



Сопровождение профессионального развития: по итогам II Всероссийской научно-практической конференции «Власть, бизнес, образование: эффективное партнёрство»

ГОРНЯКОВА Мария Валерьевна

ДЬЯЧУК Анна Анатольевна

Красноярский государственный педагогический университет им. В. П. Астафьева, Красноярск, Россия

Аннотация. В статье излагаются основные итоги II Всероссийской научно-практической конференции «Власть, бизнес, образование: эффективное партнёрство», состоявшейся 16–17 мая 2019 года в г. Красноярске. Второй год конференция выступает в качестве региональной платформы для обсуждения актуальных вопросов и выработки решений содействия становлению и развитию профессионала в современных условиях региона. В докладах поднимались вопросы складывающихся траекторий профессионального развития, сопровождения и управления персоналом, проблемы личности в профессиональном становлении и развитии, определении значимых для профессиональной успешности в современном мире умений и компетенций, в том числе в соответствии с профессиональным стандартом. Были представлены образовательные технологии, направленные на развитие значимых качеств профессионала. Обсуждение докладов строилось через определение позиций власти, образования и бизнеса в решении актуальных проблем профессионального развития и возможностей взаимодействия в создании условий для подготовки и развития специалистов в соответствии с социальным заказом, вызовами времени, ожиданиями работодателей. Подчёркнута значимость и ценность разработки моделей психологического сопровождения в организации и создания совместных проектов, направленных на согласование задач основного и дополнительного образования, профессионального обучения и сопровождения профессионала в организации. Это позволит объединить усилия в формировании личности, способной решать задачи в повседневной реальной жизни, адаптироваться к изменениям, готовой учиться, конструировать свои образовательные, карьерные и жизненные траектории.

Ключевые слова: профессиональное становление личности; профессионал; профессиональный стандарт; профессиональное образование; психологическое сопровождение организации; компетенции; трансфессионализм.

Введение

16–17 мая 2019 г. во второй раз состоялась конференция «Власть, бизнес, образование: эффективное партнерство», организованная представителями нескольких вузов сибирского региона, администрации Красноярского края и представителями региональных организаций, занимающихся дополнительным образованием специалистов.

Содержание и формы работы конференции определялись актуальными проблемами и вопросами профессиональной подготовки, развития и сопровождения работника, обозначенными в рамках I конференции, состоявшейся год назад (Горнякова, Дьячук, Никитенко, 2018). Запрос организаций на актуальные способы работы с персоналом, соискателями, инструменты оценки и развития сотрудников, вовлечённости в организационные процессы профессиональных групп разных возрастов, новые формы обучения и развития универсальных компетенций определил высокий интерес к конференции со стороны представителей бизнес-сообщества, государственных организаций, специалистов дополнительного образования, консультантов, коучей, преподавателей вузов и обучающихся.

Особенностью данной конференции стал формат её проведения: не просто представление и обсуждение опыта, результатов исследований, а проведение проектировочных сессий, на которых определялось поле совместной работы, возможности каждого, условия для реализации идей.

Социально-исторический контекст конференции

Профессиональное развитие в современных условиях технологического прогресса, определяющих перемены в средствах труда, формах взаимодействия, образе жизни, насыщенности и доступности информации, трансформируется не только в силу новых запросов работодателей, но и ожиданий, отношений к труду сотрудника, соискателя. С одной стороны, организациям нужны гибкие специалисты, способные быстро адаптироваться к постоянно изменяющимся условиям, трансформироваться, преодолевая границы привычной профессиональной области и осваивая новые профессиональные роли. С другой стороны, соискатели, особенно молодые, ищут свободу самовыражения, удобное пространство рабочего места и график работы, возможности расширения своих навыков, проявления своей индивидуальности. Они готовы сменить место работы при отсутствии её привлекательности, недостаточной лояльности компании по отношению к себе, ожидая признания, похвалы и не принимая критику (Решетников, 2014). Более возрастные работники и соискатели испытывают определённые трудности и страхи, связанные с потерей статуса, безопасности и постоянной работы, стабильного источника дохода, при изменении средств производства, необходимости освоения новых сфер, расширения компетенций, подтверждения своей квалификации в ситуации внедрения профессиональных стандартов.

Организациям приходится не просто выявлять соискателей, имеющих требуемый уровень профессиональной подготовки, близких по ценностям, желающих стать частью компании, но становиться лояльными к сотруднику, повышать привлекательность для него самой организации (Борзаков, 2018). Это приводит к поиску новых форм работы с сотрудниками разных поколений, новых способов стимулирования и привлекательности рабочего места, создания условий подготовки, переподготовки, развития персонала, выявление потенциала сотрудников и развитие талантов в организации, внедрения новых методов сопровождения сотрудников: наставничество, карьерное консультирование, тьюторство, создания новых условий для применения опыта и индивидуальных особенностей в организации и прочего. Это и было обозначено в качестве актуальной проблемы, в том числе региона, в рамках первой конференции (Горнякова, Дьячук, Никитенко, 2018).

Организации обращаются к формам и методам работы с персоналом, позволяющим гибко реагировать на изменения (Базаров, 2013). Широкое распространение получают принципы эджайл (*agile*) (Карпычева, 2017; Локтионов, Масловский, 2018; Сазерленд, Ригби,

Такеучи 2016; Чичагов, 2016). Организация бизнес-процессов выстраивается от сотрудника, его особенностей, личностного потенциала (Дружилов, 2003, Мандрикова, Сафиуллина, 2013; Тавилова, 2013; Dries, 2013). Особое внимание уделяется эмоциональному интеллекту в организационном взаимодействии и повышении производительности труда (Гоулмен, 2018; Kim, Cable, Kim, Wang, 2009). Создаются условия для творческой реализации сотрудников, развития коммуникативных умений через объединения в проектные группы, умножающие социально-психологический капитал организации (Бухарина, 2017; Ле, Фам, Ха, Буй, 2019; Почебут, Чикер, Волкова, 2018; Татарко, 2014; Ben-Nador, 2017; Zak, 2012). В связи с этим возникают определённые ожидания по отношению к образовательным организациям, осуществляющим подготовку специалистов. Однако усугубляется разрыв между ожиданиями рынка труда и реальным уровнем и содержанием подготовки специалистов в разных профессиональных сферах, что наглядно показывают результаты исследования «Массовая уникальность — глобальный вызов в борьбе за таланты», проведённого международной консалтинговой компанией Boston Consulting Group (BCG), Союзом «Молодые профессионалы (WorldSkills Россия)» при поддержке Госкорпорации «Росатом», представленные в Казани в рамках WorldSkills Conference 2019: сегодня в «квалификационную яму» попадают 1,3 млрд человек в мире и 33,9 млн человек в России (Лихачев, Лошкарева, Пакетт, 2019).

