

ции для полного соответствия требованиям, в случае возможности достижения данного результата. С другой стороны, каждый человек тоже будет получать список должностей в порядке их большего соответствия его образованию, природным способностям, склонностям и особенностям психики, а также времени и стоимости проведения адаптирующих мероприятий для достижения оптимального требуемого результата.

Данный комплексный подход позволит обеспечить получение каждым предприятием будущего таких сотрудников, которые в максимальной степени соответствуют требованиям должностей, с учетом дальнейшей перспективы, значительно повысив производительность труда. Также возможен запуск программ по заблаговременной переподготовке в учебных организациях уже имеющего персонала.

### Список литературы

1. *Базаров Т. Ю.* Управление персоналом: учебное пособие. 2-е издание / Под ред. Т. Ю. Базарова. Москва: ЮНИТИ, 2005. 378 с.
2. *Журавлев П. П.* Менеджмент персонала / П. П. Журавлев. Москва: Экзамен, 2015. 448 с.
3. *Иванова С. И.* Как найти своих людей. Искусство подбора и оценки персонала для руководителя / С. И. Иванова. Москва: Альпина Паблишер, 2016. 174 с.
4. *Отрошенко В.* Персона вне достоверности / В. Отрошенко. Москва: Флюид, 2017. 224 с.

УДК 331.552/.554:331.101

**М. Б. Осипова**  
**M. B. Osipova**

*Нишнетагильский филиал ГАОУ ДПО Свердловской области  
«Институт развития образования», Нижний Тагил  
Nizhny Tagil branch Institute for the Development  
of Education, Nizhny Tagil  
osipova\_ns@mail.ru*

## К ВОПРОСУ О СУЩНОСТИ ТРАНСПРОФЕССИОНАЛИЗМА

### TO THE ESSENCE OF TRANSPROFESSIONALISM

**Аннотация.** В статье рассматривается феномен транспрофессионализма, исходные установки к его пониманию и к характеристике.

**Abstract.** The article deals with the phenomenon of transprofessionalism, the initial attitudes towards its understanding and characterization.

**Ключевые слова:** транспрофессионализм, субъект профессиональной деятельности, профессионал XXI века.

**Keywords:** transprofessionalism, professional subject, professional of the 21st century.

«В постиндустриальном обществе существенно преобразился мир профессий: он стал более динамичным, неопределенным, непредсказуемым. Одни профессии исчезают, другие – трансформируются, третьи, совершенно новые, – только возникают и оформляются. Это перемены обусловлены социально-технологическим развитием экономики» [1, с. 12]. Да и первоначальное значение понятия «профессия» изменилось.

В современном мире основной акцент перенесен на развитие инноваций, зависящих от конкретного человека, имеющего определенный личностный потенциал (интеллект, систему знаний и компетентностей, опыт, способности к обучению), способного постоянно совершенствоваться, увеличивая объем своих знаний и развивая свои профессиональные умения, т.е. ориентированного на непрерывное образование индивида в течение трудовой жизнедеятельности.

Одним из путей расширения и увеличения своих знаний и компетентностей следует считать транспрофессионализм. По мнению автора данного термина, П. В. Малиновского, его характерными чертами являются трансдисциплинарность и умение привлекать из различных источников информации необходимые знания и недостающие компетенции, рефлексивность, практическая ориентированность и направленность, умение работать в команде, установка на поиск комплексных уникальных способов (механизмов) решения имеющейся проблемы.

Транспрофессионализм, по мнению Э. Ф. Зеера и Э. Э. Сыманюк, – интегральное качество специалиста, характеризующее способность осваивать и выполнять деятельность из различных видов и групп профессий [1, с. 12].

К транспрофессионалам относят людей, не привязанных к какой-либо одной узкой специализации, которую они получили в профильном образовательном вузе или СПУЗе; людей, обладающих широкими знаниями и навыками в различных профессиональных областях, благодаря активным и постоянным занятиям саморазвитием, обучению на различных курсах. Представителю любой профессии желательно владеть одним или несколькими иностранными языками, чтобы свободно знакомиться с иностранной прессой или общаться с представителями зарубежных фирм (предприятий), что может значительно повысить его профессиональный уровень и имидж. Ставшая в последнее время достаточно популярной профессия коуча также предполагает дополнительное образование на основе междисциплинарного подхода, включая изучение психологии и выбранной сферы деятельности.

В чем суть феномена транспрофессионализма? Каким же должен быть профессионал XXI века, если уже в самом ближайшем времени профессиональная карьера узких специалистов станет невозможной? В настоящее время, когда происходит бурное развитие мира профессий, содержание профессиональной деятельности определяется ее многофункциональностью и многозадачностью, востребованы универсальные компетенции и метапрофессиональные качества потенциальных сотрудников.

Рассмотрим транспрофессионализм относительно личности будущего сотрудника с позиций работодателя:

- готовность и способность человека к выполнению и освоению достаточно широкого спектра функций и нескольких видов профессиональной деятельности;

- готовность и способность специалиста выходить за рамки сформированного личного и профессионального опыта, включая возможность освоения и выполнения не только родственных, но и далеких друг от друга профессий;

- готовность и способность работать в межпрофессиональной среде (Г. Перкин), выходя за пределы полученной базовой профессии путем обогащения ее знаниями, компетенциями и технологиями из других профессиональных видов деятельности;

- наличие нескольких видов профессиональных квалификаций, приобретенных или приобретаемых при реализации индивидуального образовательного маршрута (траектории) в рамках основного и дополнительного профессионального образования, а в дальнейшем и на протяжении всей профессиональной жизни сотрудника.

Таким образом, феномен транспрофессионализма проявляется в полипрофессионализме и в применении конвергентных технологий, а субъектность выпускника вуза или СПУЗа определяет его активность, способность к развитию и саморазвитию, самодетерминации и саморегуляции, самосовершенствованию и самоактуализации в профессиональной деятельности.

Транспрофессионализм работника (субъекта деятельности) обеспечивает его межпрофессиональную коммуникацию и многомерные метапрофессиональные достоинства благодаря высокой обучаемости и социально-профессиональной мобильности; способности к планомерному и целенаправленному самообразованию; уровню сформированных умений планирования, проектирования, прогнозирования и оценки результатов деятельности; возможности преодоления личных профессиональных деструкций.

Обозначим основные принципы совместной деятельности:

- принцип индивидуального творчества предусматривает постоянное развитие способностей каждого сотрудника посредством обучения действием и включения в систему непрерывного образования и самообразования;

- принцип социального творчества предполагает моделирование социальных структур, необходимых для решения выявленных проблем и задач;

- принцип культурного творчества проявляется в ориентации совместной деятельности на общечеловеческие и национальные достижения, на инновационные процессы;

- принцип социально-ответственного творчества означает ответственность человека перед коллективом, другими сотрудниками и самим собой.

Наиболее эффективное развитие транспрофессионализма обеспечивают образовательные технологии дистанционного обучения (онлайн-обучение, вебинары, коллективное обсуждение проблем, целей, задач и др.); гуманитарные технологии, обеспечивающие активизацию когнитивных способностей (тренинги развития, профессиональные сети, игровые технологии, мультипрофессиональное проектирование, профессиональный туризм, конкурсы и т.п.); технологии развития многомерных качеств профессиональной и личностной мобильности, дивергентного мышления (кейс-технологии, специальные тренинги, проектные технологии, форсайт-проекты) и др. [2, с. 43].

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.