

Менеджмент непрерывного образования взрослых: состояние и перспективы

Владимир Александрович Шамахов¹, Лариса Геннадиевна Каранатова²✉

^{1, 2} Северо-Западный институт управления — филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Санкт-Петербург, Россия

¹ shamahov-va@ranepa.ru, <https://orcid.org/0000-0002-3460-5038>

² karanatova-lg@ranepa.ru✉, <https://orcid.org/0000-0001-8142-0768>

Аннотация

Цель. Определить роль менеджмента в системе непрерывного образования взрослых, а также основные стратегические направления ее развития и совершенствования, особое внимание уделяя дополнительному профессиональному образованию.

Задачи. Провести анализ зарубежных и отечественных научных публикаций, посвященных исследуемой проблеме; изучить практику менеджмента в системе непрерывного образования взрослых в конкретной образовательной организации, особое внимание уделив системе дополнительного профессионального образования; обосновать ключевую роль менеджмента образовательной организации, в том числе компетенций персонала, технологий управления, ориентированности на построение системы менеджмента качества (СМК) в повышении эффективности системы непрерывного образования взрослых; определить ключевые тенденции развития системы непрерывного образования взрослых в стратегической перспективе.

Методология. С помощью общих методов научного познания в различных аспектах рассмотрена система непрерывного образования взрослых, а также выявлены тенденции, характерные для ее современного состояния и развития, определены основные направления совершенствования.

Результаты. По итогам исследования стало очевидным, что инфраструктура информационных технологий, развитие персонала и менеджмент являются наиболее значимыми факторами для внедрения цифровых медиа в организациях непрерывного образования взрослых. Цифровые и мобильные технологии служат важными ресурсами, поддерживающими самостоятельное обучение специалистов в различных профессиональных сферах. Вместе с тем необходимы гибкие формы образовательных маршрутов для различных групп населения в условиях воздействия изменяющихся социальных факторов развития и возникающих вызовов и угроз, дальнейшая профессионализация персонала во взрослом и непрерывном образовании, ориентированность программ обучения на потребности слушателей с учетом регионального рынка труда, государственная поддержка профессионального обучения и дополнительного профессионального образования наиболее уязвимых категорий граждан.

Выводы. Проведенное исследование позволило определить ключевые тенденции развития системы непрерывного образования взрослых, которые необходимо учитывать с целью совершенствования менеджмента в этой профессиональной сфере.

Ключевые слова: непрерывное образование взрослых, менеджмент, цифровая трансформация, система менеджмента качества, профессиональные компетенции, дополнительное профессиональное образование

Для цитирования: Шамахов В. А., Каранатова Л. Г. Менеджмент непрерывного образования взрослых: состояние и перспективы // Экономика и управление. 2022. Т. 28. № 7. С. 636–645. <http://doi.org/10.35854/1998-1627-2022-7-636-645>

Management of adult continuing education: Current state and prospects

Vladimir A. Shamakhov¹, Larisa G. Karanatova²

^{1, 2} North-Western Institute of Management – branch of the Russian Academy of National Economy and Public Administration under the President of the Russian Federation, St. Petersburg, Russia

¹ shamahov-va@ranepa.ru, <https://orcid.org/0000-0002-3460-5038>

² karanatova-lg@ranepa.ru, <https://orcid.org/0000-0001-8142-0768>

Abstract

Aim. The presented study aims to determine the role of management in the system of adult continuing education and major strategic directions for its development and improvement, paying special attention to continuing professional education.

Tasks. The authors analyze Russian and foreign scientific publications on the problem under consideration; investigate management practices in the system of adult continuing education in a particular educational organization, paying special attention to the system of continuing professional education; substantiate the key role of management in an educational organization, including staff competencies, management technologies, focus on building a quality management system (QMS) aimed at improving the efficiency of the adult continuing education system; determine key trends in the development of the adult continuing education system from a strategic perspective.

Methods. This study uses general scientific methods of cognition in various aspects to investigate the system of adult continuing education and to identify trends in its current state and development as well as major areas for improvement.

Results. The results of the study make it obvious that IT infrastructure, staff development, and management are the most significant factors for the introduction of digital media in adult continuing education organizations. Digital and mobile technologies are important resources supporting individual training of specialists in various areas of expertise. In addition to that, various population groups require flexible educational routes in the context of changing social development factors and emerging challenges and threats, further professional development of staff in adult and continuing education, training programs focusing on the needs of students with allowance for the regional labor market, and state support for professional training and continuing professional education for the most vulnerable population groups.

Conclusions. The conducted study makes it possible to identify key trends in the development of the adult continuing education system, which must be taken into consideration in order to improve management in this field.