Создание среды, в которой возможно становление востребованного профессионала, является глобальной, междисциплинарной задачей. В связи с этим необходима консолидация усилий для её решения со стороны бизнеса, власти как институтов, задающих образ профессионала, возможности, варианты его роста и реализации, определяющих требования к качеству и уровню профессиональной подготовки, и образования, обеспечивающего условия становления и развития личности профессионала. При этом не стоит упускать из виду интересы и потребности специалистов, которые наряду с властью, бизнесом и образованием являются ключевым игроком в определении целей, форм, траекторий профессионального становления и развития. Становящаяся практика «массовой уникальности» отводит ключевую роль самому сотруднику в профессиональном развитии, формировании готовности к расширению навыков, построению собственной карьерной траектории, в том числе и горизонтальной, на стыке новых сфер общественной практики, а также учёта его особенностей, опыта в определении задач организации. Ориентированность на человека как на приоритетный подход в развитии человеческого капитала для повышения производительности труда и роста мировой экономики, ещё раз подтверждает значимость и актуальность вопросов развития личности профессионала в современных условиях и способствует становлению новых областей социальных наук, например, психологии бизнеса (Иванова, Штроо, 2018), новых образовательных практик и технологий, в том числе подготовки транс-профессионала (Субботина, 2019; Юров, 2017).

Обозначая содействие в решении актуальных задач образования, обучения и сопровождения профессионала для эффективного развития современных организаций своей основной целью, Конференция строит свою работу именно в русле человекоцентрированного подхода. Признание значимости человекоцентрированного подхода к решению вопросов повышения производительности и экономического развития, включение социально-гуманитарного компонента в концепцию конвергентных технологий актуализирует возрастание интереса не только к исследованию значимых личностных качеств, важных для обеспечения инновационных процессов и трансформаций в организациях, становления и развития современного профессионала, способного эффективно действовать и развиваться в условиях четвёртой волны технологизации, но и к выявлению факторов, созданию условий, раскрывающих и

развивающих личностный потенциал и обеспечивающих благополучие и устойчивую полноценную реализацию профессионала (*well-being*) в организациях.

Профессиональное развитие начинается не с выбора профессии, а с выявления, развития интересов ребёнка, создания поддерживающей увлечённость образовательной среды и ориентированной на учёт индивидуальных особенностей с ранних лет, что открывает возможности для гармоничного развития креативной, социально активной, ответственной личности, способной к поиску новых нестандартных решений задач. Неслучайно Красноярский педагогический вуз как современный межрегиональный университет образования и центр социального развития региона выступил с инициативой организации и проведения конференции как инновационной платформы для обсуждения актуальных вопросов и выработки решений содействия становлению и развитию профессионала сообразно мировым трендам и потребностям современной организации. Данная инициатива была поддержана другими вузами: Сибирским федеральным университетом — ведущим вузом Сибирского региона, активно и успешно развивающим инновационные образовательные технологии, — и Томским государственным университетом — одним из главных федеральных научно-исследовательских центров, — а также различными организациями, осуществляющими образовательную деятельность.

Основной замысел конференции — обозначить понимание потребностей, задач развития профессионала каждым субъектом взаимодействия, обобщить опыт сопровождения людей и процессов в организации и содействовать выработке реальных конкретных решений в области взаимодействия Власть — Бизнес — Образование, способствовать через объединение достижений науки и успешных практик проектирования среды, содействующей преумножению человеческого капитала в регионе.

Основные положения, определяющие содержание и задачи конференции

Содержание конференции было выстроено на основе фундаментальных подходов к определению профессионализма как свойства конкретного человека-профессионала, которое, полностью отражая его индивидуальность, одновременно реализуется как качество «над-индивидуальное», формирующееся с учётом профессиональных требований конкретной социально-производственной системы и обеспечивает её воспроизводство, сохранение и развитие (Деркач, 2004; Игнатова, Рыболовлева, 2014; Климов, 1996). При этом становление, развитие и реализация профессионала рассматривается в триаде деятельность — личность — общение и через призму многогранности связей в системе человек — отношения — организация. В таком контексте одним из наиболее продуктивных является субъектный подход к пониманию профессионализации через исследование активности, развиваемой самим субъектом, организуемой и контролируемой им самим. Категория «активность» представляет человека не как исполнителя, а как пристрастного «сценариста» своих действий, которому присущи предпочтения, позиции, целеустремлённость (Осницкий, 2008). Субъект профессиональной деятельности не только способен выходить за рамки узкой профессиональной направленности, расширяя применимость своих навыков и осваивая другие сферы, но и, прежде всего, он способен и готов изменять отношение к себе как к специалисту, широко видеть возможности для решения более сложных задач, осмысливать деятельность, приходя к наивысшему уровню развития в ней — уровню мастерства.

Близким концепции конференции и ценным в этом смысле представляется современный актуальный подход понимания профессионала как трансфессионала — такого специ-

алиста, который опираясь на начальную профессию, постоянно выходит за её пределы, чтобы обогатить её знаниями и технологиями из других профессиональных областей. Трансфессиональность как преодоление стагнации и закрытости в профессиональной деятельности. Основа трансфессиональности — сильная профессиональная идентичность, которая представляется как «смысловой стержень» для трансформаций и определяет целостность личности профессионала в изменяющейся среде (Кабрин, Галажинский, 2017). Именно вопросы, связанные со становлением и развитием личности и совершенствованием деятельности профессионала, условиями его реализации, факторами, определяющими его успешность, определением ролей, зон ответственности и функций образования, бизнеса и власти в их решении определяют круг задач конференции.

Актуальные вопросы содействия профессиональному становлению и развитию в регионе: содержание конференции

Программа конференции включала научно-исследовательскую и практическую части и строилась по трём содержательным векторам. *Образование сегодня: вызовы и результаты для старта* — обсуждение вопросов проектирования образовательной среды для развития профессионала, координации участников, обеспечивающих профессиональное развитие, *hard skills* и *soft skills* специалистов, преемственности в системе «специалист — профессионал — ценный сотрудник». *Эволюция профессионализма: от кадров к специалистам* — вопросы об ожиданиях выпускников, работодателей, технологиях и моделях сопровождения профессионального развития, применяемых в организациях, представление опыта в форме мастер-классов специалистов по работе с персоналом. *Национальная система квалификаций: объективная реальность* — один из самых актуальных вопросов, связанных с переходом на профессиональные стандарты, оценкой квалификаций, готовности организаций, сотрудников к внедрению профессиональных стандартов и тех возможностей и дефицитов профессионального становления, которые выявляются в процессе. Работа в данных направлениях включала в себя обмен опытом, выделение ключевых проблем и работу в проектах, направленных на объединение интересов, различных позиций для решения выделенных в ходе дискуссий задач. Цель была не только продемонстрировать новые способы работы, но и освоить эти способы, осуществляя работу над определёнными проектами.

