

Изменение подхода в работе с кадрами в условиях цифровой трансформации

Исмадияров Яшин Уткирович,

доктор педагогических наук, профессор, директор научно-исследовательского института «GRI Tadqiqot instituti»

Рахиммирзаев Санжар Ботурович,

кандидат психологических наук, и.о. доцента кафедры психологии Факультета социальных наук Национального университета Узбекистана им. М. Улугбека

Набиулина Луиза Махмудовна,

кандидат педагогических наук, доцент кафедры «Магистратуры и научных исследований», университета Пучон в городе Ташкент

Матназарова Мехрибон Бахтияровна,

доктор философии (PhD) по педагогическим наукам, начальник отдела науки и инновации филиала РГПУ им. А.И.Герцена в городе Ташкент

Бегатов Жахангир Мухаммаджонович,

кандидат технических наук, доцент, декан факультета «Инженерных систем», Совместного Белорусско-Узбекского Межотраслевого института прикладных технических квалификаций

Ismadiyarov Yashin Utkirovich,

Doctor of Pedagogical Sciences, Professor,
Director of the Scientific Research Institute "GRI Tadqiqot instituti"

Sanzhar Boturovich Rakhimmirzaev,

Candidate of Psychological Sciences, Acting Associate Professor of the Department of Psychology, Faculty of Social Sciences, M. Ulugbek National University of Uzbekistan

Nabiullina Luiza Makhmudovna,

Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor of the Department of "Magistracy and Scientific Research", Puchon University in Tashkent

Matnazarova Mehribon Bakhtiyarova,

Doctor of Philosophy (PhD) in Pedagogical Sciences, Head of the Department of Science and Innovation of the branch of the Herzen State Pedagogical University in Tashkent

Begatov Zhahangir Mukhammadzhonovich,

Candidate of Technical Sciences, Associate Professor, Dean of the Faculty of Engineering Systems, Joint Belarusian-Uzbek Interdisciplinary Institute of Applied Technical Qualifications

Изменения в подходах к подготовке кадров должно начинаться со школы, с ликвидации цифрового неравенства, освоения персонального цифрового инструментария (персональный электронный офис, персональные

ситуационные центры на основе персональных гаджетов) и технологий его правильного использования, формирования информационной культуры. На их базе должно вестись внедрение цифровых образовательных платформ, причём не только в рамках рационализации, оптимизация и инноваций учебного процесса, «выведения» преподавателей от планово-отчётной рутины, но и на основе создания информационно-технологической экосистемы, которая характеризует существенный пласт работ по формированию и использованию концептуально новых образовательных методик и прорывных образовательных технологий. При этом важен системный подход к поддержке такой экосистемы, включая системный и ситуационный анализ проблем, формирование единого информационного и технологического образовательного пространства. Причём в качестве модельно предлагаем рассматривать Европейское образовательное пространство.¹

Концептуальная модель кадровой цифровизации представляет собой достаточно полный набор спецификаций направлений цифровой трансформации, ориентированный на её организационную поддержку в рамках создании «расширенных» учреждений образования, реализующих концепцию «образования через всю жизнь». Это могут быть учебно-научно-производственные комплексы, функционирующие на основе «государственно-частного партнёрства». Это позволит синхронизировать результаты образовательного процесса с потребностями в кадрах цифровой экономики, использованием «цифровых двойников» для опережающей подготовки и переподготовки кадров. Общаясь с состоявшимися профессионалами и участвуя в реальных проектах, школьники, студенты и слушатели могут не только из первых рук узнавать о свежих и перспективных трендах, методиках и инструментарии, даже еще не успевших широко войти в практику, но и приобретать такие компетенции, которые будут востребованы и обеспечат конкурентоспособность на рынке труда.

Системность таланта проявляется двояко: когда он выступает в качестве системообразующего фактора или целевой доминанты и когда он выступает в роли «глобального» помощника (советчика). При этом системность в управлении талантами потребует не просто системного подхода к этой проблеме, но и концептуальных перемен в кадровой и образовательной сферах.

