

СОВРЕМЕННЫЙ ПОДХОД К ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ РАЗВИТИЮ РАБОТНИКА КАК ИННОВАЦИОННЫЙ ПОДХОД В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Елена Викторовна Иванова

Сибирский государственный университет геосистем и технологий, 630108, Россия, г. Новосибирск, ул. Плахотного, 10, ассистент кафедры фотоники и приборостроения, аспирант кафедры цифровой экономики и менеджмента, e-mail: eivanovamvfd2@ngs.ru

Аэлита Владимировна Шабурова

Сибирский государственный университет геосистем и технологий, 630108, Россия, г. Новосибирск, ул. Плахотного, 10, доктор экономических наук, доцент, директор Института оптики и оптических технологий, тел. (383)344-40-58, e-mail: aelita_shaburova@mail.ru

Дается анализ навыков и характеристик личности, которыми должен обладать работник и которые должны лечь в основу образовательных программ и стать основой эффективного управления персоналом.

Ключевые слова: навыки будущего, экономика знаний, социально-профессиональные ценности, характеристики личности, эффективное управление персоналом.

MODERN APPROACH TO THE PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF EMPLOYEES AS AN INNOVATIVE APPROACH IN THE MANAGEMENT OF PERSONNEL OF AN ORGANIZATION

Elena V. Ivanova

Siberian State University of Geosystems and Technologies, 10, Plakhotnogo St., Novosibirsk, 630108, Russia, Assistant, Department of Photonics and Instrument Engineering, Ph. D. Student, Department of Digital Economics and Management, e-mail: eivanovamvfd2@ngs.ru

Aelita V. Shaburova

Siberian State University of Geosystems and Technologies, 10, Plakhotnogo St., Novosibirsk, 630108, Russia, D. Sc., Associate Professor, Director, Institute of Optics and Optical Technologies, phone: (383)344-40-58, e-mail: aelita_shaburova@mail.ru

The analysis of the skills characteristics of an individual that should have an employee and which should form the basis of educational programs, and become the basis of personnel management.

Key words: future skills, knowledge economy, social and professional values, personality characteristics, efficient personnel management.

В экономике и общественной жизни современной России все больше актуализируются психологические проблемы, касающиеся разрешения современных фундаментальных вопросов профессионализации человека в сложном социуме. Развитие субъекта заключается в приобретении на соответствующих возрастных этапах в результате развития деятельности новообразований, связанных с расширением его возможностей и способностей и появлением у него

соответствующих личностных качеств. По мере развития человека в социальном пространстве формируется социальная зрелость, усложняется структура и углубляется содержание самоличности, происходит приобретение себя в социальном мире.

Последнее десятилетие показало, что в период экономического, политического и духовного кризиса общества справиться с обстоятельствами в условиях общей нестабильности, найти себя как личность и профессионала может только реально саморазвивающийся субъект, активно относящийся не только к внешним по отношению к нему процессам, но и к своим внутренним проблемам, и прежде всего к проблемам роста самосознания, самопонимания, самоактуализации, самосовершенствования.

От того, насколько у государства удастся развивать свой человеческий капитал, в значительной мере зависит его общий успех. При этом развитие человеческого капитала даже превалирует над другими факторами, влияющими на благополучие страны.

Под «человеческим капиталом» в отчете по глобальному человеческому капиталу 2017 г. понимаются знания и навыки людей, позволяющие им создавать ценности в мировой экономической системе. Человеческий капитал не определяется только формальным обучением и навыками. Он может улучшаться с течением времени, посредством постоянного применения своих знаний и, напротив, качество его может снижаться ввиду отсутствия практики. Предложены новые критерии по формированию трудовых ресурсов будущего. Соответствующие критерии основаны на принципах того, что все люди заслуживают равные возможности по развитию своих талантов; критерии позволяют увидеть те изменения, которые связаны с волной автоматизации, что позволит быть успешным в ходе Четвертой промышленной революции [4].

Внедрение нового оборудования, автоматизация (робототехника, беспилотный транспорт, новые материалы и аддитивные технологии, межмашинные коммуникации, самообучающиеся компьютерные сети), цифровизация рабочих мест (интернет, большие данные, машинное обучение и искусственный интеллект., развитие био- и нейроинтерфейсов), научные знания требуют иного качества рабочей силы, подготовки, формирования профессиональных компетенций, переподготовки и повышения квалификации работников.

Введение в 2004 г. в России многоуровневого образования дает возможность студенту спроектировать свое индивидуальное направление дальнейшего образования. Так, многие выпускники не работают по полученной специальности. По мнению ученых, это нормально. Поэтому бакалавриат является методологической подготовкой с целью научить человека учиться всю его последующую жизнь, что требует современная экономика знаний.

В мире экономики знаний будет все меньше фиксированных (линейных) профессий и все больше ситуативных ролей, которые человек станет занимать в процессе реализации коллективных и индивидуальных целей. Рабочая среда будет постоянно меняться. Образование столкнулось с ситуацией, когда в ряде

сфер навыки устаревают быстрее, чем заканчивается нормативный срок обучения. Именно поэтому требуется совершенно новый подход к навыкам, которые должны лечь в основу образовательной программы.

