

НОВЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ РЕСУРСАМ В УСЛОВИЯХ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЩЕСТВА

NEW REQUIREMENTS FOR HUMAN RESOURCES IN THE INFORMATION SOCIETY

ПОЛУЧЕНО 24.04.2022 ОДОБРЕНО 13.05.2022 ОПУБЛИКОВАНО 29.08.2022

УДК 331.41 DOI 10.12737/2305-7807-2022-11-4-70-73



ЩАНИНА Е.В.

*Д-р соц. наук, доцент,
зав. кафедрой социологии
и управления персоналом,
ФГБОУ ВО «Пензенский
государственный университет»,
г. Пенза*

SHCHANINA E.V.

*Doctor of Sociological Sciences,
Associate Professor,
Head of the Department of Sociology
and Personnel Management,
Penza State University, Penza*

e-mail: shchanina@mail.ru



СЕДЛЕЦКИЙ А.В.

*Канд. соц. наук, доцент,
доцент кафедры социологии
и управления персоналом,
ФГБОУ ВО «Пензенский
государственный университет»,
г. Пенза*

SEDELSKY A.V.

*Candidate of Sociological Sciences,
Associate Professor,
Department of Sociology
and Personnel Management,
Penza State University, Penza*

e-mail: alexsus_75@mail.ru

Аннотация

Статья посвящена исследованию новых требований к человеческим ресурсам в информационном обществе. На эффективность современной экономики напрямую влияют информационные базы данных и креативный интеллектуальный потенциал работников. Следовательно, работники организаций должны иметь новые компетенции для решения современных задач развития. Повышение сложности и разнообразия предоставляемых услуг влияет на формирование новых требований к квалификации работников, их адаптивности, овладению новыми знаниями и навыками. Особое внимание уделено рассмотрению значимости такого качества, как креативность работников. Целью представленного в статье исследования является изучение необходимости формирования новых качеств работников в среде информационного общества. Научная новизна исследования состоит в обосновании предпосылок возникновения новых требований к персоналу в условиях информационной экономики и постиндустриального общества. Практическая ценность исследования состоит в разработке прикладных рекомендаций по совершенствованию процесса взаимодействия образовательных учреждений и рынка труда на основе компетентностного подхода и изучения новых требований к работникам.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, информационное общество, креативный интеллектуальный потенциал, общество знаний, компетенции работников.

Abstract

The article is devoted to the study of new requirements for human resources in the information society. The efficiency of the modern economy is directly influenced by information databases and the creative intellectual potential of employees. Consequently, employees of organizations should have new competencies to solve modern development problems. Increasing the complexity and diversity of the services provided affects the formation of new requirements for the qualification of employees, their adaptability, mastering new knowledge and skills. Special attention is paid to the consideration of the importance of such quality as the productivity of employees. The purpose of the research presented in the article is to study the need for the formation of new qualities of employees in the information society environment. The scientific novelty of the research consists in substantiating the prerequisites for the emergence of new requirements for personnel in the conditions of the information economy and post-industrial society. The practical value of the research consists in the development of applied recommendations for improving the process of interaction between educational institutions and the labor market based on a competence-based approach and the study of new requirements for employees.

Keywords: human resources, information society, creative intellectual potential, knowledge society, employee competencies.

XXI век характеризуется формированием постиндустриального общества, которое отличается повышением значимости роли информации в жизни общества, развитием систем телекоммуникаций и производственных технологий. За последнее десятилетие изменилась структура занятого населения. Растет доля работников занятых в сфере знаний, производстве, хранении и переработке информации. В ВВП развитых стран неуклонно повышается доля продуктов и услуг информационных технологий (рис. 1).

Формирование всемирного пространства, в котором происходит постоянный обмен информацией, относится к характерным чертам общества знаний. Как отмечает Симакина М.А., в данном информационном пространстве возникает необходимость осуществления информационных коммуникаций, удовлетворения потребностей в информации [7, с. 86].

Информационные базы данных и креативный интеллектуальный потенциал работников напрямую влияет на эффективность современной экономики. Исходя из этого, человеческие ресурсы должны иметь новые компетенции для решения современных задач развития. Растущая сложность предоставляемых услуг предъявляет новые требования к квалификации работников, их адаптивности, овладению новыми знаниями и навыками. Персонал организации начинает играть важную роль в использовании имеющейся информации. В современных условиях формируются новые требования к персоналу, отличающиеся от традиционных [3].

