

**ПРИДНЕСТРОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**

**им. Т.Г. ШЕВЧЕНКО**

филиал в г. Рыбница

# **ЦИФРОВОЕ ОБЩЕСТВО**

*Коллективная монография*

Тирасполь

*Издательство  
Приднестровского  
Университета*

2017

УДК [316+330+378]::001.895

ББК 60(0)

Ц75

*Рецензенты:*

**Ю.Г. Ганин**, канд. физ.-мат. наук, президент Торгово-промышленной палаты Приднестровской Молдавской республики

**Л.А. Балан**, канд. пед. наук, доцент кафедры информатики и программной инженерии филиала ПГУ им. Т.Г. Шевченко в г. Рыбнице

*Авторы:* И.А. Павлинов, В.П. Валейко, Л.К. Скодорова, Е.В. Лоскутова, Е.И. Павлинова, И.И. Попик, В.Н. Черний, М.А. Скалецкий, А.А. Ляху, Л.Н. Николаева, К.Н. Попадюк, И.М. Терлюга

Ц 75 **Цифровое** общество: Коллективная монография / Павлинов И.А., Валейко В.П., Скодорова Л.К. и др.; Приднестр. гос. ун-т им. Т.Г. Шевченко, филиал в г. Рыбнице – Тирасполь: Изд-во Приднестр. ун-та, 2017. – 152 с. (в обл.)

В работе рассмотрено развитие и распространение новых информационно-коммуникационных технологий. Представлены основные понятия и пути развития современного цифрового общества и его воздействие на информационную культуру в целом. Исследовано влияние новых цифровых технологий на процесс обучения в вузах и коммуникативную студенческую среду. Рассмотрено влияние цифрового общества на кадровую политику предприятий и представлены перспективные пути развития корпоративных информационных систем с учетом внедрения инновационных информационных технологий.

Материал монографии может быть полезен преподавателям, молодым исследователям, аспирантам и студентам экономико-инновационных, социологических и информационных направлений.

УДК [316+330+378]::001.895

ББК 60(0)

Рекомендовано Научно-координационным советом ПГУ им. Т.Г. Шевченко

© Приднестровский государственный университет  
им. Т.Г. Шевченко, 2017

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА: МАССОВЫЕ ИНФОРМАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ И ЦИФРОВОЕ ОБЩЕСТВО ....	7
1.1.Понятие, процесс становления и проблемы цифрового общества ....	7
1.2.Информационная культура и информационное общество .....	28
ГЛАВА 2. ЦИФРОВОЕ ОБЩЕСТВО, ПОКОЛЕНИЕ «NEXT» И ПОДГОТОВКА КАДРОВ В ВУЗЕ.....	51
2.1.Поколение «Next»: студент эпохи постмодерна.....	51
2.2.Образование для поколения «Next» .....	61
2.3.Подготовка кадров в ВУЗе.....	65
ГЛАВА 3. ЦИФРОВОЕ ОБЩЕСТВО И КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ПРЕДПРИЯТИЙ .....	78
3.1.Государственная кадровая политика вчера и сегодня .....	78
3.2.Кадровый консалтинг: сущность и содержание .....	113
3.3.Дистанционные информационные технологии в подготовке кадров реального сектора экономики.....	135
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	150

*к 10-летию кафедры  
прикладной информатики в экономике  
и к 25-летию филиала ПГУ им. Т.Г. Шевченко в г. Рыбница*

## **ВВЕДЕНИЕ**

Стремительное развитие и распространение новых информационных и телекоммуникационных технологий приобретает сегодня характер глобальной информационной революции, которая оказывает возрастающее влияние на политику, экономику, управление, финансы, науку, культуру и другие сферы жизнедеятельности общества в рамках национальных границ и в мире в целом. Информационное общество характеризуется высоким уровнем развития информационных и телекоммуникационных технологий и их интенсивным использованием гражданами, бизнесом и органами государственной власти.

Международный опыт показывает, что высокие технологии, в том числе информационные и телекоммуникационные, уже стали локомотивом социально-экономического развития многих стран мира, а обеспечение гарантированного свободного доступа граждан к информации – одной из важнейших задач государств.

Увеличение добавленной стоимости в экономике происходит сегодня в значительной мере за счет интеллектуальной деятельности, повышения технологического уровня производства и распространения современных информационных и телекоммуникационных технологий.

Существующие хозяйственные системы интегрируются в экономику знаний. Переход от индустриального к постиндустриальному обществу существенно усиливает роль интеллектуальных факторов производства.