Работник «Индустрии 4.0» должен обладать следующими навыками [3], представленными в табл. 1:

Таблица 1

Навыки работника в «Индустрии 4.0»

Навыки	Где применяются	Срок существования	Где приобретаются
Контекстные/ узкоспециальные	в конкретном контексте: профессиональные и социальные	месяцы или несколько лет	короткие обучающие циклы
Кроссконтекстные	в более широких сферах социальной или личной деятельности	годы или даже десятилетия	длительный период освоения в учебных заведениях
Метанавыки	в нашем разуме или в физическом мире	самый длинный жизненный цикл от декад до всей жизни	обычно приобретаются на ранних стадиях человеческой жизни и затем редко подвергаются изменениям
Экзистенциальные	на протяжении всей жизни и в различных жизненных контекстах личности: сила воли, самосознание, саморазвитие		экзистенциальные навыки перестраиваются целенаправленно, также изменяя и широкий набор аспектов своей жизни

В основе навык будущего будут лежать экзистенциальные навыки, так как именно они определяют характер человека и метанавыки, которые формируют способность управлять своим внешним и внутренним миром.

Не смотря на нарастающую цифровизацию и автоматизацию, которые затронут все секторы экономики, будут востребованы услуги, в которых клиент получает настоящий живой контакт с человеком (человекоориентированный сервис). Это отрасли сферы духовного производства, существующие в современной системе национальных счетов – наука и научное обслуживание, образование, здравоохранение, культура и искусство.

Помимо требований к работнику обладать определенными навыками необходимо эффективное управление персоналом. Для этого на предприятии необходимо реализовывать, обобщать широкий спектр вопросов адаптации индивида к внешним условиям, учитывать личный фактор сотрудника. Так как, если человек будет лишь адаптироваться к постоянно изменяющемуся рынку

труда, он окажется в ситуации вечного стресса. Чтобы совладать с возрастающей сложностью мира, у человека должно быть собственное представление о смысле своей деятельности. Тогда работа становится лишь проявлением этого смысла.

Впервые в 2003 г. ученым Э. Ф. Зеер в классификацию профессионально ориентированных структур личности включена сфера, определенная как социально-профессиональные ценности[2].

Нами в табл. 2 проанализированы характеристики личности и навыки, которые, на наш взгляд, соответствуют определенным социально-профессиональным ценностям в здравоохранении.

Таблица 2

Характеристики личности и навыки, соответствующие социально-профессиональным ценностям в здравоохранении

Социально-профессиональные ценности	Характеристики личности и навыки	Управление персоналом
Чувство идентичности с профессиональным миром	<i>Экзистенциальные.</i> <i>Самознание:</i> – понимание своей профессиональной деятельности; – понимание себя в профессии; – правильный выбор профессии; – получение удовлетворения от выбранной специальности; <i>Узкоспециализированные:</i> – умение мастерски выполнять профессиональные задачи [1]	– одобрение, положительная оценка; – формирование престижа профессии; – создание положительных образов; – создание условий для непрерывного обучения; – наставничество; – обмен опытом; – организация рабочего места
Обретенные личностные смыслы профессиональной деятельности	<i>Экзистенциальные.</i> <i>Самосознание:</i> – сознаваемая значимость своей деятельности	
Общественное признание		– одобрение, положительная оценка
Принадлежность к организации	<i>Экзистенциальные.</i> <i>Сила воли:</i> – ориентация на действия, достижение целей; – постоянный контакт с потребителями	– поощрение лидеров, новаторов; – простота форм управления и немногочисленность управленческого штата;

Социально-профессиональные ценности	Характеристики личности и навыки	Управление персоналом
	<p><i>Саморазвитие:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – самостоятельность и предприимчивость; – производительность зависящая от человека (рядовой персонал рассматривается как главный источник достижений в области качества и производительности). <p><i>Кроссконтекстные:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – работа в команде; – чувство безопасности 	<ul style="list-style-type: none"> – одновременное сочетание свободы и жесткости в управлении; – ритуалы и награды (посредством их работники испытывают чувства дружбы и тепла друг к другу, ощущают свою ценность и значимость) – наличие коллективного договора (дает работникам надежду, что организация о них позаботится, даже если это не указано в контракте; в ответ они заботятся и о качестве работы, и о ресурсах, и о репутации предприятия)
Принадлежность к профессиональной группе	<p><i>Узкоспециализированные:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – освоить знания, относящиеся к специальности; – придерживаться стандартов; – придерживаться внешних атрибутов поведения. <p><i>Экзистенциальные.</i></p> <p><i>Саморазвитие:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – посещение обучающих семинаров; – регистрация и обучение на медицинских сайтах; – изучение специальной литературы 	<ul style="list-style-type: none"> – направлять на курсы повышения квалификации; – информировать об изменениях в законодательстве; – выделить в графике работы время на саморазвитие, посещение семинаров; – отмечать профессиональные праздники
Личностные смыслы профессиональной деятельности	<p><i>Метанавыки:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – карьера; – получение категории; – объективное отношение деятельности к процессу практической реализации внутрипрофессиональных мотивов личности и (или) смысла всей ее жизни; 	<ul style="list-style-type: none"> – уважительное отношение к профессии; – стимуляция получения категории; – юридическая защита врача от пациентов в конфликтных ситуациях; – страхование профессиональных рисков; – анализ событий