Если ранее требования к персоналу в большинстве своем были регламентированы единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, единым квалификационным справочником должностей руководителей,



Рис. 1. Затраты на развитие цифровой экономики в процентах к ВВП [10, с. 34]

специалистов и других служащих, федеральными, отраслевыми нормативными актами и профессиональными стандартами, то в настоящее время совокупность требований сводится к формированию на предприятиях моделей компетенций, включающие как профессиональные требования к должности, так и личностные и деловые качества для осуществления должностных обязанностей.

Под современными компетенциями следует понимать умение и навыки выполнять задания для реализации трудовых функций. В компетенции входят и профессиональные, и общекультурные навыки, которые необходимы для выполнения трудовых функций на профессиональном уровне, а также способствуют успешному достижению целей организации [8, с. 34].

Следовательно, перед руководством организаций встает вопрос определения требований к своим работникам. При определении требований к работникам необходимо, во-первых, ориентироваться на особенности деятельности организации и фазу развития. Во-вторых, учитывать, что конкретная должность работника, функциональная группа персонала связаны с требуемыми личностными и деловыми качествами работника. В-третьих, понимать, что главным конкурентным преимуществом и ресурсом социально-экономического развития одних государств перед другими становятся высокий уровень знаний персонала, соответствие требованиям современной экономики, следовательно, работникам необходимо повышать объем знаний, развивать умения и навыки [9, с. 62]. В-четвертых, руководителям при определении, какими компетенциями должен владеть работник на конкретном этапе развития организации и социума, необходимо также определить методы выявления данных компетенций. С этой целью разработаны профессиональные стандарты, вступившие в силу с 1 июля 2016 г. в соответствии с Федеральным законом от 2 мая 2015 г. № 122-ФЗ [1]. В-пятых, понимать структуру человеческих ресурсов предприятия.

Развитие коммуникаций и информационных технологий расширяют экономический потенциал организаций, формируют такой образ постиндустриального общества, который определяет современные компетенции человеческих ресурсов. Следует подчеркнуть, что условиями успешной адаптации работников к требованиям современного информационного общества являются развитие навыков работы с информацией и цифровых компетенций [2].

На протяжении истории изменялись требования к работникам. Если в 1960–1980-е годы основными требованиями

к работникам являлись образование, опыт работы, ответственность, дисциплинированность, то современными требованиями являются сформированность профессиональных компетенций, знание программного обеспечения, работа в режиме многозадачности и активности, инициативность, вовлеченность в работу, творческое креативное мышление, коммуникабельность, гибкость, адаптивность, мобильность, саморазвитие и самообразование, работа в команде [4, с. 61].

Из-за того, что уровень оснащенности рабочих мест в 60–80-х гг. был недостаточно высоким, к работникам предъявлялись менее жесткие требования. Промышленность производственно нужно было наращивать во время «холодной войны». На требования к работникам повлияла также плановая экономика. Мотивация к труду поддерживалась выполнением и перевыполнением планов. Распределение выпускников было связано с имеющимся образованием. Пройти скорый период адаптации можно было на конвейерном производстве.

В современных условиях на первый план выходят такие компетенции, как способность воспринимать, хранить и обрабатывать информацию; умение осуществлять управление информацией, с помощью применения компьютерных специализированных программ; навыки применения современных компьютерных технологий для реализации инновационных подходов в профессиональной деятельности; умение рационально использовать онлайн-ресурсы.

Важными требованиями к профессиональным качествам работника на современном этапе развития общества, характеризующееся возникновением новых профессиональных направлений, повышающих значимость интеллектуального труда, становятся гибкость и адаптивность. Как отмечает Луценко Л.М., совершенствование системного мышления работника способствует скорости и эффективности достижения результата. В информационном обществе успеха добьются те работники, которые имеют и развивают навыки системного мышления, могут проводить оценку ситуаций неопределенности и рисков, с целью определения и решения проблем в профессиональной деятельности [5, с. 61].

Исследование, проведенное Мосоловой Е.Н., свидетельствует о том, что управление информацией и знаниями для решения задач профессиональной деятельности является более важным, чем приобретение знаний [6].

В качестве современного требования, также следует отметить способность к творчеству, креативному мышлению, способность создавать новые идеи, инновационный образ

мысли. Современным работникам для перехода к новой экономике, основанной на инновациях, необходимы развитые интеллектуальные, когнитивные и креативные способности. В сфере образования происходят глобальные перемены, связанные с ростом значимости науки, информации и знаний. На будущее общества оказывает сильное влияние образование, которое и определяет основное направление развития социума XXI в. В настоящее время креативность становится важным качеством, которое должен иметь работник, если он хочет соответствовать современному обществу знаний.

Развитие креативной деятельности работников в современных организациях должно идти по следующим направлениям: индивидуальное, процессное и условия внешней среды (рис. 2).

Развитие креативности работников в современном информационном обществе должно оказывать влияние на более полную реализацию творческих компетенций в рамках человеческого капитала.

На возможности реализации креативного потенциала работников в организациях в наибольшей степени может повлиять умение руководителей организовать труд персонала с элементами инновационной творческой деятельности.

Повышение интереса к исследованию креативности связано с глубокими трансформациями, которые происходят в современном обществе. Важнейшими приоритетами современного постиндустриального информационного общества становятся знания, которыми владеют работники, их уровень интеллекта, стремление постоянно повышать свой образовательный и профессиональный уровень.

Креативность характеризуется мотивацией к творческой деятельности, аналитическим мышлением, быстротой принятия решений, высокой восприимчивостью ко всему новому; умением осуществлять планирование и прогнозирование своей исследовательской деятельности. Компетенции, которые имеются у креативных работников, являются основой конкурентоспособности компаний, так как они способствуют росту производительности и успешности деятельности организаций в целом.

Следует отметить, что к трудовым ресурсам в современных условиях предъявляются новые требования. Это связано с влиянием современных цифровых технологий на характер и содержание труда работников.

На длительный период основными параметрами, которые определяют направления развития персонала, являются из-

менение характера труда и качественных характеристик работника.

Важными качествами работников в условиях научно-технического прогресса становятся креативность и продуктивность в решении проблем организаций. Такое качество персонала, как способность осуществлять эффективные организационные коммуникации, приобретает большую важность, так как способствует созданию и претворению в практической деятельности организаций новых идей.

Для работников среднего и высшего уровня руководства востребованным в современных условиях качеством становится способность рационально управлять своим эмоциональным потенциалом и эффективно реализовывать возможности эмоционального интеллекта.

В настоящее время приобретают большую значимость такие качества работника, как стремление к самореализации, постоянное повышение образовательного уровня, пополнение багажа знаний на протяжении своей профессиональной деятельности.

При разработке стратегии управления персоналом организации нужно принимать во внимание особенности, интересы, пожелания и потребности разных поколений. На результаты работы компании положительным образом влияет уровень межпоколенческого взаимодействия.

Желательным условием социального развития современных работников становится продвижение по карьерной лестнице, повышение социального статуса, что способствует росту удовлетворенности материальным достатком. В недалеком будущем этот аспект трудовой ситуации может быть обязательным условием для работника.

В настоящее время современным работникам недостаточно получить профессиональное образование для продвижения по карьерной лестнице. Они должны приобретать не только практический опыт, но и расширять свои области знаний. Необходимо отметить еще такое важное качество работника информационного общества, как обладание и развитие стратегического мышления. Ему нужно видеть перспективу, учитывать проявление возможных проблем в будущем. Важным качеством является умение планировать и претворять идеи в практику организационной деятельности посредством эффективной командной работы [11, с. 37].

Нужно отметить, что в настоящее время молодежь, которая родилась и выросла в современных условиях, окажется в более благоприятных условиях. Это объясняется тем, что они более подготовлены к новым требованиям, чем их родители и люди старших возрастных групп.



Рис. 2. Развитие креативной деятельности работника

ЛИТЕРАТУРА

1. Федеральный закон от 2 мая 2015 г. № 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации». URL: <http://1asc.garant.iu/71001244/#he>р (дата обращения: 24.04.22)
2. T-Systems cuts a quarter of workforce [Электронный ресурс]. — URL: <https://www.handelsblatt.com/today/companies/services-shakeup-t-systems-cuts-a-quarter-of-workforce/23582512.html?ticket=ST-2914163-PJpgbqMSuUq09doiK7DI-ap4> (дата обращения: 23.03.2019).
3. Booz Allen Hamilton (2003): Business in the Information Age: The International Benchmarking Study 2003.
4. Ботвин А.Ю. Требования к персоналу организаций в современных условиях / А.Ю. Ботвин, И.А. Ионас, Ю.С. Паршкова, В.В. Халиулина // Человеческие ресурсы: проблемы инновационного развития и использования: сб. науч. трудов — 2017. — № 6. — С. 42.
5. Луценко Л.М. Влияние информационного общества на формирование «я» // Ценности и смыслы. — 2011. — № 2 (11). — С. 61.
6. Мосолова Е.Н. Ключевые композиции специалист взгляд работодателей // Профессиональное образование в России и за рубежом. — 2012. — № 1 (5). — С. 23.
7. Симакина М.А. Информационное общество как основа формирования нового качества жизни человека // Управление экономическими системами. — 2012. — № 9 (40). — С. 86.
8. Уидет С. Руководство по компетенциям / С. Уидет, С. Холлифорд. — М.: НИППО, 2008. — С. 34.
9. Халиулина В.В. Оценка персонала на основе компетентностного подхода / В.В. Халиулина, А.Ю. Ракомина // Вестник Омского государственного университета. — 2014. — № 4. — С. 62.
10. Цифровая экономика: 2022: краткий статистический сборник / Г.И. Абдрахманова, С.А. Васильковский, К.О. Вишневский и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М.: НИУ ВШЭ, 2022. — 124 с.
11. Шумар М.С. Требования к человеческому капиталу в современных условиях [Электронный ресурс] / М.С. Шумар // Стратегии бизнеса. — 2016. — № 11 (31). — URL: <https://www.strategybusiness.ru/jour/article/view/247> (дата обращения: 24.04.22)

REFERENCES

1. Federal Law of Russian Federation № 122-FZ of 2 May «O vnesenii izmeneniy v Trudovoy kodeks Rossiyskoy Federatsii i stati 11 i 73 Federalnogo zakona «Ob obrazovanii v Rossiyskoy Federatsii». Available from: URL: <http://1asc.garant.iu/71001244/#he>p (In Russian)
2. T-Systems cuts a quarter of workforce. — URL: <https://www.handelsblatt.com/today/companies/services-shakeup-t-systems-cuts-a-quarter-of-workforce/23582512.html?ticket=ST-2914163-PJpgbqMSuUq09doiK7DI-ap4>. /(Accessed 24 April 2022).
3. Booz Allen Hamilton (2003): Business in the Information Age: The International Benchmarking Study 2003.
4. Botvin A.U. Trebovaniya k personalu organizacij v sovremennykh usloviyah [Requirements for the personnel of organizations in modern conditions] *Chelovecheskie resursy: problemy innovacionnogo razvitiya i ispol'zovaniya* Kemerovo, Kemerovo State University, 2017. 42 p. (In Russian)
5. Lutsenko L.M. The influence of the information society on the formation of the “I”. *Cennosti i smysly* [Values and meanings], 2011, no 2, pp. 61. (in Russian)
6. Mosolova E.N. Key compositions of a specialist: employers' view. *Professional'noe obrazovanie v Rossii i za rubezhom*. [Professional education in Russia and abroad], 2012, no 1(5), pp 23. (in Russian)
7. Simakina M.A. Information society as the basis for the formation of a new quality of human life. *Upravlenie ekonomicheskimi sistemami* [Management of economic systems], 2012, no 9(40), pp. 44 (in Russian)
8. Widdet S. *Rukovodstvo po kompetencyam* [Competence Guide]. Moscow, HIPPO, 2008. 34 p.
9. Khaliullina V.V. Personnel assessment based on the competence approach. *Vestnik Omskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya «Ekonomika»*. [Bulletin of Omsk State University. The series «Economics»], 2014, no 4, pp. 62. (in Russian)
10. Digital Economy: 2022 : a brief statistical collection. Moscow, National research. un-t “Higher School of Economics”, 2022. pp. 124.
11. Shumar M.S. Requirements for human capital in modern conditions. *Strategii biznesa* [Business Strategy], 2016, no 11. Available at: <https://www.strategybusiness.ru/jour/article/view/247>/(Accessed 24 April 2022).