

МОДЕЛИРОВАНИЕ ПРОГРАММНОГО РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

A MODEL OF SOFTWARE DEVELOPMENT PROFESSIONALISM IN THE DIGITAL ENVIRONMENT

**M. Krekova
E. Kiseleva
Yu. Mindlin**

Summary. The article describes the necessity of development of system of personnel training in the conditions of digital economy. The model with system of program development of professionalism of the personnel of the company is formed.

Keywords: staff development, training system, professionalism, model, software development.

Крекова Марина Михайловна

*Д.э.н., профессор, ФГБОУ ВО «Московский
политехнический университет»
kmm1901@mail.ru*

Киселева Елена Михайловна

*К.э.н., доцент, ФГБОУ ВО «Московский политехнический
университет»
klm18.08@mail.ru*

Миндлин Юрий Борисович

*К.э.н., доцент, ФГБОУ ВО «Московская государственная
академия ветеринарной медицины и биотехнологии
имени К. И. Скрябина»
mindliny@mail.ru*

Аннотация. В статье актуализирована необходимость развития системы обучения персонала в условиях цифровой экономики. Сформирована модель с системой программного развития профессионализма персонала компании.

Ключевые слова: развитие персонала, система обучения, профессионализм, модель, программное развитие.

Развитие персонала предприятий и организаций в условиях современной цифровой экономики и производства в основном зависит от того в каком состоянии находится существующая система обучения в компании [2]. Необходимо четко понимать всю важность работы такой системы, так как не одна компания не может в перспективе удержать лидирующее и конкурентоспособное положение на рынке или в отрасли.

В структуре компании, отвечающей за развитие, происходят постоянные изменения и преобразования систем и процессов обучения. Возникают проблемы с индивидуальным развитием сотрудников, так как каждый из них обладает своими талантами, умением и опытом. Для решения таких трудностей важно поменять поведения сотрудника, чтобы привить ему склонность к саморазвитию в «стенах» своей компании. Создание благоприятного климата в компании, налаживание отношений между сотрудниками является результатом обучения замотивированных сотрудников [3]. Важно также создание и поддержание отношений между руководством и рядовым персоналом. Все эти действия в результате повышают производительность труда и качество рабочей силы всей компании.

Наиболее ощутимы трудности в развитии сотрудников, составляющих основу компании, которые непосред-

ственно участвуют в росте ее производительности. Если учесть, что наиболее успешны те компании, которые инвестируют значительные средства на развитие персонала и создают систему обучения в самой компании.

В настоящее время актуален поиск решения задачи с описанием теории развития сотрудников и разработки моделей для создания профессиональной системы обучения в компании.

Уникальностью своего развития система обучения персонала, прежде всего, обязана новым технологиям и инновациям в подходах управления [1]. Реализация технологий развития может осуществляться только на изменении принципов. Система обучения персонала в настоящее время требует существенных инновационных коррективов организационных стратегий.

Система обучения персонала стимулирует не только рост уровня знаний, ранее полученных работником и закрепление требуемого профессионализма, но провоцирует формирование новой системы установок и ценностей, стратегические установки которых должны быть реализованы в современных компаниях. Нехватка профессиональной базы, которая нужна для получения положительного результата, становится

не только причиной малоэффективной трудовой деятельности, но и сводит на нет всю мотивацию и приводят к лишним энергетическим затратам и стрессам в процессе работы.

Систему обучения персонала необходимо постоянно развивать, по нескольким причинам: внедрение новых технологий на производстве, обогащение мировой науки, неконтролируемый «всплеск волн» спроса и предложений и т.д.

Система обучения персонала должна стремиться информировать работников, в каком состоянии находится организация и формировать адекватную точку зрения на дальнейшие перспективы компании, демонстрировать свою привлекательность, в результате чего работник должен проецировать свою судьбу в компании с судьбой компании в целом.

Исполняя свои обязанности в компании, сотрудник должен развиваться, обучаясь теоретической базе своей профессии и получить навыки, применяемые в своей работе. Система обучения сотрудников должна пробудить к росту трудового потенциал сотрудника. В процессе обучения сотрудник должен уяснить смысл своего определения в стенах компании, понять взаимосвязь развития личности и освоение новых наук.

Систему управления процессами обучения и развития сотрудников необходимо рассматривать с разных ракурсов: психологии, социологии, экономики, организации и этики.

Для поддержания своих обязанностей на высоком качественном уровне, персонал обязан обладать должными знаниями, навыками, личностными чертами, т.е. атрибутами высокого уровня профессионализма.

Но чтобы этого достичь, работник должен четко знать последовательность своих действий. То есть, должно быть четкое разделение полномочий присущих каждому сотруднику.

Сотрудник должен быть компетентным, успешным в выполнении своих рабочих обязанностей. Как следствие развития компетентности, является высокая продуктивность. Трудовые ресурсы для осуществления высокой продуктивности, обладают определенными характеристиками: знания, таланты, навыки, нормы поведения и т.д.

Знания представляют собой информацию, которая требуется для исполнения рабочих обязанностей. Знания — это проявление интеллектуального потенциала сотрудника.

