

Вывод: изменения социокультурной и технологической среды профессионального образования актуализировали поиск принципиально новой методологической основы проектирования человека будущего. Трансфессионализм основан на синтезе междисциплинарных знаний и компетенций одной профессиональной области (групп профессий), обеспечивая социальную и профессиональную мобильность работников, что позволяет им успешно переходить от выполнения одних производственных функций к другим, включая смену специальности, профессии или занятости, чтобы компетентно решать вопросы трудоустройства и проблемы построения индивидуального маршрута профессионального развития.

Список литературы

1. Зеер Э. Ф. Методологические ориентиры развития транспрофессионализма педагогов профессионального образования / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк // Образование и наука. 2017. Т. 19. № 8. С. 9–28.
2. Крежевских О. В. Проектирование психолого-педагогической платформы подготовки педагогов дошкольных образовательных организаций / Э. Ф. Зеер, О. В. Крежевских // Педагогическое образование в России. 2017. № 9. С. 38–45.

УДК 005.95

М. И. Плутова

M. I. Plutova

*ФГБОУ ВО «Уральский государственный
экономический университет», Екатеринбург
Ural State University of Economics, Ekaterinburg
mplutova@yandex.ru*

ПЕРСПЕКТИВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

PERSPECTIVES OF PERSONNEL MANAGEMENT IN THE CONDITIONS OF THE DIGITAL ECONOMY

Аннотация. В статье затрагиваются два важных аспекта перспектив развития управления персоналом. Во-первых, перспективы системы управления персоналом как ведущего элемента конкурентоспособности организации в условиях цифровой экономики. Во-вторых, перспективы управления персоналом как профессиональной группы компетенций сотрудников, обеспечивающих социально-трудовые отношения в организации. Чтобы избежать острокризисных ситуаций на рынке труда при переходе к цифровой экономике необходимо особо внимательно относиться к профессиональной подготовке кадров не только в период получения профильного образования, но и в процессе трудовой деятельности.

Abstract. The article covers two important aspects of the prospects for the development of personnel management. First, the prospects of the personnel management system as a leading element of the competitiveness of an organization in a digital economy. Secondly, the prospects for personnel management as a professional group of competencies of employees providing social and labor relations in the organization. In order to avoid severe crisis situations in the labor market during the transition to a digital economy, it is necessary to pay special attention to the professional training of personnel not only in the period of receiving specialized education, but also in the process of labor activity.

Ключевые слова: управление персоналом; цифровая экономика; квалификация; профессиональная подготовка; система.

Keywords: human resource management; digital economy; qualification; professional training; system.

Цифровые технологии являются неотъемлемым условием развития современного общества. Новые организационные системы ведения бизнес-процессов приводят к трансформации социально-трудовых отношений между наемными работниками и работодателями. С развитием цифровой экономики функции по управлению персоналом не минимизируются, а наоборот приобретут наибольшую значимость. Система управления персоналом будет ведущим субъективным фактором конкурентоспособности компании на рынке. Однако условия цифровой экономики требуют значительных изменений целевых ориентиров управления персоналом для достижения производственных результатов бизнеса.

В программе «Цифровая экономика Российской Федерации», принятой в 2017 году, кадры и образование отнесены к базовым направлениям развития цифровой экономики в России на период до 2024 года [1.3]. Сущность цифровой экономики заключается не только в расширении информационно-коммуникационных связей, но и в возрастающих требованиях к квалификации персонала. Высокий квалификационный уровень сотрудников заставляет работодателя более внимательно относиться к формированию таких подсистем управления персоналом как: привлечения, адаптации, мотивации и стимулирования, организации и нормирования, карьерного продвижения и развития.

Искусственный интеллект, роботизация, мобильное взаимодействие заставят работодателей трансформировать социально-трудовые отношения между наемными работниками и организациями. Соответственно более востребованы в данных условиях становятся высококвалифицированные специалисты по управлению персоналом, которые, следовательно, и помогут сохранить важные человеческие ценности и трансформировать социально-трудовые взаимоотношения с поправкой на рыночные условия. Негативным следствием цифровой экономики, вероятно, станет значительный рост уровня информационного стресса и социально-психологической напряженности в трудовых коллективах, так как цифровизация усложняет функционал сотрудника и требует от него большей ответственности, гибкости и непрерывного совершенствования компетенций.

Обоснованность трансформации подходов к управлению персоналом на отечественных предприятиях также аргументируется низкой готовностью трудовых ресурсов к работе в условиях цифровой экономики. Аналитический центр Национального агентства финансовых исследований и Фонд «Сколково» в 2017 году провели исследование, направленное на оценку степени готовности российских компаний к переходу на цифровые технологии [1.1]. В основе исследования было заложено 5 параметров оценки, среди которых – человеческий капитал. По данным результатов

оценки, «человеческий капитал» – наиболее уязвимый параметр. В выводах исследования эксперты отметили, что компании уделяют недостаточное внимание обучению персонала, мотивации и карьерному развитию с учетом перспектив развития организации.