Концепция конференции, содержательные ориентиры, состав докладчиков и участников предопределил серьёзную работу, интересные доклады и продуктивное общение представителей высшего образования (Сибирский федеральный университет, Красноярский государственный педагогический университет им. В. П. Астафьева), НИУ «Томский государственный университет»), власти (Управление кадров и государственной службы Губернатора Красноярского края) и бизнеса (Торгово-промышленная палата, МФЦ «Полюс», МРСК Сибири, КБ «Искра», Тренинг-консалтинговая компания «Business and Business», Сибирский коуч-центр).



День первый

Пленарное заседание «Представление о профессионале и значимые компетенции» стало отравной точкой работы конференции. В докладе Анны Анатольевны Дьячук, кандидата психологических наук, доцента Красноярского государственного педагогического университета им. В. П. Астафьева были обозначены результаты социально-психо-

логического исследования представлений о профессионале, качествах, которые ему приписываются, а также особенностей респондентов с разными представлениями о профессионализме. На основе анализа моделей ключевых компетенций (ОЭСР, WEF, ЦПУП, P21) были выделены качества, характеристики, по которым проводилось сравнение респондентов в зависимости от представлений о профессионале, карьерных продвижений, опыта работы. Сравнение осуществлялось по таким характеристикам, как критическое мышление и умение решать задачи, умение работать в группе, креативность, самоорганизация и планирование своей деятельности, эмоциональный интеллект, трудовая мотивация, толерантность к неопределённости.

В результате анализа было выделено два представления о профессионале. Первый образ характеризует профессионала как «мастера своего дела», эксперта, который более глубоко погружается в профессиональную область, для которого важна стабильность, ответственность, основательность. Другой образ содержит более динамические характеристики: инициативный, практик, решительный, имеет склонность к риску, интерес к новому, характеризующийся как лидер. Интересным результатом является то, что первый образ характерен для респондентов старше 35 лет, а второй чаще встречается у тех, кто за последние пять лет менял работу. Таким образом, изменения, происходящие на рынке труда, вариативность стилей жизни, развитие технологий, приводит и к изменению образцов профессионального развития: от эксперта в своей области к трансфессионалу либо «серферу», постоянно меняющему области деятельности и места работы (Ильин, 2019).

Респондентам с представлениями о профессионале как эксперте присуще критическое мышление, мотивация, связанная с получением внешних наград или избегания негативных последствий. Респонденты со вторым образом отличаются выраженной внутренней мотивацией, осознанно выбранными целями, самоорганизацией, толерантностью к неопределённости, а также удовлетворенностью работой. У респондентов, которые оценивают наличие у себя качеств профессионала, характеризуются идентификацией своих эмоций, самомотивацией и волевыми усилиями для достижения цели. Однако часто меняющие работу респонденты характеризуются эмоциональной апатией, азартом, имеют трудности в установлении очередности действий, длительно сосредотачиваться и работать над одной проблемой. Со временем повышается умение управлять собой, самомотивация, снижается эмоциональная апатия как дезорганизатор деятельности.

Результаты также показали, что большинство респондентов имеют достаточно выраженные черты, формирующие основу для развития компетенций, определяющих профессионализм в деятельности: анализ информации и ситуаций, умение делать логические выводы, прогнозировать последствия, аргументировать выбор способов и действий, способность принимать решения и решать проблемы. Таким образом, складываются различные образы профессионала, которые определяют и траектории профессионального развития работников, выделение значимых качеств, совпадение с которыми определяет удовлетворённость работой, источники мотивации, готовность к новизне и толерантность к неопределённости.

Продолжив тему развития профессионала в современных условиях, Мария Валерьевна Горнякова, кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии Красноярского государственного педагогического университета им. В. П. Астафьева, директор тренинг-консалтинговой компании «Business and Business», в своём выступлении сделала акцент на анализе целей профессионального развития, способов их достижения, осмыслении роли образования с позиции человека и с позиции организации. Анализ результатов опроса, проводимого в рамках исследования, показал, что, обозначая цели профессионального развития с позиции человека, респонденты в качестве главных выделяют самореализацию и

самосовершенствование, раскрытие своего потенциала, осуществление жизненных планов и определение собственной социальной значимости, своей ценности для общества. Среди способов достижения обозначенных целей выбирается преимущественно самообразование через получение важной информации из книг, интернета, изучение опыта жизни и деятельности авторитетных профессионалов в разных областях, посещение тренингов личностного роста, тематических семинаров, мастер-классов, направленных на повышение эффективности жизни, обращение к консультантам и коучам. Соотнося личностные цели профессионального развития с возможностями развития в организации, люди видят целевыми ориентирами движение по карьерной лестнице, усиление деловых качеств и наработку практического опыта, позволяющего быть востребованным специалистом. В «человеческом» аспекте миссия образования обозначается как трансляция системы ценностей, умственное и духовное развитие общества, формирование адекватного образа мира и человека в мире, расширение мировоззрения, развитие инновационного потенциала, создание условий для активации научно-исследовательского и технического прогресса.

С позиции организации-работодателя, цели развития, способы их достижения и миссия образования представляются более прагматичными и носят утилитарный характер. Организации сегодня, как показывает исследование, ориентированы преимущественно на подготовку высококвалифицированных специалистов, повышение эффективности за счёт усиления значимых компетенций, подготовку «узких» профессионалов, имеющих широкий кругозор и высокий уровень культуры, профессиональной деятельности, самоорганизации и дисциплинированности. Образованию отводится роль подготовки стандартизированных и при этом многофункциональных кадров.

Иными словами, осмысление профессионализма субъектом профессиональной деятельности происходит в контексте его жизненной ситуации и всегда определяется индивидуально-психологическими особенностями личности. Организация же видит профессионала как набор качеств, способствующих эффективному решению задач. Развивающие программы нацелены на наращивание этих качеств, повышение квалификации, усиление деловых характеристик и поиск оптимальных способов применения ресурса человека для достижения целей организации. При этом человек, его личностные особенности, мотивация, смысловые ориентиры остаются без внимания.

Рассогласование в целевых ориентирах профессионального развития, в понимании его значимости и ценности приводит к тому, что человек подстраиваясь под внешние условия, адаптируясь к среде организации, научается действовать эффективно, достигать поставленных целей, но при этом увеличивает разрыв между своими внутренними потребностями и ценностями развития и внешними возможностями их реализации, теряет смысл того, что он делает в профессии. Как следствие — выраженная внутренняя дезинтеграция (проявлена почти у 87% респондентов, принявших участие в исследовании). В разной степени отмечены ценностно-смысловая дезинтеграция, эмоциональная и организационная, что в совокупности с выраженной эмоциональной напряжённостью и преобладающей автономной мотивацией в профессиональной деятельности являются подтверждением того, что смысло-жизненные ориентации личности профессионала — ключевая линия в его развитии — не принимаются во внимание в организации.