Keywords: *adult continuing education, management, digital transformation, quality management system, professional competencies, continuing professional education*

For citation: Shamakhov V.A., Karanatova L.G. Management of adult continuing education: Current state and prospects. *Ekonomika i upravlenie = Economics and Management*. 2022;28(7):636-645. (In Russ.). <http://doi.org/10.35854/1998-1627-2022-7-636-645>

Введение

Основополагающим принципом непрерывного профессионального образования служит обучение на протяжении всей жизни, при котором профессионалы приобретают знания и навыки для поддержания компетентности в своей области деятельности или осваивают новый вид профессиональной деятельности. Концепция обучения в течение жизни не является новой, основа ее заложена еще в 60–70-е гг. прошлого века.

Знаковым стал доклад на конференции ЮНЕСКО в 1970 г. Пауля Ленгранда, в котором представлены результаты исследова-

ния под названием «Введение в обучение на протяжении всей жизни». В докладе речь шла о том, что обучение на протяжении всей жизни — это процесс, позволяющий людям перенести опыт, идеи и точки зрения, которые они приобрели в течение своей жизни, в действительность, реальность. В отчете «Сегодня и завтра мирового образования» (1972), представленном Международной комиссией по развитию образования, обращено внимание на то, что следует придавать большее значение обучению на протяжении всей жизни, чтобы подготовить людей к жизни в обществе будущего. В частности, говорилось о том, что обуче-

ние на протяжении всей жизни не охватывает определенный возрастной диапазон, вся образовательная деятельность должна быть гибкой, основанной на эффективном использовании знаний, технологических возможностей и формировании мотивации к обучению в течение жизни.

Сегодня, в условиях цифровой трансформации, активного использования цифровых медиа, развития интернет-технологий и неограниченного доступа к ним, практически у каждого человека появляется возможность получать и совершенствовать свои знания. В то же время особенно значимым является не только получение информации, но и правильный выбор источника знания. Одной из целей образовательных систем стало обучение людей таким образом, чтобы можно было отслеживать поток знаний и правильно использовать полученную информацию. С этой точки зрения представляется важным, чтобы научно-педагогические работники, управленческий и учебно-вспомогательный персонал образовательной организации обладал компетенциями, необходимыми для научения использованию и получению доступа к знаниям.

Обсуждение проблемы непрерывного образования взрослых в зарубежной научной литературе

В современном обществе повышается роль менеджмента в образовательном процессе, в том числе в форме менторства, инструктажа, консультирования. Особенно важны эти процессы при построении системы непрерывного образования взрослого населения, поскольку выбор образовательной программы сопряжен и с необходимостью получения новых и совершенствования имеющихся компетенций с целью повышения конкурентоспособности на рынке труда и профессиональной мобильности. Обращая особое внимание на информационную грамотность и академическую самоэффективность педагогических работников в системе непрерывного обучения, турецкие ученые И. Козикоглу, З. Огур пишут о том, что в современном дифференцированном обществе, наряду с быстрыми изменениями в области глобализации, информации и технологий, изменились характеристики людей, поскольку физическая сила уступила место знаниям и навыкам, причем более чем в одной области. Кроме того, в настоящее время понятие «квалифицированное лицо» стало определяться как лицо, способное по-

стоянно обновлять свои знания и навыки. Постоянное обновление знаний и навыков, отслеживание потока информации позволили ввести понятие «информационная грамотность», которое определяет эту способность [1, р. 493–494].

Значимость подхода к непрерывному образованию взрослых с точки зрения менеджмента подтверждает и тот факт, что в научной литературе в рамках дискурса о профессионализации образования для взрослых и непрерывного образования развернулась обширная дискуссия о том, как образование для взрослых и непрерывное образование может стать профессией. Так, немецкие исследователи Р. Эгетенмейер, Л. Брайтшвердт и Р. Лехнер на основе анализа концепций «традиционных профессионалов» и «нового профессионализма» пришли к необходимости формирования многоуровневой модели профессиональной подготовки взрослых и непрерывного образования, которая обеспечивает новую перспективу для взаимосвязанного взгляда на процессы профессионализации образования взрослых и непрерывного образования в его социальном и институциональном контекстах. Авторы делают акцент на важной роли процессов институционализации поставщиков образования для взрослых и непрерывного образования. Эта перспектива выдвигает на первый план интеграцию, взаимодействие и взаимосвязь взрослых и поставщиков услуг в сфере непрерывного образования в обществе. Многоуровневая модель также усиливает роль организаций в профессионализации персонала во взрослом и непрерывном образовании. Анализ ситуации на практике показывает, что необходимо развивать организации образования для взрослых и непрерывного образования, их институциональные рамки, а также общество для поддержки развития профессионализма в области образования для взрослых и непрерывного образования [2, р. 19–21].