Цифровая экономика предполагает угрозу сокращения среднеквалифицированного персонала, но при этом данный аспект будет компенсирован ростом эффективности рабочей силы. Эксперты по цифровым технологиям и экономике сходятся во мнении, что в ближайшие десятилетия на рынок труда существенно повлияет автоматизация. По оценкам Глобального института McKinsey, в мире к 2036 году будет автоматизировано до 50% рабочих процессов. Это приведет к значительному высвобождению персонала, сокращению количества рабочих мест, требующих средней квалификации, и увеличению разницы в уровнях оплаты труда. Развитые страны уже сейчас активно обсуждают, какие меры необходимо в связи с этим принимать: проводить массовое переобучение, устанавливать гарантированный базовый доход или вводить недавно предложенный Биллом Гейтсом налог на роботов? В некоторых странах отдельные меры такого характера в порядке эксперимента уже реализуются [1.4]. Избежать вышеуказанных сложностей на рынке труда подрастающему поколению поможет более тщательная профориентационная оценка, так как формирование профессиональных компетенций основывается, прежде всего, на личностных качествах.

В 2017 году преподавателями кафедры экономики труда и управления персоналом Уральского государственного экономического университета было проведено исследование «Оценка соответствия свойств личности и требований трудовой деятельности студентов направления «Управление персоналом». В исследовании приняли участие 210 студентов 3–4 курсов очной и дистанционной форм обучения по направлению «Управление персоналом», возрастная группа 20–23 года. Полученные результаты позволили сделать вывод о достаточном соответствии личностных качеств большинства респондентов профессионально-квалификационным требованиям по следующим критериям: активность, черты характера, мышление, ведущие потребности и мотивация. При этом наблюдается несоответствие должного уровня личностных качеств по критериям: межличностное поведение, реакция на стресс, адаптивность. Исследование, проведенное авторами, показало необходимость оказания психологической помощи будущим специалистам при планировании ими трудового пути, развития навыков личностной рефлексии профессионально важных качеств и личностных свойств [1.2].

Без внимания нельзя оставлять и процесс подготовки управленческих кадров для цифровой экономики. Изменение трудовой среды приводит к тому, что управленцы должны уметь оперативно и эффективно подстраиваться под современные технологии дистанционного взаимодействия с сотрудниками, обладать прогрессивными способностями к адаптации и стресс-устойчивости.

Эффективности в профессии управления персоналом способствует проведение следующих мероприятий в период профессионального становления: проведение социально-психологических тренингов, направленных на развитие ключевых личностных качеств профессионала по профилю обучения; внедрение механизмов самодиагностики студентами своего профессионально-личностного развития на всех этапах профессионального становления; психологическое сопровождение и карьерное консультирование студентов в учебных заведениях [1.2]. Введение в образовательный процесс предложенных мероприятий и внедрение в образовательный стандарт методов изучения и компенсации слабо выраженных личностных характеристик у будущих специалистов позволит развить навыки профессионального самовоспитания и саморегуляции в условиях цифровой экономики.

Список литературы

1. *Альманах «Цифровая экономика»* [Электронный ресурс]. Москва: Сколково, 2017. Режим доступа: <http://sk.ru/news/m/skmedia/20434.aspx>.
2. *Коропец О. А.* Соответствие свойств личности и требований трудовой деятельности на этапе профессионального становления [Электронный ресурс] / О. А. Коропец, М. И. Плутова // Мир науки. 2017. Режим доступа: <http://mir-nauki.com/>.
3. *Распоряжение* Правительства Российской Федерации от 28.07.2017 № 1632-р «Об утверждении программы «Цифровая экономика Российской Федерации» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
4. *Цифровая Россия: новая реальность.* McKinsey & Company. Июль 2017. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.mckinsey.com>.

УДК 377.112:371.14

А. О. Прокубовская, Е. В. Чубаркова
A. O. Prokubovskaya, E. V. Chubarkova
ФГАОУ ВО «Российский государственный
профессионально-педагогический университет», Екатеринбург
Russian state vocational pedagogical university, Ekaterinburg
alla.prokubovskaya@rsvpu.ru, elena.chubarkova@rsvpu.ru

ПРОГРАММЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ В ФОРМИРОВАНИИ ТРАНСПРОФЕССИОНАЛИЗМА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ ДЛЯ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

PROGRAMS OF PROFESSIONAL TRAINING IN THE FORMATION OF TRANSPROFESSIONAL TEACHERS FOR SECONDARY VOCATIONAL EDUCATION

Аннотация. Педагогические кадры в системе среднего профессионального образования должны иметь как педагогическое, так и специальное профильное образование, то есть быть транспрофессионалами. Для решения этой проблемы можно использовать программы профессиональной переподготовки.

Abstract. Teaching staff in secondary vocational education should have both pedagogical and special specialized education, that is, to be transprofessional. To solve this problem is to use the professional development program.