Как подчеркивается в Окинавской Хартии глобального информационного общества, принятой лидерами «восьмерки» 22 июля 2000 года, «информационно-коммуникационные технологии являются одним из наиболее важных факторов, влияющих на формирование общества

XXI века». Наступает новый этап в развитии процессов обмена информацией. Интенсивное внедрение и переплетение современных компьютерных, теле- и радиовещательных, телефонных технологий и коммуникационных служб, быстрое распространение локальных и глобальных коммуникационных сетей создает принципиально новое качество трансграничного информационного обмена и инструментария воздействия на массовое сознание, усиливая значение социально-психологических и культурно-информационных аспектов глобализации.

Предоставив уникальные возможности в области передвижения капитала, товаров и услуг, информационные и коммуникационные технологии стали основой формирования нового типа экономики – «киберэкономики» или «электронного бизнеса». Существующие экономические системы вынуждены приспосабливаться к информационной и компьютерной реальности. Ускоряющееся развитие и распространение информационно-телекоммуникационных систем, связанных между собой и пересекающих традиционные национальные, политические и экономические границы, привели к вынужденному изменению направления политической мысли.

Информационно-технологическая революция, разворачивающаяся на наших глазах, определяет движение к совершенно новому типу общества – информационному, или, как его еще называют, обществу знания. Одной из основополагающих характеристик этого общества является его глобальный характер. В процессе его формирования постепенно стираются границы между странами и людьми, радикально меняется структура мировой экономики, значительно более динамичным и конкурентным становится рынок. Информация и знания становятся одним из стратегических ресурсов государства, масштабы использования которого стали сопоставимы с использованием традиционных ресурсов, а доступ к ним – одним из основных факторов социально-экономического развития. В связи с этим к числу важнейших задач каждого государства относятся формирование и

развитие информационной инфраструктуры и интеграция в глобальное информационное общество. Решение этих задач становится сегодня необходимым условием устойчивого развития государства и его полноценного вхождения в мировую экономику.

Вместе с тем, современные информационные технологии, все глубже проникая во все сферы общественной жизни, генерируют не только новые возможности в решении различных накопившихся проблем, но и принципиально новые угрозы, среди которых наметившийся цифровой разрыв между странами и в рамках отдельного государства, соблюдение свободы слова, защита интересов этнических меньшинств и подрастающего поколения, сохранение национального языка и культурного наследия в новых условиях, противостояние культурной экспансии других стран, охрана интеллектуальной собственности, борьба с компьютерными и высокотехнологичными преступлениями, а также вопросы цензуры в глобальных компьютерных сетях.

# ГЛАВА 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА: МАССОВЫЕ ИНФОРМАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ И ЦИФРОВОЕ ОБЩЕСТВО

*И.А. ПАВЛИНОВ*, канд. экон. наук, проф.,  
директор филиала ПГУ им. Т.Г. Шевченко в г. Рыбнице  
*В.П. ВАЛЕЙКО*, канд. экон. наук, проф. каф. прикладной информатики в экономике  
филиала ПГУ им. Т.Г. Шевченко в г. Рыбнице  
*Е.И. ПАВЛИНОВА*, аспирант, ст. преп. каф. прикладной информатики в экономике  
филиала ПГУ им. Т.Г. Шевченко в г. Рыбнице  
*И.И. ПОПИК*, ст. преп. каф. прикладной информатики в экономике  
филиала ПГУ им. Т.Г. Шевченко в г. Рыбнице  
*И.М. ТЕРЛЮГА*, преп. каф. прикладной информатики в экономике  
филиала ПГУ им. Т.Г. Шевченко в г. Рыбнице

## 1.1. Понятие, процесс становления и проблемы цифрового общества

Переход человечества от постиндустриального общества к информационному связан с повышением роли информации во всех сферах человеческой деятельности. Этот переход связан с резким развитием информационных технологий, вошедших не только в производственную сферу, но и в повседневную жизнь человека. Информация стала определяющим движущим ресурсом, который предлагается и пользуется спросом в рыночной экономике. Теперь любой производственный процесс связан со сбором, обработкой, распространением, хранением и анализом получаемой информации и эффективным дальнейшим использованием ее результатов во всех сферах жизни общества. Информация стала основным потребительским товаром, и его потребление перешло в сектор услуг, напрямую связанный с информационно-коммуникационными технологиями (ИКТ). В результате этого перехода информационное потребление перешло в сферу информационных продуктов и коммуникаций, сложившихся в сферу цифровых технологий. Теперь не только любой существующий процесс человеческой деятельности находит свое отражение в цифровой среде, но появляются и новые, характерные только для цифровой среды процессы. В связи с этим само общество стало не просто информационным, а цифровым.

Информатизацию общества можно характеризовать как организованный социально-экономический и научно-технический процесс, предназначенный для обеспечения оптимальных условий для удовлетворения информационных потребностей граждан, органов власти, организаций и различных объединений основой которых является формирование и использование информационных ресурсов.