Очевидным становится, что в современном мире развитие системы непрерывного образования взрослых невозможно без его цифровизации. По мнению К. Бернхард-Скала, рассматривающей в обзорной научной публикации современное состояние цифровизации образования для взрослых и непрерывного образования в Швейцарии и Германии, инфраструктура информационных технологий, развитие персонала и менеджмент относятся к наиболее актуальным

проблемам при внедрении цифровых медиа в организациях для взрослых и организациях непрерывного образования. Цифровизация образования для взрослых и непрерывного образования включает в себя как социальную проблему, так и политическую потребность в использовании цифровых медиа для обеспечения эффективного образования взрослых и непрерывного образования. В организационном подходе высшим приоритетом служит сосредоточение внимания на разработке цифровой стратегии. Технология сама по себе не определяет возможности обучения, но стратегические решения и процессы осмысления (в отношении улучшения организационной инфраструктуры для обучения взрослых) оказывают влияние. Таким образом, главное внимание должно быть уделено цифровизации как возможности тонкой настройки или даже перенастройки стратегических и педагогических профилей организаций в отношении улучшения возможностей обучения [3, р. 180–194].

Цифровые и мобильные технологии выступают в качестве неисчерпаемых ресурсов, поддерживающих потребность в самостоятельном обучении специалистов в различных профессиональных сферах, даже в здравоохранении и социальной работе. Эти технологии имеют особое значение для специалистов указанных сфер, работающих в сельских или отдаленных районах; служат средством, позволяющим быть в курсе последних событий и удовлетворять потребности в информации и обучении по мере их возникновения в профессиональной деятельности. Растущее использование и зависимость взрослых учащихся от этих технологий имеют очевидные последствия для организационной политики и политики на рабочем месте. Их либо поддерживают, либо препятствуют эффективным процессам самостоятельного обучения в наш цифровой век использования мобильных и цифровых технологий. Организационная культура, которая продвигает, поощряет и поддерживает эффективное использование мобильных технологий для самостоятельного обучения, будет способствовать более широкому обучению на протяжении всей жизни и постоянному профессиональному развитию поставщиков медицинских и социальных услуг [4, р. 86–88].

Рассматривая систему непрерывного образования взрослых, следует обратить внимание на тот факт, что для многих стран

поддержание трудоспособности взрослого населения является важной стратегической задачей на государственном уровне. Речь идет о странах, где из-за низкого уровня рождаемости, старения рабочей силы и увеличения средней продолжительности жизни возникают угрозы для устойчивого развития. Так, в 2017 г. южнокорейское общество официально вступило в новую демографическую эру, характеризующуюся более медленным экономическим ростом и более низкой социальной сплоченностью. Кроме того, ожидается, что к 2026 г. Южная Корея станет сверхстарейшим обществом, в котором более 20 % населения составят люди в возрасте 65 лет и старше. Это означает, что численность населения трудоспособного возраста будет быстро сокращаться. Кроме того, ускорение темпов развития технологий, вызванное четвертой промышленной революцией, предполагает стремительно изменяющийся рынок труда, на котором некоторые рабочие места будут либо автоматизированы машинами, либо перестанут существовать. Вместе с тем появятся новые рабочие места, ориентированные на технологии, которые потребуют определенных навыков. В этой связи правительство уделяет особое внимание развитию системы непрерывного образования взрослых с целью продления их трудовой активности. Чтобы эффективно подготовиться к массовому притоку новых взрослых учащихся, университетам необходимо ориентировать свои программы на максимальное удовлетворение потребностей взрослых и рынка труда. Чтобы выжить в этой быстро изменяющейся среде и сохранить возможность трудоустройства, взрослым следует использовать возможности обучения и развития, приобретать новые навыки и расширять свои знания. С 1982 г. правительство Южной Кореи приняло и реализовало несколько стратегий, направленных на поощрение обучения на протяжении всей жизни и поощрение взрослых к поступлению или повторному поступлению в высшие учебные заведения. В 2013 г. правительство возложило на местные университеты ответственность за продвижение и непрерывное образование для взрослых (ACE). При этом правительство предоставило финансирование, позволяющее университетам разрабатывать и реализовывать разнообразные программы обучения взрослых и делать свои системы управления образованием более гибкими

и удобными для обучаемых. Перед университетами четко поставлена задача: в каждом регионе удовлетворять особые потребности местных жителей, предоставляя высокоприоритетные программы обучения. Определена главная цель — свести к минимуму разрыв между тем, чему учат в университетах, тем, чему хотят научиться взрослые, и тем, что в действительности нужно бизнесу и обществу. Таким образом, программы АСЕ будут способствовать развитию их регионов [5, р. 832].