¹ Атлас новых профессий [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://roscongress.org/materials/rossiya-2025-ot-kadrov-k-talantam>. – Дата доступа: 27.08.2023.

Для уточнения специфики таланта (одаренности) человека необходимо рассмотреть особенности когнитивной составляющей такой специфической группы специалистов как эксперты. Эксперт характеризуется как интеллектуально компетентная личность в определенной предметной области, имеющий высокие практические результаты, прошедший специальное обучение, готовый осуществлять подготовку и принимать эффективные решения в рамках проблемных ситуаций, в том числе в нетривиальных и экстремальных условиях; способный к формированию экспертного заключения (решающего совета). Таким образом, компетентность эксперта представляет из себя проявление одаренности (таланта) человека. Эксперты лучше представляют и систематизируют свои знания (формируют свои онтологические модели), которые расширяются (концептуализируются) на основе разнообразных фиксированных или генерируемых связей между отдельными объектами и понятиями, получаемые новые знания оперативно соотносятся (ассоциируются) с базисными. Они знают, как применить и интерпретировать свои знания, при этом эксперты быстрее локализируют релевантную и пертинентную информацию в доступном информационном пространстве. Наконец, они формируют и владеют персонифицированными данными и метаданными об интегрированном информационном пространстве. Выявление и обучение экспертов организуется, но только локально и не систематически и не по всем предметным областям. Технологии «больших данных», блокчейн, дистанционного мониторинга и интеллектуального тестирования предоставляют возможности накапливать и анализировать сведения, характеризующие человека на всём его жизненном пути и обеспечивающие ему разностороннюю информационную и сервисную поддержку (в том числе в сфере образования, на рынке труда и в социальной сфере). Тогда появляются возможности объективной оценки и самооценки человека-эксперта в образовательной и профессиональной сфере, в управлении талантами, где компетентность трактуется в рамках модели – «усилия-время-результат».

Рассматривая место талантов в структуре рынка труда, можно выделить следующие интеллектуальные группы:

«сообразительные» - люди с высоким уровнем интеллектуального развития (показатель IQ > 135-140 единиц), которые проявляются с помощью психометрических тестов;

«блестящие ученики» - лица с высоким уровнем успешности обучения (показателями учебных достижений); определяются оценочно-ориентированным тестированием;

«креативные» - сотрудники с высоким уровнем развития дивергентных способностей в виде оперативности, количества и оригинальности генерируемых идей; выявляются на основе тестов креативности;

«компетентные» - люди с высокой успешностью в выполнении тех или иных конкретных видов деятельности, имеющие большой объем предметно-специфических знаний, а также значительный практический опыт работы в соответствующей предметной области; определяются на основе портфолио;

«талантливые» - лица с исключительными интеллектуальными способностями и достижениями, которые нашли свое воплощение в некоторых реальных, объективно новых, в той или иной мере общепризнанных формах;

«мудрые» - люди с высоким уровнем и опытом интеллектуально-аналитической и прогностической деятельности, владеющие значительными объемами информации и аналитико-прогнозным инструментарием (технологиями).

Эффективное использование человеческого капитала в цифровой экономике позволяет реализация концепции управления талантами – интегрированного подхода к управлению различными процессами на рынке труда и в работе с кадрами, включая прогнозирование потребностей в кадрах, рекрутинг и тестирование, обучение (подготовка и переподготовка) и развитие, вхождение в должность (наставничество), управление эффективностью деятельности сотрудников и кадровым резервом. Управление талантами характеризует систему образовательных, организационно-экономических и социально-психологических мер, нацеленных на переход от управления по отклонению к управлению по возмущению и ситуационному управлению на базе цифровизации, формирования опережающих компетенций в критических, с точки зрения управления и бизнеса, видах деятельности путём внедрения технологий интеллектуального конвейера и мобильных интеллектуальных групп на базе выявления, привлечения, развития, продвижения и сохранения талантов.

Управление талантами требует целенаправленности, непрерывного мониторинга и готовности к адаптации к изменениям в организации. Это поможет выявить, развить и удержать талантливых сотрудников, что положительно повлияет на успех организации.

Важным компонентом модели также является развитие талантов. Это процесс, который направлен на раскрытие и развитие потенциала талантливых людей и включает в себя программы обучения, тренинги, которые помогут развить

Таким образом, управление талантами – это целенаправленная деятельность государства и бизнес-сообщества по обеспечению устойчивого развития конкурентной среды в условиях цифровой экономики, развитию корпоративного и самообучения, формирования корпоративных и индивидуальных баз знаний. Ментальная модель управления талантами, по сути, не только отражает принципы HR менеджмента в его традиционном понимании, но и учитывает возникающие проблемы цифровизации (технологии интеллектуального анализа кадровой информации) кадровой работы и кадрового обеспечения цифровой экономики. Она отражает различные аспекты управления талантами, включая качественно новый подход к информационно-аналитической работе кадровых служб на основе «сквозных» интеллектуальных технологий.

В современной ситуации быстро меняющихся экономических условий и динамики проблемных ситуаций необходимо обеспечение, с одной стороны, более комфортной (цифровизированной) рабочей среды для сотрудников, а с другой – повышение их компетентности и мобильности. Вместе с тем автоматизация большого количества рутинных офисных, производственных и управленческих операций потребует иного, более высокого уровня компетенций. В то же время констатируется высокая потребность в новых талантах и их развитии, в том числе и в развитых экономиках мира.² Цифровые технологии обеспечивают непосредственную связь между целями организации, предприятия, корпорации, фирмы (включая стратегические) и личными целями сотрудников, поэтому управление талантами становится глобальным процессом, оперирующим возможностями «сквозных» технологий, в том числе образовательных. Потенциал деятельности по управлению талантами в значимой степени формируется возможностями интеллектуальной мобильности в условиях интернационализации высшего образования, в том числе, и в рамках создания совместных учреждений высшего образования, интегрирующих научно-образовательные потенциалы

² Атлас новых профессий [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://roscongress.org/materials/rossiya-2025-ot-kadrov-k-talantam>. – Дата доступа: 27.08.2023.

различных национальных систем образования.³ В качестве примера можно привести СБУМИПТК, призванный обеспечить не только подготовку высоко квалифицированных инженерно-технических кадров, но и управление талантами для устойчивого инновационного развития национальных государств. При этом алгоритм управления может быть определен как непрерывный периодический процесс (кадровая спираль) на всех уровнях образования в парадигме образования через всю жизнь на основе алгоритма: «Ищем таланты – готовим кадры – отбираем таланты – повышаем квалификацию...».

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Артамонова Ю.Д., Демчук А.Л., Караваяева Е.В. Совместные образовательные программы вузов: состояние, проблемы, перспективы. - М.: КДУ, 2011. - 56 с.
2. Бурковская, М.А. Программа развития современного общества «Индустрия 4.0» и актуальные требования к компетенциям выпускников технических вузов / М.А. Бурковская, Л.И. Кленина // Вестн. МГОУ. Сер.: Пед. – 2018. – № 2. – С. 8–15.
3. Бьюзен, Т. Интеллект-карты. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2021. – 208 с.
4. Волкова, Л. М. Институциональный репозиторий: автоматизация научно-исследовательской деятельности университета / Л.М. Волкова, А.С. Креймер // Инновации в науке / Сб. ст. по материалам XXX междунар. науч.-практик. конф. №2 (27). Часть 1. – Новосибирск: «СибАК», 2014. – С. 82-89.
5. Ганчеренок И.И., Н.М, Саиджалалова С.М. Белорусско-Узбекский ВУЗ как эффективный механизм интеграционных процессов//Современные проблемы логистики, экономики, управления в эпоху глобальных вызовов: сборник материалов II Международной заочной научной конференции. – Астрахань, Издатель: Сорокин Роман Васильевич, 2023. – С.19-26.

³ Gancherenok I.I., Mannanov U.V. International higher education cooperation under conditions of fuzzy terminology: intellectual mobility vector // Chemical Technology, Control and Management. – 2020. – №2 (92). – P.5-10.