Цифровое или информационное общество – общество, в котором большинство работающих занято производством, хранением, переработкой и реализацией информации, особенно высшей ее формы – знаний. Цель информатизации заключается в стремлении к улучшению качества жизни людей за счет увеличения производительности и облегчения условий труда.

Развитость информационного общества определяется следующими критериями:

1. Наличие компьютеров.
2. Компьютерные сети и уровень их развития.
3. Информационная культура (знания и умения в области информационных технологий) и степень владения ею [8].

Появление и развитие компьютерных технологий является составляющей самого процесса информатизации общества. При этом информатизация общества является одной из закономерностей современного социального прогресса. При информатизации общества основное внимание уделяется комплексу мер, направленных на обеспечение полного использования достоверного, исчерпывающего и своевременного знания во всех видах человеческой деятельности.

Важнейшей составной частью информационной культуры современного человека является коммуникативная культура с использованием современных информационных технологий. Развитие сетевых информационных технологий сделало информационные ресурсы глобальной компьютерной сети Интернет потенциально доступными



большинству человечества. Умение получать необходимую информацию из сети становится неотъемлемой частью информационной культуры человека.

В последние десятилетия с развитием информатизации ощущается растущая потребность унификации в разработке понятийного аппарата процесса научных исследований. Это касается всех аспектов международной научной деятельности, в том числе и согласование характеристик процесса общественного развития. При этом, как отмечает И. Валлерстайн, «... сегодняшней выбор в одном отличается от предыдущих. Это первый выбор, к которому привлечен весь мир, поскольку историческая система, в которой мы живем, впервые охватывает всю планету» [13]. Сейчас по характеристике производственной деятельности цивилизационный прогресс делится на три основных этапа: доиндустриальный – с развитием добывающих видов хозяйственной деятельности, индустриальный – с развитием технологий обработки и машинным производством и постиндустриальный – с возрастающим значением обработки данных, использованием информационных ресурсов, с совершенствованием производственной и социальной организации общества. Такое деление охватывает большие периоды человеческой истории и является ориентиром для настоящего.

Современный, постиндустриальный этап развития человечества требует дополнительной градации с точки зрения понимания иерархии содержания информационных процессов, которые в нем происходят. А. Турен новое общество называет программируемым. Такое общество, по мнению исследователя, является ответом на социальный запрос нынешнего этапа эволюции цивилизации, связанный с развитием ее самоорганизации, подчеркивает ее свойство «создавать модели управления и производства, организации распределения и потребления ... В этом плане можно говорить об индустриализации информации, потребления, здоровья, научных исследований и всеобщего обучения» [9].

Использование указанного термина обусловлено, прежде всего, реакцией на объективную потребность самоорганизации общества в ответ на все новые и новые для него внешние вызовы. Этот процесс ускоряется с усилением глобальных воздействий под действием научно-технического прогресса, с совершенствованием информационных технологий и с ростом объемов производимой информации. В связи с этим, еще до появления Интернета и массового использования электронных информационных технологий растет общественное внимание к проблеме совершенствования системы социальных информационных коммуникаций, мощности и качества информационного обращения в обществе. При этом «информация все больше оказывается связанной с решениями, то есть с властью, с возможностью программировать, а это обусловлено растущей мощностью и ценностью средств коммуникации».

Использование термина «программируемое общество» связано с исследованием процесса накопления противоречий индустриального общества и характерных признаков формирования нового этапа развития человечества, впервые в его истории на уровне осмысленной самоорганизации.

Развитие системы информационных коммуникаций способствовало улучшению доступа к информационным ресурсам различным категориям пользователей. С введением электронных информационных технологий, распространением Интернета, возможности для успешной самоидентификации социальных структур, отстаивание этой самоидентификации и дальнейшего культурного развития на ее основе начали стремительно расти.

Стоит заметить, что А. Турен, как и некоторые другие исследователи второй половины XX в., находясь под впечатлением активизации имеющихся социальных структур и бурного развития новых, демонстрировали потенциал роста и не вписывались в закономерности эволюции индустриального общества, перспективы программируемого общества видел на пути роста

противоречий государства и общества. «Чем слабее интегрированное гражданское общество, тем больше оно представляет собой сеть с множеством центров решений и областей социального влияния и тем более государственная сфера отмежевывается от сферы общества. Тезис о росте этих противоречий находит отклик и в наше время, хотя нынешнее развитие социальной структуры и системы информационных обменов доказывают то, что мы сегодня являемся свидетелями формирования нового, качественно более высокого уровня общества, основанного на продуктивном использовании его интеллектуального ресурса. При этом представление о программируемом обществе в отношении к процессам совершенствования социальной структуры нынешнего общества, в определенных ситуациях может быть оправданным и в современных исследованиях.