Навыки — это обладание средствами достижения поставленных задач. Они присутствуют в обширном спектре: от физической подготовки до узконаправленного обучения. Навыкам наиболее присуща конкретность.

Каждый сотрудник компании обладает некой способностью, которая определяет его предрасположенность к определенному роду деятельности. Очень легко провести параллель между понятиями способность и одаренность. Способность предполагает применение усилий в области физических и психологических ресурсов. Эти усилия представляют собой основу рабочей этики. Сотрудник может не обладать талантом и способности могут быть недостаточно развиты, но отсутствие прилагаемых усилий никак нельзя простить. Такой сотрудник, сам не имея перспектив развития, тормозит прогресс компании в целом.

Каждая определенная работа, имеет за собой определенные стереотипы поведения. Поведение — это союз передаваемых по наследству и приобретаемых реакций, которые возникают вследствие различных ситуаций и раздражителей. Поведение можно рассматривать с точки зрения проявления ценностей, убеждений, этических норм и восприятия окружающего мира. Сотрудник, демонстрирующий уверенность в своих возможностях, способен к формированию сплоченной команды, трудовая деятельность которой отвечает требованиям поставленным компанией. Коллектив должен рассматривать свою работу в компании, как место раскрытия и демонстрации своих профессиональных, интеллектуальных, организаторских и творческих способностей. Положительная оценка сотрудником своего места работы, формирует четкую мотивацию, что является гарантом стабильной работы.

Профессионализм в условиях современности можно реализовать только с помощью технологий обучения, которые в свою очередь включают самообразование сотрудника, мотивацию, внутрифирменную культуру, приравнивание уровня профессионализма, стимулирование развития личностных качеств, расчет структуры профессионального развития в компании.

Положение дел, в современных условиях, требует формирование модели, с системой программного развития профессионализма персонала компании.

Такой подход обязывает к следующему:

1. апгрейд (upgrade) существующей системы обучения, с последующим ростом профессионализма сотрудников;
2. создание системы профессиональной адаптации на предприятии, за счет комплекса сопровождения профессионально-трудового развития ново-

го сотрудника в компании, а также приобщение к социальным, культурным, мотивационным проектам развития профессионализма сотрудников.

Апгрейд существующей системы обучения заключается в трех составляющих:

1. Освоение механики связей между потребностями по вопросам организованности предъявляемыми профессиональными нуждами сотрудника и оптимизирование системы обучения сотрудников профессиональным умениям и знаниям.
2. Стремление к непрерывному исследованию всего инновационного, опыту, который присутствует в нынешней экономике, требуемой реализации процессов информации, это представляет собой основу профпригодности сотрудника.
3. Деятельность профессионального уровня обязывает к наличию квалификации и минимальной базы, талантов и развитие мотивации.

Создание системы профессиональной адаптации на предприятии, за счет комплекса поддержки профессионального уровня развития нового сотрудника в компании, и приобщение к мотивационным планам развития профессионализма сотрудников, состоит из трех подуровней:

1. Планирование и осуществление в пределах организованности индивидуально составленного проекта, целью которого заключается в активизи-

зации процессов внедрения и преобразование ранее полученного опыта, знаний сотрудника.

2. Создание народной, предельно видимой программы с оценкой и развитием перспективности профпригодности сотрудников компании.
3. Оформление «образа» разнообразных объединений сотрудников, исходя из общественных и опытных характеристик, заинтересованностей, проблематики, мотивационных действий и predisposedности к познанию чего-то нового и к дальнейшему внедрению, как в производственную, так и в общественно-культурную практику.

Можно сделать следующий вывод, использование вторичных путей прогресса и преобразование профпригодности стимулирует возникновение положительного климата в компании, связанного с обучением, влияние этих действий провоцирует рост производительности трудовой деятельности и изменение модели экстенсивного поведения на интенсивную модель поведения.

Как таковое содержание модели не представляет собой гарант создания инструментария по росту эффективности управления человеческими ресурсами компании. Модель эффективна напрямую от качества содержания, а конечный результат применения модели имеет отношение с тем качеством, которое свойственно организационной деятельности и четкости всей системы управления человеческими ресурсами компании.

ЛИТЕРАТУРА

1. Игнатъева О.В., Елизарова Н.С. Инновационно-ориентированное развитие трудовых ресурсов // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия «Экономика и право» — 2018. — № 6. — С. 37–40.
2. Крекова М.М., Киселева Е. М., Красильников А. В. Влияние формирования цифровой экономики на развитие человеческих ресурсов // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия «Экономика и право» — 2017. — № 12. — С. 41–43.
3. Фомичёва Л.М., Дыдко А. С. Кадры и кадровая политика в эру цифровой экономики труда // Цифровая экономика труда материалы Международной научно-практической конференции, 2017. — С. 144–149.

© Крекова Марина Михайловна (kmm1901@mail.ru),

Киселева Елена Михайловна (klm18.08@mail.ru), Миндлин Юрий Борисович (mindliny@mail.ru).

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»