Социально-профессиональные ценности	Характеристики личности и навыки	Управление персоналом
	– личность переживает свою профессиональную деятельность как свою, непотерянную часть жизни и важное занятие, которое выполняется лишь не в силу внешней обязанности, а по личному побуждению и убеждению	
Власть	<i>Метанавыки</i> – над подчиненными (зависит от занимаемой должности); – над пациентом (решение о здоровье пациента, о выборе стратегии лечения)	– нравственность по отношению к персоналу; – просьба как метод руководства; – командование в ситуациях требующих быстрого и точного выполнения
Социальный статус профессии	<i>Метанавыки</i> – престиж; – высокий доход; – образ жизни; – круг знакомых; – манера поведения	– повышение престижа профессии; – уровень дохода среднего класса; – проведение коллективных мероприятий (специалистов разных специальностей и профессий); – регламентирование культуры поведения
Профессионально обусловленная роль	<i>Метанавыки</i> – эталон в вопросах охраны здоровья; – предан делу медицины; – милосерден; – требователен к себе; – скромнен в быту и потребностях, – трезв в оценках; – проявлять силу духа и решительность в сложных жизненных ситуациях	– мпропаганда здорового образа жизни (организация питания, фитнес зал, абонемент в бассейн); – соблюдение норм труда (сменность, нагрузка); – комната/тренинги эмоциональной разгрузки; – психологическое анкетирование; – инструктирование
Материальные и социальные блага	<i>Экзистенциальные.</i> <i>Самосознание:</i> – соответствие уровня квалификации и напряженности труда величине материального вознаграждения;	– прозрачная система оплаты труда; – соблюдение трудового законодательства; – соблюдение нормативов нагрузки;

Социально-профессиональные ценности	Характеристики личности и навыки	Управление персоналом
	<ul style="list-style-type: none"> – работа в пределах установленных норм по времени и объему, по гибкому графику; – зарплате меньше, чем у других специалистов, образование которых сопоставимо по продолжительности и сложности; – стабильный и немедленный доход 	<ul style="list-style-type: none"> – указывать в трудовых договорах уровень гарантированной оплаты труда; – льготные оздоровительные путевки
включение семейных ценностей в профессиональную сферу	<p><i>Метанавыки:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – семейные традиции (образ жизни); – семейная культура (нормы, ценности, традиции) 	– участие в СМИ о семейных династиях, традициях, ценностях

Из анализа социально-профессиональных ценностей работников здравоохранения видно, что в большинстве они представлены характеристиками личности, которые относятся к экзистенциальными и метанавыками. Что соответствует вектору будущего профессионального развития. Но, как мы понимаем, на предприятии одной профессиональной культуры и ценностей работника недостаточно. Организация это целостный организм, где есть структура управления, обеспечивающая упорядоченную совокупность устойчиво взаимосвязанных элементов, обеспечивающих функционирование и развитие организации как единого целого. С этих позиций в организации необходимо создавать отдельную программу развития и управления сотрудниками, чтобы их личные цели не расходились с целями компании.

Формирование экономики знаний – это длительный и болезненный (связан с ломкой стереотипов) процесс, находящийся в лучшем случае в самом начале. Главное требование – развитие человека должно рассматриваться как собственно цель и критерий общественного прогресса. Речь идет не просто об увеличении внимания к социальным проблемам, а о том, чтобы социальные ориентиры стали целью экономических преобразований[5].

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Гунчина В. А. Феномен профессиональной самоидентификации // Молодой ученый. – 2017. – № 15.2. – С. 59–64. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/149/41611/>.
2. Зеер Э. Ф. Психология профессионального развития: методология, теория, практика : коллективная монография / под ред. Э.Ф. Зеер. – Екатеринбург : Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2011. – 159 с.

3. Навыки будущего: Что нужно знать и уметь в новом сложном мире / авт. кол.: Е. Лошкарева, П. Лукша, И. Ниненко, И. Смагин, Д. Судаков. – Режим доступа: <https://roscongress.org/materials/navyki-budushchego-cto-nuzhno-znat-i-umet-v-novom-slozhnom-mire/>.
4. Отчет по глобальному человеческому капиталу 2017. – Режим доступа: <https://roscongress.org/materials/otchet-po-globalnomu-chelovecheskomu-kapitalu-2017/>.
5. Федоренко Н. П. Гуманистическая экономика – М. : ЗАО «Издательство «Экономика», 2006. – С. 88.

© *Е. В. Иванова, А. В. Шабурова, 2019*