Проблема старения населения и необходимость продления трудовой активности населения проанализирована и в научной публикации норвежских исследователей. В частности, отмечается, что интерес к обучению на протяжении всей жизни частично мотивирован ожидаемым старением населения. Это в перспективе приведет к необходимости для пожилых работников получать формальное образование. Поскольку доля населения мира в возрасте 60 лет и старше, по прогнозам Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), сделанным в 2014 г., практически удвоится к 2050 г., несмотря на то, что Норвегия по многим аспектам находится в лучшем положении для решения будущих демографических проблем, чем ряд других стран ОЭСР. В то же время почти четверть лиц старше 55 лет в Норвегии зарегистрированы как инвалиды, что почти вдвое превышает средний показатель по ОЭСР. Кроме того, около 20 % взрослого населения этого государства имеют низкий уровень образования (только начальную и неполную среднюю школу) и около 400 000 человек плохо умеют читать. В этой связи решение проблемы непрерывного образования взрослых выходит для Норвегии на государственный уровень [6, р. 48].

С целью совершенствования механизмов менеджмента, предложения актуальных образовательных программ, выбора форм организации учебного процесса существенным представляется понимание отношения потенциальной взрослой аудитории к непрерывному образованию. Несомненно, к этой категории граждан, имеющих значительный опыт практической деятельности, накопленный жизненный опыт, опыт прохождения обучения по основным и дополнительным программам ранее, требуется особое отношение, особый подход.

С этой точки зрения представляют практический интерес результаты масштабного

научного исследования, цель которого состояла в анализе и пересмотре шкал оценки, используемых для выявления отношения взрослой аудитории к непрерывному образованию (в частности, *AACES*). Значительное количество пунктов *AACES* сочтено лишним, и составлена пересмотренная шкала отношения взрослых к непрерывному образованию (*RAACES*) из девяти пунктов: 1. Непрерывное образование в основном предназначено для людей, которым мало чем заняться. 2. Я не люблю учиться. 3. Успешным людям не нужно дополнительное образование. 4. Мне надоели учителя и классы. 5. Деньги, потраченные на повышение квалификации сотрудников, потрачены не зря. 6. Продолжение образования помогло бы мне чувствовать себя лучше. 7. Мне нравятся образовательные мероприятия, которые позволяют мне учиться вместе с другими. 8. Непрерывное образование — важный способ помочь людям справиться с изменениями в их жизни. 9. Непрерывное образование помогает людям лучше использовать свою жизнь [7, р. 299].

Полагаем, что данная шкала будет интересна для образовательных организаций, оказывающих услуги в сфере непрерывного образования взрослых, кадровых служб организаций-работодателей и органов службы занятости населения, и она может применяться в качестве основы для выявления отношения взрослого населения к непрерывному образованию. Планируем использовать указанную шкалу в будущих исследованиях.

Развитие системы непрерывного образования взрослых в РФ

Развитие системы непрерывного образования, в том числе взрослого населения, должно осуществляться на концептуальной основе. Концепция обучения должна находиться в гармонии с человеческим развитием, обновлением и изменением условий жизни. Сегодня обучение стало более эффективным, и потребность людей в быстром расширении знаний обусловила потребность в постоянном обучении.

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ (ст. 10) [8] закрепляет понятие непрерывного образования, определяя, что система образования создает условия для непрерывного образования посредством реализации основных обра-

зовательных программ и различных дополнительных образовательных программ. В Стратегии инновационного развития РФ на период до 2020 г. создание целостной, успешно функционирующей системы непрерывного образования рассмотрено в качестве ключевой задачи развития кадрового потенциала в областях образования, науки, инноваций. Именно во исполнение Стратегии Министерством образования и науки РФ разработан проект Концепции развития непрерывного образования взрослых до 2025 г. О разработке и механизмах реализации Концепции непрерывного образования взрослых до 2025 г. речь шла еще в Прогнозе социально-экономического развития РФ на 2016 г. и на плановый период 2017 и 2018 гг., подготовленном Министерством экономического развития РФ. В настоящее время разработан проект Концепции развития непрерывного образования взрослых в РФ на период до 2025 г., в котором систематизированы основные подходы, принципы и приоритеты государственной политики, направленной на обеспечение возможностей по реализации права взрослого населения РФ на образование в течение всей жизни. Значимым аспектом, заложенным в проекте Концепции, выступает трансформация действующей системы образования взрослого населения за счет внедрения более гибких форм обучения, в том числе за счет сочетания очного и дистанционного обучения, индивидуализации образовательных маршрутов, создающих максимально комфортные условия для обучения взрослой аудитории в течение всей жизни. Наряду с освоением образовательных программ в организациях, осуществляющих образовательную деятельность («формальное образование»), проект Концепции предусматривает обучение по месту работы (в форме наставничества, стажировки, инструктажа, тренинга, через реализацию различных программ подготовки, обмена опытом и т. д.), а также просвещение в рамках деятельности общественных и иных социально ориентированных некоммерческих организаций («неформальное образование»), индивидуальную познавательную деятельность («самообразование» или «информальное/спонтанное образование») [9].

По мнению российских исследователей, сегодня в сфере непрерывного образования взрослого населения важно ориентироваться на восполнение потребности рынка труда в квалифицированных специалистах,

компетенции которых отвечают запросам цифровой экономики. Для этого на государственном уровне необходима интеграция деятельности различных субъектов. В их числе — образовательные организации, потребители образовательных услуг, органы государственной и муниципальной власти, работодатели, некоммерческие социально ориентированные организации и иные субъекты [10, с. 47].

В этой связи нельзя не обратить внимание на то, что в отношении определенных категорий граждан, которые потеряли работу, находятся под риском увольнения, не могут трудоустроиться по объективным причинам в течение длительного периода, государство берет на себя организацию и финансирование их профессионального обучения или дополнительного профессионального образования. Российская академия народного хозяйства и государственной службы (РАНХиГС) при Президенте РФ утверждена постановлением Правительства РФ от 13 марта 2021 г. № 369 одним из трех федеральных операторов в рамках федерального проекта «Содействие занятости» национального проекта «Демография». Федеральный проект ориентирован на содействие занятости отдельных категорий граждан путем организации их профессионального обучения, дополнительного профессионального образования для приобретения или развития имеющихся знаний, компетенций и навыков, обеспечивающих конкурентоспособность и профессиональную мобильность на рынке труда. Проект ориентирован на период до 2024 г. Обучение для граждан бесплатное.

В 2021 г. определены следующие категории граждан, имеющих право участия в программах обучения:

- граждане, ищущие работу и обратившиеся в органы службы занятости, включая безработных граждан;
- граждане в возрасте 50 лет и старше (в том числе состоящие в трудовых отношениях);
- граждане предпенсионного возраста (в том числе состоящие в трудовых отношениях);
- женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет;
- женщины, не состоящие в трудовых отношениях и имеющие детей дошкольного возраста.

В 2021 г., согласно выделенной квоте, на площадке Северо-Западного института

управления (СЗИУ) РАНХиГС проходили обучение жители Санкт-Петербурга и Ленинградской области. Успешно завершили обучение 1 491 чел. Среди них:

45 % — граждане, ищущие работу и обратившиеся в органы службы занятости, включая безработных;

23 % — лица в возрасте 50 лет и старше, а также лица предпенсионного возраста;

18 % — женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет;

14 % — женщины, не состоящие в трудовых отношениях и имеющие детей дошкольного возраста.

Учитывая, что квота в аспекте категорий не устанавливалась, можно утверждать, что наиболее активными участниками программ обучения оказались граждане, ищущие работу, и безработные граждане.

При предложении и выборе программ обучения слушателями важным фактором являлось востребованность компетенций с точки зрения ситуации на региональном рынке труда. Анализ показал, что наиболее востребованными оказались программы, которые формируют компетенции в сфере интернет-маркетинга и цифровых технологий в продвижении, всё, что связано с закупками для государственным, муниципальных и корпоративных нужд, с кадровыми технологиями (*HR*-технологии), управлением многоквартирными домами, государственным и муниципальным управлением, др.

В 2022 г. Правительство РФ расширило перечень категорий граждан, имеющих право стать участниками проекта и бесплатно пройти обучение. В частности, появилась категория граждан, находящихся под риском увольнения, а также молодежь в возрасте до 35 лет (студенты последнего курса вуза или колледжа, нетрудоустроенные выпускники, нетрудоустроенные молодые люди, отслужившие в армии, молодые люди, находящиеся под риском увольнения).

Как показывают лучшие мировые практики, о чем речь шла выше в статье, особое внимание в системе непрерывного образования должно быть уделено менеджменту, в том числе квалификации работников образовательных организаций, владеющих соответствующими современными технологиями организации учебного процесса. Непрерывное образование взрослых (прежде всего дополнительное профессиональное образование) должно быть организовано на профессиональной основе.