В течение последних десятилетий нынешнее общество, учитывая эволюцию социально-информационных процессов, называется «обществом информационным», «обществом знаний» и «цифровым обществом». Каждый из указанных терминов отражает определенные особенности нового общества и является правомерным при анализе особенностей общественных процессов современности.

Термин «информационное общество» возник с осознанием возрастающего значения процесса активного использования информационных ресурсов в преобразующей деятельности современного общества. Собственно, речь идет о прикладном использовании новой информации именно в преобразующей деятельности.

Когда же речь идет о возрастающей роли информации в человеческой деятельности, имеется в виду, прежде всего та ее часть, что в условиях ускорения общественного развития используется в инновационной деятельности, в реагировании общества на новые вызовы. Такой ресурс, в своей совокупности, состоит из новой, прежде всего научной информации, отражающей содержание вызовов, стоящих перед обществом, и определение содержания действий по их нейтрализации, информации об имеющемся

общественном опыте определенной проблематики и обслуживающей информации, связанной, прежде всего, с функционированием средств связи.

Одним из распространенных подходов в раскрытии понятия информационное общество является подход, базирующийся на понятии об информационных технологиях. Такой подход реализует в своих исследованиях Червоний В.В., по его мнению, информационные технологии основаны на идеях, связанных с восприятием, анализом, хранением и передачей информации как конечного продукта в различных сферах человеческой деятельности. При этом отличительной чертой информационных технологий является присутствие в них человека и их направленность в основном на решение социальных проблем.

Под информатизацией общества В.В. Червоний понимает процесс внедрения данных технологий практически во все сферы жизнедеятельности социума. Цель информатизации – создание информационного общества и переход к нему [12].

Свое определение информатизации дает также А.Д. Урсул: «Под информатизацией можно понимать деятельный процесс все более полного овладения информацией как важнейшим ресурсом развития с помощью средств информатики с целью кардинального повышения интеллектуального уровня цивилизации и на этой основе – гуманистической перестройки всей жизнедеятельности человека».

Н.Н. Моисеев признаёт, что важную роль при переходе к информационному обществу играют компьютерные технологии. «Мы вступаем в XXI век, цивилизация которого будет пронизана электроникой подобно тому, как организм животного пронизан нервными волокнами... Главное здесь состоит, наверное, в том, что без соответствующего развития вычислительной техники мы не можем рассчитывать на вступление в эру «направленного развития». Однако не все сводится только к техническим показателям компьютеризации общества.

В книге «Расставание с простотой» Н.Н. Моисеев называет информационным такое общество, в котором индивидуальные интеллекты объединены в единый коллективный интеллект с помощью современных средств информационных технологий, который способен видеть опасности и помочь найти рациональные решения не только локальных, но и общечеловеческих проблем. Процесс развития от индустриального общества к информационному, по мнению Н.Н. Моисеева, должен пройти стадию рационального общественного устройства, которое способно обеспечить «коэволюцию Природы и Человека» [14].

Рациональное общество, как промежуточный этап развития, является существенным отличием концепции Н.Н. Моисеева от концепций других авторов. «Если в результате деятельности общества экологическая обстановка и остальные условия жизни людей не ухудшаются, и индивидуальность личности имеет необходимые возможности своего самовыражения, то мы и говорим, что общество рационально организовано». Без такого перехода невозможно не только дальнейшее общественное развитие, но и само существование человечества.

В подходе к раскрытию понятия «информационное общество» Ю. Мисников придерживается его гуманитарной основы. Речь идёт об обеспечении управления страной, основанном на принципах прозрачности, подотчётности, демократии, и об участии в этом управлении населения, которому информационные технологии предоставляют для этого все возможности. В его понимании информационное общество – это такое общество, где люди сознательно участвуют в процессе принятия решений, и находятся в курсе происходящих в стране и мире событий. «Если это не так, то говорить об «информационном обществе для всех» не имеет смысла: без достижения указанных выше условий не будет ни развития человека, ни устойчивого развития».

Наряду со сторонниками идеи перехода к информационному обществу, которое понимается как новое социальное устройство, есть ряд ученых,

скептически воспринимающих эту идею. К ним можно отнести Ф. Уэбстера, Г. Шиллера, Ю. Хабермаса, Дм. Иванова и др. Они считают, что все происходящее есть лишь простой процесс информатизации и компьютеризации уже установившихся в обществе отношений.

Так, Ф. Уэбстер подвергает критическому анализу наиболее известные теории информационного общества как на новой социальной реальности. В своей книге Уэбстер провёл классификацию определений информационного общества и выделил пять основных типов таких определений:

- технологическое (Э. Тоффлер);
- экономическое (Ф. Махлуп, М.Порат);
- связанное со сферой занятости (Д. Белл);
- пространственное, или сетевое (М. