образы профессионала, целевые ориентиры, которые определяют траектории развития и обучения специалиста, систему оценки персонала. Выделенные изменения в организациях под влиянием объективной социальной ситуации и особенностей нового поколения определяют отмеченную всеми необходимость грамотного психологического сопровождения персонала.

Организации и люди испытывают потребность в профессиональном сопровождении новых организационных моделей, задающих новые системы координат человеческим отношениям и профессиональной деятельности, ставящих задачи, требующие более сложных управленческих решений в условиях неопределенности и смены поколений. Данные вызовы определили разработку магистерской программы «Бизнес-психология». В докладе было обозначено предметное поле новой отрасли психологии – вопросы психологического сопровождения организации, учитывающие как внутренние, так и внешние факторы, целевые и содержательные ориентиры подготовки и развития специалистов, способных оперативно, гибко и эффективно решать бизнес-задачи средствами социально-психологических технологий, обеспечивать качественные условия для максимального раскрытия личностного и профессионального потенциала сотрудников. Сама программа направлена не только на подготовку специалистов в области сопровождения деятельности и личности бизнесмена через изучение психологии успеха в бизнесе, закономерностей и механизмов принятия решений, профессионального самоопределения и развития в современной ситуации; организации как инструмента бизнеса посредством освоения психологических основ управления персоналом, организационной культуры, коммуникаций, систем обучения и развития в организации; изучение рынка и культуры как фактора развития социума в ходе понимания особенностей потребительского поведения, психологии межкультурного взаимодействия и т.д. [Ива-

нова, Штроо, 2018, с. 149], но и на формирование профессионального сообщества, исследовательских проектов, коллабораций бизнеса, образования и обучающихся в создании новых образовательных проектов.

Интересные направления взаимодействия образования и бизнеса раскрыли коллеги из Сибирского федерального университета.

Ирина Сергеевна Багдасарьян, заместитель директора института управления бизнес-процессами и экономики СФУ, в докладе «Формула успеха: ВУЗ +НОК = Кадры, готовые к запросам высокотехнологичных отраслей современной экономики» отметила, что в современных условиях, когда вузы должны готовить кадры под реальные нужды экономики, в соответствии с потребностями работодателя, ориентация на требования профессиональных стандартов – очень важна. Новый инструмент национальной системы квалификации – профессионально-общественная аккредитация – поможет дать независимую оценку качества подготовки специалиста в процессе его обучения, а независимая оценка квалификации (НОК), которая в качестве пилотного проекта демонстрационного экзамена уже проходит свою апробацию в учреждениях СПО, поможет оценить полученную квалификацию выпускника на выходе. СФУ активно подключился к работе по обсуждению проблем, связанных с внедрением НСК.

Рассматривая коллаборацию как инструмент повышения конкурентоспособности выпускника, *Галина Валентиновна Дудкина*, руководитель направления «Управление персоналом организации» в СФУ и учредитель ООО КЦ «Капитал», поделилась опытом сотрудничества вуза и организаций, заинтересованных в подготовке квалифицированных специалистов. Спикер отметила, что коллаборация заинтересованных сторон за счет обмена информацией и ресурсами, организации совместной деятельности дает мощный ресурс как для образовательных организаций (совершенствование системы высшего профессионального образования), так и работодателей (научно-исследовательский потенциал) и обучающихся, которые прорабатывают на рабочих

местах методологические аспекты решения профессиональных задач.

Опыт реализации форм и обучения и построения образовательной ситуации в обучении глав муниципалитетов был представлен *Евгенией Николаевной Димитровой*, заместителем директора ККГБУ ДПО «Институт муниципального развития», он позволил увидеть, что подготовка управленческих кадров не только открывает перспективы для новых образовательных проектов, но и создает реальные возможности «выращивания» конкурентоспособного профессионала на уровне государственных структур через формирование активной государственной позиции, нового управленческого мышления для решения актуальных задач края.

В обсуждении трансформации образовательного процесса, который подготавливал бы востребованного специалиста, часто заявляется необходимость максимального погружения учебного процесса в реальную практическую деятельность, подгонки образовательных программ к конкретным рабочим местам. Но при этом, как отмечают И.Д. Фрумин и П.С. Сорокин [Фрумин, Сорокин, 2018], выпускники вписываются в уже сложившиеся практики, что ограничивает возможности перестройки их для новых задач, ориентировки на будущие изменения.

Обсуждая вызовы современной среды и задачи, стоящие перед личностью, Н.В. Антонова, Т.Ю. Базаров, Л.Н. Иванова, Н.М. Лебедева, С.А. Липатов, В.А. Штроо в качестве главных направлений подготовки к неопределенному будущему выделяют субъектность и транспозиционность, осознанность, сотрудничество и ключевую парадигму [Антонова, Иванова, 2011; Базаров, 2013], стратегичность и временные способности [Дьячук, 2015], осмысленность профессионального выбора, включенность личности в собственное профессиональное развитие [Горнякова, 2017].

Особое значение в подготовке конкурентного выпускника, транспрофессионала, «способного осваивать и выполнять деятельность из различных видов и групп профессий <...> находить уникальные решения на основе синтеза знаний

и межпрофессиональной коммуникации» [Зеер, Сыманюк, 2017, с. 10], приобретает работа с личностью обучающегося. Крайне важно, чтобы образование было предельно неформальным, создавало потенциал к самовыражению, раскрывало возможности для самоопределения. Людмила Алексеевна Кудашкина, директор Центра карьеры Национального исследовательского Томского государственного университета, представила результаты проекта взаимодействия (соорганизации) профессионального и студенческого сообщества через развитие системы наставничества [Краковецкая, Кудашкина, 2018]. Каждый студент разрабатывает с помощью наставника от бизнеса функциональную карту, которая выступает неким навигатором движения по пути к выбранной квалификации. Каждый семестр в карту заносится информация о монетизации освоенных или неосвоенных компетенций, успехах, достижениях, что позволяет ему видеть свое движение, дефициты. Выйдя на практику, студент изучает рынок труда в реальных условиях, и в этом ему помогает посредник (ментор), задача которого помочь реализоваться. Сегодня таким посредником выступает Центр карьеры ТГУ, однако в будущем эту роль должна занять социально ориентированная некоммерческая организация. Данная форма позволяет снимать проблему «подгонки» специалиста под профессиональный стандарт, через формирование транспрофессионализма гармонично встроиться выпускнику в любую организацию и соответствовать требованиям профессиональных стандартов, сохраняя самобытность и профессиональную индивидуальность. В рамках такого сотрудничества возможна разработка проекта адаптации молодого сотрудника в ситуации, когда студент хочет найти свою компанию.

Выступление спикера вызвало оживленное обсуждение в бизнес- и образовательном сообществе. Обсуждался вопрос о возможности возложения функций посредника на тьютора, о мотивации работодателей и профессорско-преподавательского состава участия в подобных инициативах, при этом спикер отметила активное участие работодателей в проекте.

На второй день конференции в рамках мастер-класса Людмилой Алексеевной была представлена методика оценки эффективности магистерских программ, и на основании предложенных критериев участники апробировали ее. В процессе обсуждения были выделены определенные условия, влияющие на жизнеспособность образовательной программы, ее узнаваемость, востребованность. Один из важных вопросов, который обсуждался, это как учить современного магистранта, какие создавать условия для поддержки вовлеченности в образовательный процесс, задач развития в процессе непрерывного образования и пр.

Обучение, длящееся в течение всей жизни, предполагает формирование умения учиться и развития навыков, компетенций, качеств, которые позволяют адаптироваться к новым условиям (универсальные, ключевые компетентности). Вопрос о том, какие компетенции, качества необходимы человеку для успешной жизни, обсуждался на круглом столе «Образование: актуальные задачи и возможности развития», ведущим которого была *Юлия Юрьевна Бочарова*, заместитель проректора по образовательной и учебно-методической деятельности КГПУ. Во вступительном слове спикер обозначила глобальные вызовы, которые определяют необходимость обсуждения новых образовательных задач и организацию образовательной среды. Опираясь на статью И.В. Абанкиной [Абанкина, 2016] и программу «Двенадцать решений для нового образования» [Двенадцать..., 2018], выделили основные тенденции, возможные изменения образовательного процесса, форматов обучения, технологии. Трансформация национальной системы общего образования, осуществляемая в разных странах, связана с созданием условий для формирования универсальных компетентностей и видов грамотности [Чечет, Фрумин, 2017]. Необходимость согласования содержания образования и социального развития определила обсуждаемые вопросы. В процессе дискуссии участники выделили компетенции, необходимые выпускнику, универсальные компетенции для всех направлений подго-

товки в высшей школе, необходимые для социальных профессий, и в первую очередь учителей, являющихся частью процесса развития у молодого поколения необходимых компетенций. При этом развитие данных навыков необходимо осуществлять не через включение новых учебных дисциплин, а через создание образовательной среды, в которой данные навыки являются необходимым условием решения образовательных задач, поддержание инициативных действий обучающихся. Важная линия в обсуждении данных вопросов была задана Еленой Сергеевной Рыженковой, заместителем директора по воспитательной работе МБОУ СШ № 70, – это готовность педагогов работать с детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации, относящимися к «группе риска», с «необычными» детьми, что предполагает изменение позиции педагога: наставника, консультанта. Участники отмечали, что возникающие трудности во взаимодействии педагога и обучающегося, связаны и с трудностями понимания особенностей «цифрового» поколения.

На основе теории поколений [Howe, Strauss, 1991] и собственного опыта *Анастасия Александровна Камаева*, специалист ММАУ Молодежного центра «Новые имена», раскрыла особенности трех поколений X, Y, Z, социально-исторические условия и факторы определяющие особенности того или иного поколения, психологические механизмы развития, а также рассказала о способах эффективного взаимодействия с представителями поколений. Особый интерес вызвало обсуждение специфики трудовой деятельности поколения Y и Z [Стиллман, Стиллман, 2018]. На примерах организаций, столкнувшихся с трудностями в адаптации молодых специалистов, рассматривались приемы и способы их мотивации, созданий условий включенности в деятельность.

Практикой построения оценки, обучения и развития персонала внутри организации дополнили содержание конференции представители крупнейших федеральных и краевых предприятий. Тематика пленарных докладов и мастер-классов затрагивала актуальные вопросы раз-

вития личности в организации, создание оптимальных условий для профессиональной реализации, возможностей повышения организационной эффективности.

Личность в бизнесе, реализация потенциала, проблема самоопределения в организации, конструирование профессионального пути, осмысление жизненных и профессиональных целей – психологические проблемы, во многом определяющие сегодня направления работы с персоналом в организации. Смена фокуса внимания с процессов на человека – необходимое условие успешности современного бизнеса, что отметила *Елена Александровна Ронгонен*, доцент кафедры управления человеческими ресурсами СФУ, сертифицированный тренер, коуч ICF. Ясная цель, единые ценности (миссия), развитие индивидуальной компетентности через формирование экспертной позиции, готовность к диалогу в ситуации неуспеха, принятие решения с опорой на коллегиальность, креативность с учетом поликультурности, вариативности мнений, индивидуальных особенностей работников и постоянная оценка результатов с фиксацией на достижениях – это лишь ряд факторов, определяющих движущие силы современной организации, создающих ее прочность и развивающий потенциал. Коучинговый подход в управлении, ориентированный на индивидуально-личностный подход к работнику, смыслообразующие технологии руководства, инструменты развивающей обратной связи Елена Александровна продемонстрировала на практическом мастер-классе в рамках второго дня конференции.

Папсуева Светлана Викторовна, эксперт в области оценки, мониторинга персонала и молодежной политики ОАО «РЖД», в выступлении рассказала о процессе внедрения профессиональных стандартов и о роли психолога в этом процессе на примере РЖД. Психолог, работая с оценкой кадрового резерва, формированием команд, эргономикой труда, способен подготовить персонал к нововведениям, связанным с переходом на новую систему квалификаций, предотвратить или сгладить кон-

фликтные ситуации, развить важные профессиональные качества под конкретную должность. Светлана Викторовна также отметила преимущества внедрения профессиональных стандартов, к которым отнесла экономию на обучении и оценке персонала, структурирование деятельности организации, повышение качества труда, контроль профессионализма, изменение мотивации работников.

Грамотная, научно обоснованная и методологически выстроенная оценка персонала в организации играет важную роль в решении проблемы «встраивания» человека в организацию и гармонизации личностного и организационного потенциала для достижения бизнес-целей. *Юлианна Ивановна Авраменко*, руководитель Корпоративного университета ОАО «Красцветмет», бизнес-тренер Компании «V&V», поделилась опытом оценки потенциала сотрудников по методике PIF [Шатров, Безручко, 2017]. Смена фокуса управления от человеческого капитала (таланты, знания, инициативность, время, навыки, умения) к человеческому потенциалу (фундаментальные способности, определяющие успех сотрудника в новой деятельности) обусловливается актуальными требованиями современной среды и необходимостью организации быть способной прогнозировать риски, продуцировать изменения и проектировать собственную успешность на основе понимания возможностей своих сотрудников. Актуальная успешность специалиста работает на стабильное положение компании в актуальном настоящем, но не способна гарантировать успех в будущем. Определяя потенциал через способности к работе с информацией, выстаривание эффективных коммуникаций в новой деятельности, готовность меняться, приобретать новые знания и навыки, ставить амбициозные цели и влияние на вовлеченность других, разработчики теста Potential in Focus обосновывают управление потенциалом в качестве наиболее точного инструмента построения «карты персонала» в компании для оптимального решения задач развития человека и процессов в организации. Измеряя скорость, точность и открытость мышления, социальный

интеллект, коммуникации, энергию достижения цели, PIF настраивает не только личностный, но и экономический фокус управления, позволяя детализировать возможности и рыночную стоимость специалиста в соотношении с бизнес-целями компании.

Доклад *Ивана Евгеньевича Безуглова*, руководителя Учебного центра сети супермаркетов «Командор», раскрыл возможности классического подхода психодиагностики личности с применением инструментов разных дисциплин для решения кадровых вопросов: оценки персонала, поиска дополнительных факторов, связанных с эффективностью работы, возможностей описания должностей через профиль качеств. *Анна Евгеньевна Панченко*, эксперт в области оценки, мониторинга персонала и молодежной политики ОАО «РЖД», сертифицированный бизнес-тренер, разработчик инвестиционных проектов в докладе на тему «Ассесмент-центр как инструмент сопровождения изменений в бизнесе», поделилась опытом создания компетентностного профиля, оценки и развития управленческого персонала в соответствии со стратегическими целями организации. Ведущие компетенции: лидерские качества, мотивация, ориентация на результат и ответственность, способность к планированию – диагностируются через решение аналитических кейсов, ролевые игры и интервью по компетенциям.

Ирина Валериевна Соколова, руководитель проекта «Мастерская успеха “Challenge”», эксперт в области обучения, развития и оценки персонала, методолог по разработке и внедрению HR-проектов, обобщила проблематику обсуждаемых в рамках пленарной части конференции вопросов, обозначив ключевые вызовы и возможности «VUCA-среды» для личности и организации. Технический прогресс, ориентация на технологии, искусственный интеллект, стремление к успеху, жесткая конкуренция в достижении бизнес-результатов, цифровая экономика, с одной стороны, создают риски восприятия человека как ресурса, потребительского отношения к личности профессионала, с другой – определяют возможности психотехнологиче-

ской цивилизации, ориентированной на способности человека, аутентичность личности, ценности и смыслы и обозначающей в качестве важных качеств эмоциональный интеллект, критичность, масштабность и системность мышления, способность к предвидению, гибкость ума и поведения, творчество, креативность, клиенто-ориентированность.

В таком контексте приобретает все большую актуальность проблема профессионального самоопределения личности. Возможность наиболее полной самореализации сегодня находится в поле интересов не только собственно профессионала, но и организации, получающей при этом максимальную отдачу от специалиста. Человек, который нашел свое место в социальной и профессиональной среде, может лучше контролировать свою жизнь, организовывать деятельность и добиваться успеха. Профессиональное самоопределение является одним из значимых факторов профессиональной успешности. Современная ситуация в обществе, развитие новых социально-экономических отношений привносят свои особенности в процесс профессионального самоопределения [Бизнес-психология..., 2017]. В рамках практического мастер-класса Ирина Валериевна показала, как строится сегодня групповая и индивидуальная работа с профессиональным выбором, определением направлений профессионального развития, осмыслением личностных ресурсов и ограничений.

Тема самоопределения личности в бизнесе, социальной и организационной идентификации, связанная с постижением норм, правил, ценностей организации и бизнес-сообщества, была продолжена и в рамках мастер-классов конференции.

Одной из наиболее востребованных сегодня технологий работы с личностью выступает индивидуальный и групповой коучинг, позволяющий работать с личностными смыслами, психологическими барьерами. Коучинг эффективно содействует личностному и профессиональному самоопределению, формированию представлений человека о своих профессионально

важных качествах, способностях и других характеристиках, обеспечивающих профессионализацию. Технологией коучинга в бизнесе и образовании был посвящен мастер-класс *Юлии Александровны Овечко*, учредителя «Сибирского коуч-центра», члена ICF, бизнес-тренера КЦ «Резон». Юлия Александровна наглядно показала, как коучинговый подход в образовании способен снять множество противоречий и непонимание между теми, кто учит и теми, кто учится. *Татьяна Юрьевна Тодышева*, доцент кафедры социальной психологии, организационный консультант, коснулась актуальных проблем, затрагивающих сегодня практически каждого профессионала: сохранение личностной целостности, гармонизация производственных и личностных отношений, временной баланс труда и отдыха, профилактика рисков соматических и эмоциональных проблем, обусловленных многозадачностью и интенсивностью профессиональной деятельности.

Опыт создания систем обучения и развития персонала в организации поделились профессионалы-практики, работающие с персоналом на предприятиях. *Елена Александровна Малиновская*, заместитель начальника отдела управления персоналом АО «Красмаш», показала, как строится работа по формированию кадрового потенциала на предприятиях машиностроительной отрасли. Программы обучения руководителей, реализуемые как с привлечением вузов, организаций дополнительного образования, так и внутренними силами специалистов по персоналу позволяют не только значительно нарастить компетенции, привести подготовку руководителей в соответствие с профессиональными стандартами, но и создать дополнительные возможности для нефинансовой мотивации, гибкой адаптации новых сотрудников и создания развивающей среды, устойчивой к внешним изменениям и способной обеспечить непрерывное развитие кадров для решения задач, стоящих перед новым производством.

Оксана Сорокина, специалист по подбору и оценке персонала ООО «Сибирская генерирующая компания», заинтересовала системным под-

ходом в реализации внутреннего обучения сотрудников в такой непростой теме, как клиентоориентированность. *Елена Богомолова*, учредитель и руководитель предприятия СПК «Бармалей» (г. Дудинка), поделилась опытом стандартизации рабочего процесса с учетом российского менталитета. Анализ научной литературы, практика реализации внедрения стандартов работы позволили обозначить ключевые сложности организации работы персонала в условиях северной территории. Стандартизация рабочего процесса, требования к выполнению профессиональных обязанностей и рекомендации по личной организации труда представляются одним из вариантов решения проблем трудовой дисциплины, мотивации и профессиональной реализации сотрудников.

Итоги конференции. Конференция показала, что бизнес относится к числу наиболее важных социальных институтов общества, определяющих образовательные запросы, требования к образовательным результатам, формам обучения, готовых к активному взаимодействию с образовательными организациями.

Предприятия города и региона открыты к сотрудничеству с вузами, что создает перспективы эффективного «встраивания» в программу стратегического развития региона высшего образования через методическое сопровождение корпоративных и открытых обучающих программ, разработку и реализацию курсов повышения квалификации для преподавателей, информационную поддержку проектов по развитию системы наставничества в организациях региона и пр.; расширение поля возможностей для профессионального самоопределения студентов и развития преемственности в образовательной системе «Школа – вуз – работодатель».

Существует определенный запрос на разработку образовательных программ (в первую очередь магистерских) со стороны организаций за счет понимания образовательных потребностей организаций и соотнесения их с актуальными ресурсами вузов.

Наблюдается повышение интереса организаций к развитию универсальных компетентно-

стей, разных видов грамотности (функциональная, финансовая, цифровая, критическая и пр.), обращение к личностному потенциалу. Растет спрос на специалистов в области психологического сопровождения персонала, организационного консалтинга, в том числе и для удовлетворения которого была разработана магистерская программа «Бизнес-психология», реализуемая КГПУ им. В.П. Астафьева.

Проявилась тенденция поиска новых предметных областей исследования и практической деятельности, связанных с осмыслением социального заказа на профессиональную подготовку и образование, особенностями жизненного пространства молодого поколения и роли трудовой деятельности, личностного и профессионального самоопределения, личностного потенциала, организационными процессами вовлеченности персонала и т.п.

В образовательных организациях региона созданы условия для проектирования и реализации востребованных образовательных программ. Вместе с тем существует необходимость уточнения задач основного и дополнительного образования, профессионального обучения, а также самой личности в условиях непрерывного образования, детализации «зон ответственности» в развитии современного конкурентоспособного профессионала, чтобы создать единое смысловое поле для понимания целей и ценностных ориентаций каждой из сторон в этом процессе. Необходимо понимать, что вуз не единственная и не последняя инстанция, результатом которой является соответствующий требованиям профессионального стандарта и / или идеальный кандидат с требуемым набором компетенций, а дополнительное образование – это не то, что исправляет или доучивает выпускника вуза. У каждого вида образования есть свои задачи, согласование их позволит консолидировать усилия в формировании личности, способной решать задачи в повседневной реальной жизни, адаптироваться к изменениям, готовой учиться, конструировать образовательные, карьерные и жизненные траектории.

В целом следует отметить, что I Всероссийская научно-практическая конференция «Бизнес и образование: территория сотрудничества» вызвала живой отклик у профессионального сообщества региона и России, обозначив новые границы территории сотрудничества бизнеса, образования и власти. Безусловно, это успешное начало имеет перспективы дальнейшего развития. Вне сомнения, конференция станет регулярным мероприятием.

Библиографический список

1. Абанкина И.В. Образование через 100 лет: вызовы из Зазеркалья // Мир через 100 лет. М.: Весь мир, 2016. С. 356–363. URL: <http://russiancouncil.ru/analytics-and-comments/analytics/obrazovanie-cherez-100-let-vyzovy-iz-zazerkalya/>
2. Антонова Н.В., Иванова Н.Л. Проблемы подготовки специалистов-психологов для работы в бизнесе // Психологические проблемы современного бизнеса: сб. науч. ст. / под ред. В.А. Штроо, Н.Л. Ивановой, Н.В. Антоновой. М.: Изд. дом Гос. ун-та – Высшей школы экономики, 2011. С. 16–26.
3. Базаров Т.Ю. Бизнес-образование: развитие организации или организационное развитие? [Электронный ресурс] // Организационная психология. 2013. Т. 3, № 4. С. 98–108. URL: <https://orgpsyjournal.hse.ru/2013-3-4/122012224.html>
4. Бизнес-психология в международной перспективе: кол. монография / отв. ред. Н.Л. Иванова; под общ. ред. С. Бентон, Н.В. Антонова, В.А. Штроо, Н.В. Иванова. М.: Университетская книга, 2017. 480 с.
5. Бухарина А.Ю. Управление талантами: чему учить сотрудников сегодня, чтобы выжить завтра // Социальная психология и общество. 2017. Т. 8, № 1. С. 144–162. DOI:10.17759/sps.2017080109
6. Гапонова О.С., Коршунов И.А. Непрерывное образование взрослых в контексте экономического развития и качества государственного управления // Вопросы образования. 2017. № 4. С. 36–59. DOI: 10.17323/1814-9545-2017-4-36-59

7. Горнякова М.В. Психологическое консультирование как форма содействия в становлении профессиональной идентичности // Вестник КГПУ им. В.П. Астафьева. 2017. № 2(40). С. 160–164.
8. Двенадцать решений для нового образования: доклад Центра стратегических разработок и Высшей школы экономики [Электронный ресурс] / под общ. ред. Я.И. Кузьмина, И.Д. Фрумина. М.: Национальный исследовательский ун-т «Высшая школа экономики», 2018. 106 с. URL: https://www.hse.ru/data/2018/04/06/1164671180/Doklad_obrazovanie_Web.pdf
9. Духон А.Б., Зиньковский К.В., Образцова О.И., Чепуренко А.Ю. Влияние программ предпринимательского образования на развитие малого бизнеса в России // Вопросы образования. 2018. № 2. С. 139–172. URL: <http://doi.org/10.17323/1814-9545-2018-2-139-172>
10. Дьячук А.А. Организация профессиональной деятельности и временные способности руководителя // Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии / отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев, А.Н. Занковский. М.: Ин-т психологии РАН, 2015. С. 471–478.
11. Егорова М.А. О подготовке кадров в условиях применения профессиональных стандартов в области образования (на примере педагога-психолога) [Электронный ресурс] // Психолого-педагогические исследования: электронный журнал. 2017. Т. 9, № 3. С. 30–38. URL: <http://dx.doi.org/10.17759/psyedu.2017090304> (дата обращения: 25.04.2018).
12. Журавлев А.Л., Занковский А.Н. Личность и виртуальная организация: психологические проблемы и перспективы научных исследований // Известия Саратовского университета. Новая серия. Сер.: Акмеология образования. Психология развития. 2017. Т. 6, вып. 4(24). С. 318–323. DOI: 10.18500/2304-9790-2017-6-4-318-323
13. Зеер Э.Ф., Сыманюк Э.Э. Методологические ориентиры развития транспрофессионализма педагогов профессионального образования // Образование и наука. 2017. Т. 19, № 8. С. 9–28. DOI-10.17853/1994-5639-2017-8-9-28
14. Иванова Н.Л., Штроо В.А. От становления к развитию: по итогам IV Международной конференции «Бизнес-психология: теория и практика» // Организационная психология. 2018. Т. 8, № 1. С. 146–162. URL: <https://orgpsyjournal.hse.ru/2018-8-1/218051512.html>
15. Кельчевская Н.Р., Ширинкина Е.В. Интеграция образовательных и профессиональных стандартов в условиях реформирования: проблемы и пути решения // Университетское управление: практика и анализ. 2018. Т. 22, № 1. С. 15–25. DOI: 10.15826/umpra.2018.01.002
16. Краковецкая И.В., Кудашкина Л.А. Формирование личной конкурентоспособности студентов в условиях трансформации университетов // Университетское управление: практика и анализ. 2018. Т. 22, № 2(114). С. 106–115. DOI: 10.15826/umpra.2018.02.021
17. Мандрикова Е.Ю., Сафиуллина Э.Р. Роль соответствия личности организации (person-organization fit) в формировании человеческого капитала организации [Электронный ресурс] // Организационная психология. 2013. Т. 3, № 4. С. 2–17. URL: <https://orgpsyjournal.hse.ru/2013-3-4/121954755.html>
18. Мироненко И.А. Российская психология в пространстве мировой науки. М.: Нестор-История, 2015. 304 с.
19. Стиллман Д., Стиллман И. Поколение «Z» на работе. Как его понять и найти с ним общий язык. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2018. 272 с.
20. Фрумин И.Д., Сорокин П.С. Трудная дорога: Как прийти к новому пониманию человеческого потенциала // Учительская газета. 2018. 15 мая. № 20. URL: <http://www.ug.ru/archive/74577>
21. Чечет Ю.В., Фрумин И.Д. Компетенции 21 века в национальных стандартах школьного образования: Аналитический обзор в рамках проекта подготовки международного доклада «Ключевые компетенции и новая грамотность: от деклараций к ре-

- альности». М.: НИУ ВШЭ, Благотворительный фонд Сбербанка «Вклад в будущее», сентябрь 2017. URL: https://vbudushee.ru/files/4countrycases_1.pdf
22. Шатров Ю., Безручко П. Potential in Focus. Что такое потенциал и как его оценить // The Human Resources Times Magazine. 2017. Январь. № 31. С. 19–25. URL: http://www.ecopsy.ru/wp-content/uploads/2017/02/HRT31_final.pdf
23. Adkins L., Lury, L. Introduction: What is the empirical // European Journal of Social Theory. 2009. № 12(1). P. 5–20. DOI: <https://doi.org/10.1177%2F1368431008099641>
24. Dries N. The psychology of talent management: A review and research agenda // Human Resource Management Review. 2013. Т. 23, № 4. P. 272–285. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2013.05.001>
25. Griffin P., Care E. Assessment and Teaching of 21st Century Skills: Methods and Approach. Springer, Dordrecht, 2015. 314 p. DOI: <https://doi.org/10.1007/978-94-017-9395-7>
26. Howe N., Strauss W. Generations: The history of America's future, 1584 to 2069. New York: William Morrow & Company, 1991. 538 p.
27. Lemoine P.A., Hackett P.T., Richardson M.D. Global higher education and VUCA-Volatility, uncertainty, complexity, ambiguity // Handbook of Research on Administration, Policy, and Leadership in Higher Education. IGI Global, 2017. P. 549–568. DOI: 10.4018/978-1-5225-0672-0.ch022
28. Schoenfeld A.H. Looking toward the 21st century: Challenges of educational theory and practice // Educational researcher. 1999. Т. 28. № 7. P. 4–14. <https://doi.org/10.3102%2F0013189X028007004>

DOI: <https://doi.org/10.25146/1995-0861-2018-45-3-71>

EDUCATION AND BUSINESS IN UNIFIED EDUCATIONAL SPACE OF THE REGION

M.V. Gornyakova (Krasnoyarsk, Russia)

A.A. Dyachuk (Krasnoyarsk, Russia)

M.Ye. Nikitenko (Krasnoyarsk, Russia)

Abstract

Introduction. The article presents the main results of the first all-Russia scientific and practical conference “Business and education: the territory of cooperation” which was held on May 18-19, 2018 in Krasnoyarsk.

Raising topical issues of self-identification, development and actualization of individuals and organizations in the modern rapidly changing, unpredictable, ambiguous (VUCA) environment, the speakers and participants of the Conference in a cooperative discussion were trying to find optimal ways to consolidate their interests and opportunities in business and education in training, developing and teaching qualified personnel.

The purpose of this article is to analyze the current state of training in different types of education (basic and further) and vocational training, to determine the demands and topical tasks of parties involved, methods that can become guidelines in developing the necessary educational programs and conditions for their implementation.

Presenting the main theses of the speakers in the context of the current changes in life-sustaining activity, organizational processes, labour functions, the place of professional work in the life of representatives of different generations, their comparison and analysis allow to highlight the problems under discussion: psychological follow-up of the personnel and business processes connected with studying human potential, changes in labour functions for solving new problems, changes in organizational models; target and content benchmarks in training and development of specialists in accordance with the re-

quirements of professional standards, the interaction of different participants of the educational process in the development of “flexible” and “fixed” skills, other important qualities of skilled specialists and universal professionals.

Conclusion. Enterprises of the city and the region are becoming active participants in the educational space, defining educational needs, requirements for educational results, forms of training, they are ready for active interaction with educational organizations that have resources and potential for designing and implementing highly-demanded educational programs. Specification and coordination of the tasks of basic and further education, as well as vocational training, will allow to consolidate the efforts for molding a personality who will be capable of solving problems in everyday life, adapting to any changes, being ready to study, to design educational, career and life trajectories.

The solution of these problems is connected with thorough understanding of the social mandate for professional training and education, with studying the characteristics of the life space of the younger generation and their role in work, their involvement in it, their personal and professional self-determination, the development of models of psychological follow-up in the organization.

Keywords: *business psychology, education in VUCA-environment, skills of the 21st century, competitive professional, professional standard, professional start-up and development, competence accreditation and evaluation of personnel, psychological follow-up of the organization and staff.*

References

1. Abankina I.V. Education in a100 years: challenges from the Wonderland // the World in a100 years. M.: publishing house “Ves mir”, 2016. P. 356–363. URL: <http://russiancouncil.ru/analytiks-and-comments/analytiks/obrazovanie-cherez-100-let-vyzovy-iz-zazerkalya/>
2. Antonova N.V., Ivanov N.L. Problems of training psychologists to work in business // Psychological problems of modern business: collection of scientific articles / ed. V.A. Stroo, N.L. Ivanova, N. In. Antonova. M.: Izd. house GOS. UN-TA-Higher school of Economics, 2011. C. 16–26.
3. Bazarov T.Yu. Business education: development of organization or organizational development? [Electronic resource] // Organizational psychology. 2013. Vol.3. No. 4. P. 98-108. URL: <https://orgpsyjournal.hse.ru/2013-3-4/122012224.html>
4. Business psychology in the international perspective: collective monograph / Resp. edited by: N.L. Ivanov; ed. by S. Benton, N.V. Antono-

- va, V.A., Stroo, N.V. Ivanov. M.: University book, 2017. 480 p.
5. Bukharina A.Yu. Talent management: what is to be taught to employees today to survive tomorrow // *Social psychology and society*. 2017. Vol. 8. No. 1. P. 144–162. DOI: 10.17759/sps.2017080109
 6. Gaponova O.S., Korshunov I.A. Continuing education of adults in the context of economic development and quality of public administration // *questions of education*. 2017. No. 4. P. 36–59. DOI: 10.17323/1814-9545-2017-4-36-59
 7. Gornakova M.V. Psychological counseling as a form of assistance in the development of professional identity // *Bulletin of Krasnoyarsk State Pedagogical University named after V.P. Astafiev*. 2017. No. 2(40). P. 160–164.
 8. Twelve solutions for new education: the report of the Centre for Strategic Research and Higher School of Economics [Electronic resource] / Under the General editorship of Y.I. Kuzminov, I.D. Frumin. M.: National Research University «Higher School of Economics», 2018. 106 p. URL: https://www.hse.ru/data/2018/04/06/1164671180/Doklad_obrazovanie_Web.pdf
 9. Duhon A.B., Zinkovsky K.V., Obratsova O.I., Chepurenko A.Yu., Effect of entrepreneurship education programmes on small business» development in Russia // *Issues of education*. 2018. No. 2. P. 139–172. <http://doi.org/10.17323/1814-9545-2018-2-139-172>
 10. Dyachuk A.A. Organization of professional activities and timing ability of the Manager // *Modern trends in psychology of labor and organizational psychology* / ed. Red. L.G. Wild, A.L. Zhuravlev, A.N. Zankowski. M.: Institute of Psychology, RAS, 2015. P. 471–478.
 11. Egorova M.A. About training in the conditions of application of professional standards in the field of education (using the example of the teacher-psychologist) [Electronic resource] // *Psychological and pedagogical researches: electronic magazine*. 2017. Vol. 9, No. 3. P. 30–38. URL: <http://dx.doi.org/10.17759/psyedu.2017090304> (accessed: 25.04.2018).
 12. Zhuravlev A.L., Zankovsky A.N. Personality and virtual organization: psychological problems and prospects of scientific research // *News of Saratov University. New series. A series of educational Acmeology. Developmental psychology*. 2017. Vol. 6, is. 4(24). P. 318–323. DOI: 10.18500/2304-9790-2017-6-4-318-323
 13. Zeer E.F., Tsymanyuk E.E. Methodological guidelines for the development of transprofessional teachers for vocational education // *Education and science*. 2017. Vol. 19, No. 8. S. 9–28. DOI: 10.17853/1994-5639-2017-8-9-28
 14. Ivanov N.L., Stroo V.A. From start-up to development: the results of the IV International Conference «Business psychology: theory and practice» // *Organizational psychology*. 2018. Vol. 8. No. 1. P. 146–162. URL: <https://orgpsyjournal.hse.ru/2018-8-1/218051512.html>
 15. Kilchevsky N.R., Shirinkina E.V. Integration of educational and professional standards in the conditions of reforming: problems and solutions // *University management: practice and analysis*. 2018. Vol. 22, No. 1. P. 15–25. DOI: 10.15826/umpa.2018.01.002
 16. Krakovetskaya V.I., Kudashkina L.A. Formation of personal competitiveness of students in the conditions of transformation of universities // *University management: practice and analysis*. 2018. Vol. 22, No. 2(114). P. 106–115. DOI: 10.15826/umpa.2018.02.021
 17. Mandrikova E.Yu., Safiullina E.R. The role of the person-organization fit in the formation of human assets of the organization [Electronic resource] // *Organizational psychology*. 2013. Vol. 3, No. 4. P. 2–17. URL: <https://orgpsyjournal.hse.ru/2013-3-4/121954755.html>
 18. Mironenko I.A. Russian psychology in the space of worldwide science. M.: Nestor-Istoriya, 2015. 304 p.
 19. Stillman D., Stillman I. Generation «Z» at work. How to understand it and find a common language with it. M.: Mann, Ivanov and Ferber, 2018. 272 p.
 20. Frumin I.D., Sorokin P.S. Difficult road: how to come to a new understanding of human potential // *Teacher's newspaper*. 2018. May

- 15th. No. 20. URL: <http://www.ug.ru/archive/74577>
21. Chechet Y.V., Frumin I.D. Competences of the 21st century in national standards of school education: Analytical review within the framework of the project of preparation of the international report "Key competences and new literacy: from declarations to reality". M.: HSE, Sberbank charitable Fund "Contribution to the future", September 2017. URL: https://vbudushchee.ru/files/4countrycases_1.pdf
22. Tents Y., P. Bezruchko P. Potential in Focus. What is potential and how to evaluate it // The Human Resources Times Magazine. 2017. January. No. 31. P. 19–25. URL: http://www.ecopsy.ru/wp-content/uploads/2017/02/HRT31_final.pdf
23. Adkins L., Lury, L. Introduction: What is the empirical // European Journal of Social Theory. 2009. No. 12(1). P. 5–20. DOI: <https://doi.org/10.1177/52F1368431008099641>
24. Dries N. The psychology of talent management: A review and research agenda // Human Resource Management Review. 2013. Vol. 23, No. 4. P. 272–285. <https://doi.org/10.1016/j.hrmmr.2013.05.001>
25. Griffin P., Care E., Assessment and Teaching of 21st Century Skills: Methods and Approach. Springer, Dordrecht, 2015. 314 p. DOI: <https://doi.org/10.1007/978-94-017-9395-7>
26. Howe N., Strauss W. Generations: The history of America's future, 1584 to 2069. New York: William Morrow & Company, 1991. 538 p.
27. Lemoine P.A., Hackett T.P., Richardson D.M. Global higher education and VUCA-Volatility, uncertainty, complexity, ambiguity // Handbook of Research on Administration, Policy and Leadership in Higher Education. IGI Global, 2017. P. 549–568. DOI: 10.4018/978-1-5225-0672-0.ch022
28. Schoenfeld A.H. Looking toward the 21st century: Challenges of educational theory and practice // Educational researcher. 1999. Vol. 28, No. 7. P. 4–14. <https://doi.org/10.3102%2F0013189X028007004>