Обозначенное противоречие открывает новые возможности для решения задач подготовки и развития профессионала в современных условиях и даёт организациям содержательные ориентиры для построения работы с персоналом в ценностно-смысловом поле. Обретая смысл деятельности в организации, человек создает внутренний источник активности, выступающий двигателем его развития. (Горнякова, 2017). *Ставя в центр человека,*

организация получает целый комплекс решений, позволяющих удерживать талантливых сотрудников и сохранять устойчивость в изменяющемся мире. И это первый тезис, обозначенный в ходе совместного обсуждения участниками конференции.

Ориентация на ценностно-смысловые аспекты профессионального развития не снижает значимости вопросов, касающихся определения профессионально важных качеств профессионала, определяющих его успешность в современных условиях. Среди ключевых качеств профессионала в целом и эффективного управленца в частности в цифровую эпоху, согласно мировым тенденциям, представленным Ириной Анатольевной Уваровой, директором по персоналу ГК «Искра» по материалам Форума TALENTS in DIGITAL WORLD, проходившего в этом году во Флоренции, наибольшая роль отводится «цифровому мышлению», составляющими которого выступают: когнитивная способность, стремление человека к новому, склонность и способность к командной работе, поддержке не только своего роста, но и развития других, надёжность, умение управлять временем и ставить цели. «Диджитализация» профессионала возможна при условии осознанного и осмысленного понимания себя в профессии, готовности не только ставить цели, но и придавать значение своей деятельности, находить в результатах труда воплощение собственных ценностей и жизненных принципов.

Насколько готовы специалисты по работе с персоналом к происходящим изменениям? Данный вопрос был поднят Светланой Викторовной Папсуевой — главным специалистом сектора подбора, оценки и развития персонала МРСК Сибири Россети. В эпоху цифровизации меняются парадигмы управления персоналом. Среди задач, стоящих перед HR-сообществом сегодня основной является не только развитие цифровых компетенций, но и готовность и способность удерживать в фокусе внимания уникальность человека, встраивать личностные ценности, интересы в стратегические цели развития организации. Роль HR-управленца как бизнес-партнёра требует своевременной перестройки профессиональных установок и формирования более «психологизированного» подхода к управлению персоналом.

Тенденции сближения человека и организации, личностного и деятельностного аспектов профессионализма прослеживаются в опыте развития управленческих кадров. Исторический анализ и современные исследования в области представлений об идеальном руководителе в сфере государственного управления были раскрыты Виталием Ивановичем Богомазюком, заместителем руководителя управления кадровой политики и организационной работы администрации г. Красноярска. В докладе Евгении Николаевны Димитровой — кандидата исторических наук, начальника отдела по подготовке государственных и муниципальных служащих управления кадров и государственной службы Губернатора Красноярского края, поднимались актуальные тенденции в формировании кадрового резерва на примере краевых проектов. Эти выступления показывают значимость личностных качеств, коммуникативной, управленческой и специальной компетентностей: программы, направленные на адаптацию и развитие управленца в сфере государственной службы акцентируют внимание на смысловой контекст деятельности как служения обществу, в качестве значимых компетенций обозначаются социальная направленность, ориентация на сотрудничество и достижение общего результата.

Привлекая и развивая молодые кадры, правительственные структуры формируют смысловое поле труда, вовлекая молодых профессионалов в решение общественно значимых задач, подчёркивая его ценность и масштабность через разработку и реализацию совместных проектов. Ярким примером в этом отношении стала прямая он-лайн трансляция из Москвы выступления Алексея Анатольевича Потапкина — кандидата психологических наук, советника ректора Московского городского университета управления Правительства Москвы о стажировках молодёжи в Правительстве Москвы.

Таким образом, обозначая свою позицию в вопросах поддержки становления и развития профессионала, представители власти не только выразили готовность и определили для себя возможность смены акцентов подготовки и развития кадров государственной и муниципальной службы с формально-функциональных должностных аспектов на развитие личности государственного служащего, но и показали ответственное, открытое отношение к решению актуальных и сложных вопросов взаимодействия человека и системы, создания условий сохранения личностной целостности и профессиональной самобытности в институтах власти, омоложения кадрового состава и реализации обучающих и развивающих программ для специалистов с разным уровнем профессионального опыта.

Актуальность работы с молодым поколением раскрыл в своем выступлении «Молодёжь как кадровый потенциал региона» Евгений Сергеевич Широ́нин — бизнес-тренер, куратор программы профессиональной ориентации фонда «Открывая горизонты». Он отметил, что в настоящее время в силу изменения экосистемы рынка труда, цифровизации у современных подростков меняются представления о рабочем месте, траектории профессионального развития. Сегодня нет профессионалов, готовых отдавать свой ресурс одной организации, сегодня постоянны только изменения, и менять профессию — это нормально. По данным статистики, сейчас человек за период своей жизни меняет профессию до 15 раз. Это обуславливается вызовом времени: при выборе профессии можно оказаться её заложником, поскольку она может исчезнуть через несколько лет. Принимая решение о выборе профессии, молодёжь, уже в средней школе исследует рынок труда через ярмарки профессий, дни открытых дверей и пр. Школьники серьёзно подходят к выбору, сложность в том, что осуществлять выбор приходится неоднократно, поскольку мир меняется.

Актуальная ситуация такова, что часто выпускники вузов не работают по специальности, к третьему курсу многие осознают, что выбрали не ту профессию. Молодые специалисты готовы переехать даже в регионы, если работодатель предложит интересные условия. Большая часть молодёжи вовсе отказывается от высшего образования, предпочитая получать опыт работы. Мир даёт возможности заработать своими способностями, и молодые люди предпочитают не тратить время на получение знаний и навыков, которые могут совсем не пригодиться в жизни. Доклад Евгения Сергеевича вызвал живой отклик среди участников конференции и актуализировал дискуссию о разрыве между образованием и требованиями современного рынка труда. Образовательные практики, не учитывающие особенности человека, его интересы, запросы, в которых отсутствует вариативность, для молодого поколения утрачивают ценность. Институционализированные структуры, которые связаны с образованием, утрачивают ценность. При этом *именно образование и может стать центральной линией в выстраивании индивидуальной жизненной стратегии*. И это второй тезис Конференции.

Одной из острых проблем, которая ставится перед образованием — несоответствие профессиональных компетенций выпускников вузов требованиям рынка труда. Работодатели указывают на факт необходимости «доучивания» бывших студентов, приведение их компетентности в реализации управленческих функций в соответствие с растущими требованиями реальной практики, — об этом, излагая результаты научного исследования в области компетенций современного менеджера на рынке труда, представлений студентов о них, влияние на становление и развитие профессионального менеджера наличия менеджерских профессиональных компетенций у преподавателей университета, говорила Ирина Сергеевна Багдасарьян, кандидат психологических наук, доцент, заместитель директора института по магистратуре ИУБПЭ СФУ. Результаты исследования соотносят мировые тенденции в ожиданиях современного бизнеса от профессионала и представления работодателей, препо-

давателей и студентов о значимых управленческих качествах. 42% представителей бизнеса требуют навыков лидерства для цифрового будущего, 63% — гибкие навыки (надёжность, умение управлять временем, постановка целей, коммуникация). Модель компетенций современного руководителя по результатам опроса студентов, преподавателей и работодателей обозначает важность собственно управленческих компетенций (планирование, умение организовывать деятельность, лидерство, навыки принятия решений), командной работы, коммуникативных компетенций и специальных профессиональных компетенций (навыки разработки и управления проектами).

Ирина Сергеевна отметила важность понимания требования ситуации, особенности нового поколения профессионалов при создании необходимых психолого-педагогических условий для их успешности в процессе обучения. Преподавателям управленческих дисциплин необходима производственная практика в виде стажировки в организациях. Работодателю сегодня необходимо активно включаться в процесс подготовки будущих специалистов, предоставляя компанию как площадку для развития. Только совместная заинтересованная работа позволят получить необходимый результат.

Так или иначе, для достижения жизненного и профессионального успеха человек приходит к образованию. Образование продолжает соотноситься в общественном сознании с миссией сохранения и передачи культурного опыта и обеспечения преемственности поколений. Бизнес по-прежнему видит в образовании институт по подготовке компетентного специалиста, способного к изменениям и трансформации. Для человека же — это инструмент адаптации, социализации, и поле возможностей для развития, самосовершенствования и самореализации.

Образование обладает колоссальным развивающим потенциалом, важно определить «каналы передачи» личности из образовательной среды в профессиональную среду. Таких каналов должно быть много. Проводники и посредники необходимы студенту, чтобы выйти на рынок труда, чтобы содействовать «встройке» профессионала в определённые условия труда, в среду организации. Именно этому были посвящены выступления Людмилы Алексеевны Кудашкиной, кандидата психологических наук, доцента, руководителя «Центра карьеры» Томского Государственного Университета и Ишмуратовой Татьяны Владимировны, начальника центра по работе с группами высокого профессионального потенциала НИУ ВШЭ (г. Москва).

Людмила Алексеевна затронула актуальный вопрос о «погоне работодателей за молодыми талантами», которые «здесь и сейчас» способны решать актуальные задачи, гибко реагировать на изменения и встраиваться в разную организационную среду. Отметив, что наставничество сейчас переживает новую волну активного применения в организациях, Людмила Алексеевна рассказала о практике карьерных кураторов в ТГУ, прикрепляемых к группам студентов, о создании сообщества студентов, выпускников и работодателей. Развивая идею трансфессионала, учёные ТГУ делают акцент на том, что вузы, которые стремятся совместно осуществлять проекты, становятся лидерами. Однако в погоне за студентами необходимо совмещать с общественными интересами интересы профессионала: если не учитывать личный интерес, компания будет испытывать очень большой дефицит. Необходимо воспитать конкурентно способного выпускника, оснастив его квалификацией и «мягкими навыками», только в этом случае у нас будет «капитализированный выпускник». Татьяна Владимировна в рамках он-лайн презентации системы работы с группами высокого профессионального потенциала НИУ ВШЭ (г. Москва) поделилась опытом формирования и развития академического кадрового резерва через наставничество, организацию адаптации молодых преподавателей и исследователей в академическую жизнь ВШЭ.

Университеты стоят в середине экосистемы, в настоящее время они могут и должны стать интегрирующей платформой, объединяющей всех участников. Федеральный опыт, опыт регионов, в том числе Красноярского края, раскрывает значимость и результативность активного привлечения молодёжи для решения актуальных общественных задач, включения в государственное управление представителей бизнеса и целенаправленной работы над созданием кадровых резервов как групп высокого профессионального потенциала. Погружение в реальную деятельность, разносторонний опыт решения управленческих задач способствует раскрытию потенциала человека, содействуя более осмысленной профессиональной реализации, и более точечному, эффективному применению его профессионального ресурса. Потребность в самоопределении личности на профессиональном пути запускает технологии содействия профессиональному становлению в образовании и организации — карьерное кураторство, наставничество и развитие поддерживающих профессий: карьерные консультанты, коучи, тьюторы становятся востребованными специалистами.

Решение вопросов, чему и как учиться сегодня, чтобы стать востребованным специалистом завтра, на уровне государства осуществляется через образовательные и профессиональные стандарты и национальную систему квалификаций. Идея самореализации и личностного развития приводит к персонификации обучения и оценке уровня подготовленности специалистов. «Национальная система квалификации даёт возможность работодателю принимать непосредственное участие в формировании требований и характеристик квалификации, а профессионалу задает ориентиры обучения и оценки своего профессионального уровня», — отметила в своем докладе Зульфия Алексеевна Исмагилова, директор КГБОУ ДПО «Красноярский краевой центр Профорientации и развития Квалификаций». Работодатель активно привлекается к оформлению запроса, при этом создаётся общее понимание того, что необходимо специалисту, какие требования для выполнения трудовых функций. Представленные результаты опросов работодателей показывают, что сегодня работодатель активно включён в разработку образовательных программ профессионального и дополнительного образования, готов к созданию условий для развития профессионала.



День второй

Второй день конференций походил в формате работы проектных площадок в рамках обозначенных содержательных векторов. В процессе работы на площадке, связанной с образованием, обсуждались и разрабатывались возможные способы развития социально-психологической компетентности руководителей разного уровня. Работа участников позволила актуализировать необходимость сопровождения и содействия эффективности управленческой деятельности через развитие личности руководителя, выделить профессиональные компетенции и качества, необходимые руководителям, определить формы и направления подготовки и развития профессионализма. Показана важность комплексных решений, удовлетворяющих потребности личности, квалификационные требования и организационно-общественную значимость выполняемой деятельности. Участники проектной площадки — представители власти, бизнеса и образования — договорились о разработке развивающей программы, которая позволила бы управленцам региона не только наращивать значимые компетенции, способствующие повышению эффективности организации, но и содействующей раскрытию личностного потенциала, актуализации

внутренних потребностей, выходу на ценностно-смысловой уровень реализации профессиональных и жизненных задач.

На проектной площадке «Независимая оценка квалификаций: аргументы и практика» группа выработала рекомендации для участников профессионального сообщества, направленные в большей степени на создание единого информационного поля по вопросам внедрения независимой оценки квалификаций. Это актуальная реальность для работодателей, обучающихся, ссузов, вузов, которая определяет критерии и инструменты оценки кадров и следовательно, задает ориентиры для развития молодых и действующих профессионалов.

Третья площадка представила Проект комитета содействия дополнительному образованию, который обозначает возможности создания единой базы организаций, реализующих качественные услуги профессионального обучения и дополнительного образования, и развитию системы неформального образования в регионе. Значимость такого проекта может быть определена не только в контексте повышения качества дополнительного образования, но и выступать как фактор развития тьюторства: понимая образовательные возможности региона, владея информацией о направленности и специфике деятельности образовательных организаций и частных специалистов, профессионалу легче строить индивидуальный образовательный маршрут.

Уже сегодня через работу над проектами, расширение масштаба исследования, установление новых интересных контактов не только в регионе, но и в России, идёт активная работа над Третьей Конференцией.

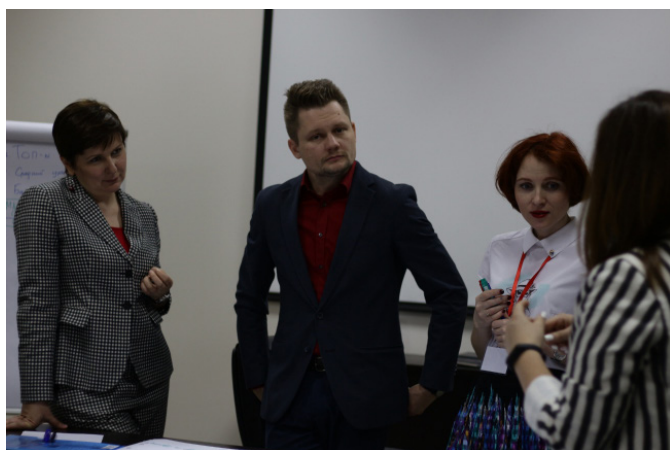


Фото 1. Работа над одним из проектов



Фото 2. Секция «Проект по развитию руководителей»

Общие итоги конференции

Работа II конференции в формате трёхстороннего взаимодействия Власти, Бизнеса и Образования показала не только актуальность и значимость обсуждаемых вопросов, но и действительную заинтересованность в сотрудничестве, готовность к совместным действиям в решении вопросов содействия становлению, развитию и реализации профессионала. Актуальность проблемы профессиональной подготовки, становления и развития связана с глобальными изменениями рынка труда, появлением междисциплинарных и трансдисциплинарных сфер деятельности, цифровизацией, особенностями молодого поколения, изменением представлений о профессии и труде. Подготовка профессионала должна начинаться с раннего детства: с поддержания детской инициативы, выявления способностей, создания развивающей, индивидуализированной среды, и должна быть направлена на развитие таких качеств, которые позволяют в эпоху перемен быть успешным. Система образования

разрабатывает и предлагает разные формы и технологии обучения и развития универсальных компетентностей. Создание образовательной среды на всех уровнях образования — это задача не только образования. Уже сегодня создание специализированных классов, сетевых программ подготовки и образования показывает понимание организациями необходимости взаимодействия участников, определяющих вклад в профессиональное развитие. Образование, закладывая базис личностного развития, определяет умение учиться на протяжении всей жизни, готовность к изменениям, способность конструировать образовательные, карьерные и жизненные траектории. Превращение этих возможностей в капитал возможно через создание моделей содействия и сопровождения профессионального становления и развития, на разных жизненных этапах, в том числе и с выходом на пенсию, прекращением профессиональной деятельности. В связи с чем можно говорить о возникновении условий для появления новых поддерживающих профессий, становлением сферы услуг, связанных с профессиональным развитием.

В региональной практике профессиональной подготовки, становлении и развитии личности появляются новые формы и направления работы с сотрудниками, молодежью. Нарботанный исследовательский и практический опыт в этой области может выступать основой для поиска и разработки эффективных моделей и технологий сопровождения профессионального развития и профессиональной реализации человека в современной трансформирующейся среде, механизмов взаимодействия сторон.

Выявленная тенденция поиска условий вовлечённости сотрудников, раскрытия личностного потенциала приводит к выделению компетенций, умений, качеств специалиста, которые обеспечивают профессиональную успешность, изучению особенностей образа жизни, жизненного пространства молодого поколения и роли трудовой деятельности в жизненных проектах, личностного и профессионального самоопределения, личностного потенциала, организационными процессами вовлечённости персонала. Определение индивидуальных особенностей человека, его интересов, ценностно-смысловых ориентаций позволит определить поле возможностей для развития организации и поддержания ресурсного состояния сотрудника, сохранения устойчивости, психологического здоровья в современных быстро меняющихся социальных условиях.



Фото 3. Авангард Конференции

Возрастающее внимание к человеку в организации, стремительное развитие научно-исследовательской деятельности профессионала и его развития, практика построения работы с персоналом, успешный опыт сотрудничества бизнеса и образования в создании и реализации новых образовательных программ, отвечающих запросам рынка, стремление представителей образования, бизнеса и власти к совместному поиску новых инструментов и технологий в работе с личностью и организацией создают прочные основы для разворачивания более глубоких исследований в области развития личности профессионала, факторов и условий, обеспечивающих полноценное раскрытие потенциала, психологическое благополучие и профессиональное развитие человека, позволяют выходить на создание моделей психологического сопровождения профессионала в организации, что, в свою очередь, открывает новые и новые содержательные ориентиры Конференции.

Каждый год Конференция привлекает всё больше участников, докладчиков и экспертов, представителей бизнеса, расширяется география участников, появляются новые идеи и направления сотрудничества, проекты, ставятся новые вопросы для исследования и практической деятельности. Содержание Третьей конференции мыслится в контексте перехода от целевого и компетентностного подходов к ценностным ориентирам и смыслосоздающим технологиям развития людей и организаций, к рассмотрению профессионала в системе межличностных и организационных отношений.

Литература

- Антонова, Н. В., Бентон, С., Иванова, Н. Л., Штроо, В. А. (ред.) (2017). Бизнес-психология в международной перспективе: коллективная монография. М.: Университетская книга.
- Базаров, Т. Ю. (2013). Бизнес-образование: развитие организации или организационное развитие? *Организационная психология*, 3(4), 98–108.
- Бершедова, Л. И. (2014). Профессиональная компетентность: системно-психологический анализ. *Вестник КРСУ*, 14(10), 12–14.
- Борзаков, Д. В. (2018). Корпоративная социальная ответственность в восприятии поколений Y и Z. *Вестник ВГУ. Серия: Экономика и управление*, 2, 58–66.
- Бухарина, А. Ю. (2017). Управление талантами: чему учить сотрудников сегодня, чтобы выжить завтра. *Социальная психология и общество*, 8(1), 144–162.
- Галажинский, Э. В. (2017). *О трансфессии и трансдисциплинарности*, Ч.1, Ч.2. URL: http://www.tsu.ru/university/rector_page/o-transfessii-i-transdistsiplinarnosti-chast-1/chast-2/ (дата обращения 28.08.2019).
- Горнякова, М. В. (2017). Ценностный подход в управлении как способ сохранения психологического здоровья персонала. В сб.: О. В. Груздева, К. Ю. Лобков (ред.). *Современное психолого-педагогическое образование: сборник статей по итогам VIII психолого-педагогических чтений памяти Л. В. Яблоковой* (56–62). Краснояр. гос. пед. ун-т им. В. П. Астафьева. Красноярск.
- Горнякова, М. В., Дьячук, А. А., Никитенко, М. Е. (2018). Образование и бизнес в едином образовательном пространстве региона. *Вестник красноярского государственного педагогического университета им. В. П. Астафьева*, 3(45), 20–36.
- Гоулмен, Д. (2018). *Эмоциональный интеллект. Почему он может значить больше, чем IQ*. М.: Манн, Иванов и Фербер.
- Деркач, А. А. (2004). *Акмеологические основы развития профессионала*. М.; Воронеж.
- Деркач, А. А., Михеев, С. С. (2012). *Развитие управленческой компетентности государственного служащего*. М.: Российский университет дружбы народов.

- Деркач, А. А., Маркелов, В. В., Подлипняк, Ю. Ф. (2013). *Тренерское искусство*. М.: Регенс.
- Дружилов, С. А. (2003). Профессиональные стили человека и индивидуальный ресурс профессионального развития. *Вопросы гуманитарных наук*, 1(4), 354–357.
- Иванова, Н. Л., Штроо, В. А. (2018). От становления к развитию: по итогам IV международной конференции «Бизнес-психология: теория и практика». *Организационная психология*, 8(1), 146–162.
- Игнатова, Т. В., Рыболовлева, О. А. (2014). Профессиональное развитие персонала организации: теоретические подходы, сущность, стадии и факторы. *Среднерусский вестник общественных наук*, 3(33), 76–81.
- Ильин, В. И. (2019). Социальный серфинг как модель молодежного образа жизни. *Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены*, 1, 28–48.
- Кабрин, В. И., Галажинский, Э. В. (2017). Психологические перспективы потенциализации креативного лидерства трансфессионала в университетском образовании. В сб.: Э. В. Галажинский, В. И. Кабрин (ред.). *Новые психологические контексты становления личности в меняющемся мире* (11–68). Томск: Изд. дом Томского гос. ун-та.
- Карпычева, С. А. (2017). Применение методологии agile в образовательной среде университета. В сб.: М. В. Плотников, М. А. Шушкин, Я. В. Ушакова, Ю. Ю. Чилипенко (ред.). *Социально-экономические преобразования и проблемы* (14–20). Нижний Новгород: НИСОЦ.
- Климов, Е. А. (1996). *Психология профессионала*. М., Воронеж.
- Лихачев, А., Лошкарева, Е., Пакетт, Д. (2019). Массовая уникальность — глобальный вызов в борьбе за таланты. *Конференция WorldSkills, 2019*. URL: <https://worldskills2019.com/application/files/4615/6690/2175/> (дата обращения 04.09.2019)
- Ле, Т. М. Л., Фам, М. Ш., Ха, Т. М. Ч., Буй, М. Д. (2019). Межличностные отношения с коллегами и с руководителем и их связь с организационной приверженностью. *Организационная психология*, 9(2), 32–51.
- Локтионов, Д. А., Масловский, В. П. (2018). Критерии применения Agile-методологии для управления проектом. *Креативная экономика*, 12(6), 839–854.
- Маличенко, И. П. (2016). Управление знаниями как эффективный механизм формирования непрерывной системы обучения и развития персонала в организации. *Вестник НГУЭУ*, 1, 48–54.
- Мандрикова, Е. Ю., Сафиуллина, Э. Р. (2013). Роль соответствия личности организации (person-organization fit) в формировании человеческого капитала организации. *Организационная психология*, 3(4), 2–17.
- Осницкий, А. К. (2008). Регуляторный опыт — основа субъектной активности человека. *Теоретическая и экспериментальная психология*, 1(2), 17–34.
- Почебут, Л. Г., Чикер, В. А., Волкова, Н. В. (2018). Социально-психологическая модель когнитивного социального капитала организации: концепция и аспекты исследования. *Организационная психология*, 8(2), 47–71.
- Решетников, О. В. (2014). Поколение Z и недалекое будущее рынка труда. *Школьные технологии*, 1, 58–71.
- Сазерленд, Дж., Ригби, Д., Такеучи, Х. (2016). Неизвестная история инноваций в стиле Agile. *Harvard Business Review Россия*. URL: <https://hbr-russia.ru/innovatsii/upravlenie-innovatsiyami/p17612> (дата обращения 02.09.2019).
- Субботина, А. (2019). Как подготовить «трансфессионала» XXI века? *Наука и жизнь*, 9. URL: <https://www.nkj.ru/open/32497/> (дата обращения 10.09.2019).
- Тавтилова, Н. Н. (2013). Личностный потенциал как фактор успешной реализации кадровой стратегии. В сб.: Г. А. Кайнов (ред.). *Психология в России и за рубежом* (98–103). СПб.: Реноме.

- Татарко, А. Н. (2014). *Социально-психологический капитал личности в поликультурном обществе*. М.: ИПРАН.
- Чичагов, А. В. (2016). Agile-модель научно-технологического и инновационного комплекса страны. *Вопросы инновационной экономики*, 6(3), 175–200.
- Юров, А. А. (2017). От профессии к трансфессии. В сб. *Научно-технический прогресс: актуальные и перспективные направления будущего* (269–271). Кемерово: ЗапСибНЦ.
- Ben-Nador, B. (2017). Three levels of organizational social capital and their connection to performance. *Journal of Management Development*, 36(3), 348–360.
- Dries, N. (2003) The psychology of talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, 23(4), 272–285. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2013.05.001>
- Kim, T. Y., Cable, D. M., Kim, S. P., Wang, J. (2009). Emotional competence and work performance: The mediating effect of proactivity and the moderating effect of job autonomy. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(7), 983–1000.
- Zak, P. (2012). *The Moral Molecule: The Source of Love and Prosperity*. New York, NY, US: Dutton / Penguin Books.

Поступила 23.09.2019



ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY

Support of professional development: Summarizing the IInd all-Russian scientific and practical conference «Government, business, education: effective partnership»

Maria V. GORNAKOVA

Anna A. DYACHUK

Krasnoyarsk state pedagogical University named after V. P. Astafyev, Krasnoyarsk, Russian Federation

Abstract. The article presents the main results of the IInd all-Russian scientific and practical conference “Power, business, education: effective partnership”, held on May 16–17, 2019 in Krasnoyarsk. For the second year, the conference serves as a regional platform for discussing top issues and developing solutions to promote the formation and development of professionals in the current conditions of the region. The speakers’ reports discussed the issues of emerging paths of professional development, approaches of support and personnel management, personality in professional formation and development, the definition of significant issues for professional success in the modern world skills and competencies in accordance with professional standards, as well as educational practices aimed at the development of significant qualities of a professional. The discussion of the presented reports was based on the definition of positions of the government, education and business in solving urgent problems of professional development and opportunities for interaction in creating conditions for training and development of specialists in accordance with the social demands, the challenges of the time, the expectations of stakeholders. The importance and value of the development of models of psychological support in the organization and the creation of joint projects aimed at coordinating the tasks of primary and secondary education, professional training and support of a professional in the organization, which will consolidate efforts in the formation of a person who is able to solve problems in everyday real life, adapt to changes, ready to learn, design educational, career and life trajectories.

Keywords: professional development, professional, professional standards, professional education, psychological support of the organization, competence, transpersonalism.

References

- Antonova, N. V., Benton, S., Ivanova, N. L., Stroh, W. A. (Eds.). (2017). *Business psychology in an international perspective: a collective monograph*. M.: University book.
- Atkinson, M. *How emotional intelligence helps you become a stronger leader*. URL: <http://erickson.ru/publications/articles/coaching-business/41509-emotsionalnyy-intellekt-silnym> (data accessed 09.09.2019).

- Bazarov, T. Yu. (2013) Business education: organizational development or organizational development? *Organizational psychology*, 3(4), 98–108.
- Ben-Hador, B. (2017). Three levels of organizational social capital and their connection to performance. *Journal of Management Development*, 36(3), 348–360.
- Berzegova, L. I. (2014). Professional competence: system-psychological analysis. *Vestnik KRSU*, 14(10), 12–14
- Borzakov, D. V. (2018) Corporate social responsibility in the perception of generations Y and Z. *Vestnik VSU. Series: Economics and management*. 2, 58–66.
- Bukharina, A. Y. (2017). Talent management: what to teach employees today to survive tomorrow. *Social psychology and society*, 8(1), 144–162.
- Chichagov, A. V. (2016). Agile is a model of scientific, technological and innovative complex of the country. *Issues of innovation economy*, 6(3), 175–200.
- Galazhinsky, E. V. (2017). *From transmission to transdisciplinarity*, Part 1, Part 2. URL: http://www.tsu.ru/university/rector_page/o-transfessii-i-transdistsiplinarnosti-chast-1/chast-2/
- Gornakova, M. V. (2017). Value approach in management as a way to preserve the psychological health of staff. In: O. V. Gruzdeva, K. Yu. Lobkov (Eds.). *Modern psychological and pedagogical education: collection of articles on the results of VIII psychological and pedagogical readings in memory of L. V. Yablokova* (56–62). Krasnoyarsk. St.PED. Univ named after V. P. Astafieva. Krasnoyarsk.
- Gornakova, M. V., Dyachuk, A. A., Nikitenko, M. E. (2018) Education and business in a single educational space of the region. *Bulletin of Krasnoyarsk state pedagogical University named after V. P. Astafiev*. 3(45), 20-36.
- Goleman, D. (2018). *Emotional intelligence. Why it might mean more than IQ*. M.: Mann, Ivanov and Ferber.
- Derkach, A. A. (2004). *Acmeological basis of professional development*. M.; Voronezh.
- Derkach, A. A., Mikheev, S. S. (2012). *Development of managerial competence of civil servants*. M.: Peoples ' Friendship University of Russia.
- Derkach, A. A., Markelov V. V., Podlipnik Y. F. (2013). *Coaching*. M: Regens.
- Dries, N. (2003) The psychology of talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, 23(4), 272–285. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2013.05.001>
- Druzhilov, S. A. (2003). Professional styles of a person and individual resource of professional development. *Questions of Humanities*, 1(4), 354–357.
- Ivanova, N. L., Stroh, W. A. (2018). From formation to development: at the end of the IV international conference. Business psychology: theory and practice. *Organizational psychology*, 8(1), 146–162.
- Ignatova, T. V., Rybolovleva, O. A. (2014). Professional development of personnel of the organization: theoretical approaches, essence, stages and factors. *Central Russian journal of social Sciences*. 3(33), 76–81.
- Ilyin, V. I. (2019) Social surfing as a model of youth lifestyle. *Public opinion monitoring: Economic and social change*, 1, 28–48.
- Karpychev, S. A. (2017). Application of agile methodology in the educational environment of the University. In *Socio-economic transformation and problems* (14–20). Nizhny Novgorod: NISOTS.
- Kim, T. Y., Cable, D. M., Kim, S. P., Wang, J. (2009). Emotional competence and work performance: The mediating effect of proactivity and the moderating effect of job autonomy. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(7), 983–1000.
- Klimov, E. A., (1996). *Professional Psychology*. M., Voronezh.
- Le, T. M. L., Pham, M. S., Ha, T. M. C., Buoy, M. D. (2019). Interpersonal relationships with colleagues and with the Manager and their relationship to organizational commitment. *Organizational psychology*, 9(2), 32–51.

- Likhachev, A., Loshkareva, E., Puckett, D. (2019). Mass uniqueness is a global challenge in the struggle for talents. *The Conference WorldSkills 2019*. URL: <https://worldskills2019.com/application/files/4615/6690/2175/>
- Loktionov, D. A., Maslovsky, V. P. (2018). Criteria for the application of Agile methodology for project management. *Creative economy*, 2(6), 839–854.
- Malichenko, I. P. (2016). Knowledge management as an effective mechanism for the formation of a continuous system of training and development of personnel in the organization. *Vestnik NGUEU*, 1, 48–54.
- Osnitsky, A. K. (2008). Regulatory experience is the basis of subjective human activity. *Theoretical and experimental psychology*, 1(2), 17–34.
- Pochebut, L. G., Chiker, V. A., Volkova, N. V. (2018). Socio-psychological model of cognitive social capital of the organization: the concept and aspects of the study. *Organizational psychology*, 8(2), 47–71.
- Reshetnikov, O. V. (2014). Generation Z and the near future of the labor market. *School technology*, 1, 58–71.
- Sokolov, A. B., Perepelkina, E. A. (2015). Agile-approach as an innovative way of functioning of the Bank of the future. *Youth scientific forum: Social and economic Sciences*, 1(41). URL: https://nauchforum.ru/archive/MNF_social
- Subbotin, A. (2019) How to prepare the “transfusional” of the XXI century? *Science and life*. URL: <https://www.nkj.ru/open/32497/>
- Sutherland, J., Rigby, D., Takeuchi, H. (2016). An Unknown history of Agile-style innovation. *Harvard business review Russia*. URL: <https://hbr-russia.ru/innovatsii/upravlenie-innovatsiyami/p17612>
- Tovtrova, N. N. (2013). Personal potential as a factor of successful implementation of personnel strategy. *Psychology in Russia and abroad* (98–103). SPb.: Renome.
- Tatarko, A. N. (2014). Social and psychological capital of a person in a multicultural society. M.: IPRAN.
- Yurov, A. A. *From the profession to transfuse. Scientific and technological progress: actual and perspective directions of the future* (269–271). In proc. of Kemerovo.
- Zak, P. (2012). *The Moral Molecule: The Source of Love and Prosperity*. New York, NY, US: Dutton / Penguin Books.

Received 23.09.2019