Организация непрерывного образования взрослых в Северо-Западном институте управления РАНХиГС

Рассмотрим организацию управления непрерывным образованием на примере дополнительного профессионального образования в СЗИУ РАНХиГС при Президенте РФ. На базе факультета дополнительного профессионального образования (ФДПО) создан методологический центр, который не только обеспечивает повышение квалификации, профессиональную переподготовку, профессиональное развитие государственных и муниципальных служащих, работников автономных, казенных, бюджетных учреждений и коммерческих организаций, резерва управленческих кадров, осуществляет экспертно-аналитическое и консультационное сопровождение деятельности органов государственной власти и органов местного самоуправления, корпоративного сектора экономики, но и выступает координирующим звеном системы дополнительного профессионального института в целом. Отметим, что руководством института поставлена задача подготовки и реализации дополнительных профессиональных программ для всех факультетов и иных учебных структурных подразделений института.

Огромное значение в целях повышения качества образовательных услуг для взрослой аудитории, повышения востребованности программ на высококонкурентном рынке образовательных услуг для взрослых имеет система менеджмента качества (СМК). СМК выступает формой оценки удовлетворенности потребителей качеством образовательных услуг, способствует большей востребованности вуза в глазах студентов, партнеров, инвесторов; демонстрирует способность к эффективному руководству процессами; выступает гарантом качества принятия управленческих решений; обеспечивает улучшение качества предоставляемой образовательной услуги за счет формирования планов корректирующих и предупреждающих мероприятий.

Факультет дополнительного профессионального образования с 2012 г. осуществляет деятельность в соответствии с политикой в области менеджмента качества, разработанной по методологии ИСО серии 9001. Очередной ресертификационный аудит на соответствие требованиям ИСО 9001:2015 факультет успешно прошел в январе 2022 г. При проведении аудита не выявлено отклонений. В отчете аудиторской компании указано, что

работники факультета продемонстрировали высокий уровень теоретических знаний и практических навыков, относящихся к требованиям международного стандарта ИСО 9001:2015. Аудитором также отмечено, что на факультете поддерживается и постоянно улучшается система менеджмента качества в аспектах организации СМК, ответственности руководства, планирования, менеджмента ресурсов, реализации образовательных услуг, оценки результатов деятельности. Выявлена эффективность применения процессного и риск-ориентированного подхода в достижении целей в области качества.

В соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 2723-ФЗ студенты параллельно могут осваивать дополнительные профессиональные программы профессиональной переподготовки и повышения квалификации, что увеличивает их шансы на дальнейшее трудоустройство и конкурентоспособность на рынке труда. В Северо-Западном институте управления РАНХиГС при Президенте РФ студенты являются активными участниками не только программ дополнительного профессионального образования, но и включаются в научную и экспертно-аналитическую деятельность.

Учитывая важность подготовки специалистов, востребованных на рынке труда, и содействие занятости выпускников дополнительных профессиональных программ, ФДПО вышел с предложением о реализации проекта перехода на модель цифрового факультета, в том числе за счет создания цифрового ресурса взаимодействия студентов (слушателей), выпускников и потенциальных работодателей (*HR*-портал СЗИУ РАНХиГС при Президенте РФ). *HR*-портал представляет собой специализированный единый ресурс на базе сайта Института, как некий аналог рекрутерского портала, ориентированного на слушателей, студентов и выпускников Института. Этот ресурс будет способствовать осуществлению взаимодействия между потенциальными работодателями, выпускниками и студентами.

Данный проект позволит реализовать следующие ключевые задачи:

1. Потенциальные работодатели смогут:

а) выставлять вакансии и предложения по стажировкам, практикам;

б) оставлять заказы на написание научно-исследовательских работ на определенные работодателем темы;

в) просматривать рейтинг, резюме студентов и выпускников Института для поиска подходящих кадров.

2. Студенты и выпускники СЗИУ РАНХиГС при Президенте РФ будут иметь возможность знакомиться с предложениями о местах прохождения практик, стажировок, вакансиях.

В связи с тем, что потенциальными работодателями выступают органы публичной власти, государственные учреждения, корпорации, объединения, некоммерческие организации, предлагаемый проект станет новой формой сотрудничества между СЗИУ и вышеуказанными учреждениями.

Можно выделить три ключевые цели реализации *HR*-портала СЗИУ РАНХиГС при Президенте РФ.

Первая цель проекта сформулирована как помощь в трудоустройстве выпускникам СЗИУ РАНХиГС при Президенте РФ посредством создания базы выпускников для работодателей. Результаты реализации данной цели — это повышение конкурентоспособности СЗИУ РАНХиГС при Президенте РФ среди вузов за счет высоких шансов на последующее трудоустройство выпускников; увеличение количества выпускников СЗИУ РАНХиГС при Президенте РФ, работающих в органах публичной власти, государственных учреждениях, корпорациях, объединениях, некоммерческих организациях (НКО) и профессиональных сообществах, которые трудоустроились при помощи электронной площадки СЗИУ, что, в свою очередь, увеличит шанс использования ими данного портала уже в качестве работодателей.

Вторая цель — создание структурированного поисковика по предлагаемым студентам СЗИУ РАНХиГС при Президенте РФ практикам, стажировкам, вакансиям. Результатом ее реализации станет создание *HR*-портала, который ускорит и упростит процесс поиска заинтересованными студентами вариантов практик, стажировок, вакансий.

В качестве **третьей цели** выделено создание для потенциальных работодателей комфортной среды по поиску молодых кадров. Результат — создание специализированного информационного сервиса *HR*-портала СЗИУ РАНХиГС при Президенте РФ для публикации работодателями предложений о трудоустройстве. Удобная единая среда повысит заинтересованность представителей органов публичной власти, государственных учреждений, корпораций, объединений,

НКО и профессиональных сообществ в сотрудничестве с СЗИУ РАНХиГС при Президенте РФ и привлечении выпускников и студентов Института.

Выводы и результаты

Проведенное исследование позволило определить ключевые тенденции развития системы непрерывного образования взрослых, которые следует принимать во внимание с целью совершенствования менеджмента в этой профессиональной сфере:

- инфраструктура информационных технологий, развитие персонала и менеджмент являются наиболее значимыми факторами для внедрения цифровых медиа в организациях непрерывного образования взрослых;
- цифровые и мобильные технологии стали важными ресурсами, поддерживающими самостоятельное обучение специалистов в различных профессиональных сферах;

- необходимость гибких форм образовательных маршрутов для различных групп населения в условиях воздействия изменяющихся социальных факторов развития и возникающих вызовов и угроз;

- развитие гибких форм обучения, в том числе за счет сочетания очного и дистанционного обучения, индивидуализации образовательных маршрутов, создающих максимально комфортные условия для обучения взрослой аудитории в течение всей жизни;

- дальнейшая профессионализация персонала во взрослом и непрерывном образовании;

- ориентированность программ обучения на потребности слушателей с учетом регионального рынка труда;

- дальнейшая государственная поддержка профессионального обучения и дополнительного профессионального образования наиболее уязвимых категорий граждан.

Список источников

1. Kozikoglu I., Onur Z. Predictors of lifelong learning: Information literacy and academic self-efficacy // *Cypriot Journal of Educational Sciences*. 2019. Vol. 14. No. 4. P. 492–506. DOI: 10.18844/cjes.v11i4.3460
2. Egetenmeyer R., Breitschwerdt L., Lechner R. From 'traditional professions' to 'new professionalism': A multi-level perspective for analysing professionalisation in adult and continuing education // *Journal of Adult and Continuing Education*. 2019. Vol. 25. No. 1. P. 7–24. DOI: 10.1177/1477971418814009
3. Bernhard-Skala C. Organisational perspectives on the digital transformation of adult and continuing education: A literature review from a German-speaking perspective // *Journal of Adult and Continuing Education*. 2019. Vol. 25. No. 2. P. 178–197. DOI: 10.1177/1477971419850840
4. Curran V., Gustafso D. L., Simmons K., Lannon H., Wang C, Garmsiri M. et al. Adult learners' perceptions of self-directed learning and digital technology usage in continuing professional education: An update for the digital age // *Journal of Adult and Continuing Education*. 2019. Vol. 25. No. 1. P. 74–93. DOI: 10.1177/1477971419827318
5. Lee Y., Jeong S., Cho D. Assessing adult and continuing education needs in South Korea metropolitan areas using Borich's needs assessment model // *European Journal of Training and Development*. 2021. Vol. 45. No. 8/9. P. 832–844. DOI: 10.1108/ejtd-08-2020-0133
6. Midtsundstad T., Nielsen R. A. Lifelong learning and the continued participation of older Norwegian adults in employment // *European Journal of Education*. 2019. Vol. 54. No. 1. P. 48–59. DOI: 10.1111/ejed.12322
7. Blunt A., Yang B. Factor Structure of the Adult Attitudes Toward Adult and Continuing Education Scale and Its Capacity to Predict Participation Behavior: Evidence for Adoption of a Revised Scale // *Adult Education Quarterly*. 2002. Vol. 52. No. 4. P. 299–314. DOI: 10.1177/074171302400448627
8. Об образовании в Российской Федерации: федер. закон РФ от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ // *Собрание законодательства РФ*. 2012. № 53 (ч. I). Ст. 7598.
9. Концепция развития непрерывного образования взрослых в Российской Федерации на период до 2025 года: проект // *Союз руководителей учреждений и подразделений дополнительного профессионального образования и работодателей*. URL: http://www.dpo-edu.ru/?page_id=13095 (дата обращения: 15.06.2022).
10. Чекулаева Ю. А. Актуальные проблемы системы непрерывного образования в российской федерации и возможные пути их решения с учетом зарубежного опыта // *Управление образованием: теория и практика*. 2018. № 1 (29). С. 36–52.

References

1. Kozikoglu I., Onur Z. Predictors of lifelong learning: Information literacy and academic self-efficacy. *Cypriot Journal of Educational Sciences*. 2019;14(4):492-506. DOI: 10.18844/cjes.v11i4.3460

2. Egetenmeyer R., Breitschwerdt L., Lechner R. From 'traditional professions' to 'new professionalism': A multi-level perspective for analysing professionalisation in adult and continuing education. *Journal of Adult and Continuing Education*. 2019;25(1):7-24. DOI: 10.1177/1477971418814009
3. Bernhard-Skala C. Organisational perspectives on the digital transformation of adult and continuing education: A literature review from a German-speaking perspective. *Journal of Adult and Continuing Education*. 2019;25(2):178-197. DOI: 10.1177/1477971419850840
4. Curran V., Gustafso D.L., Simmons K., Lannon H., Wang C, Garmsiri M. et al. Adult learners' perceptions of self-directed learning and digital technology usage in continuing professional education: An update for the digital age. *Journal of Adult and Continuing Education*. 2019;25(1):74-93. DOI: 10.1177/1477971419827318
5. Lee Y., Jeong S., Cho D. Assessing adult and continuing education needs in South Korea metropolitan areas using Borich's needs assessment model. *European Journal of Training and Development*. 2021;45(8/9):832-844. DOI: 10.1108/ejtd-08-2020-0133
6. Midtsundstad T., Nielsen R.A. Lifelong learning and the continued participation of older Norwegian adults in employment. *European Journal of Education*. 2019;54(1):48-59. DOI: 10.1111/ejed.12322
7. Blunt A., Yang B. Factor structure of the adult attitudes toward adult and continuing education scale and its capacity to predict participation behavior: Evidence for adoption of a revised scale. *Adult Education Quarterly*. 2002;52(4):299-314. DOI: 10.1177/074171302400448627
8. On education in the Russian Federation. Federal law of the Russian Federation of December 29, 2012 No. 273-FZ. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ (In Russ.).
9. The concept of development of continuing education for adults in the Russian Federation for the period up to 2025: Project. Union of Heads of Institutions and Departments of Additional Professional Education and Employers. URL: http://www.dpo-edu.ru/?page_id=13095 (accessed on 15.06.2022). (In Russ.).
10. Chekulaeva Yu.A. Current issues of life-long learning system in Russian Federation and possible ways of their solution considering international experience. *Upravlenie obrazovaniem: teoriya i praktika = Education Management Review*. 2018;(1):36-52. (In Russ.).

Сведения об авторах

Владимир Александрович Шамахов

доктор экономических наук, советник ректора,
научный руководитель

Северо-Западный институт управления —
филиал Российской академии народного хозяйства
и государственной службы при Президенте
Российской Федерации

199178, Санкт-Петербург, Средний пр. В.О.,
д. 57/43

Лариса Геннадиевна Каранатова

доктор экономических наук, доцент, декан
факультета дополнительного профессионального
образования

Северо-Западный институт управления —
филиал Российской академии народного хозяйства
и государственной службы при Президенте
Российской Федерации

199178, Санкт-Петербург, Средний пр. В.О.,
д. 57/43

Поступила в редакцию 17.06.2022
Прошла рецензирование 14.07.2022
Подписана в печать 05.08.2022

Information about Authors

Vladimir A. Shamakhov

DSci, PhD in Economics, Advisor to the Rector,
Scientific Director

North-Western Institute of Management – branch
of the Russian Academy of National Economy
and Public Administration under the President
of the Russian Federation

57/43 Sredniy Ave. V.O., St. Petersburg 199178,
Russia

Larisa G. Karanatova

DSci, PhD in Economics, Associate Professor,
Dean of the Faculty of Additional Professional
Education

North-Western Institute of Management – branch
of the Russian Academy of National Economy
and Public Administration under the President
of the Russian Federation

57/43 Sredniy Ave. V.O., St. Petersburg 199178,
Russia

Received 17.06.2022
Revised 14.07.2022
Accepted 05.08.2022

Конфликт интересов: авторы декларируют отсутствие конфликта интересов,
связанных с публикацией данной статьи.

Conflict of interest: the authors declare no conflict of interest
related to the publication of this article.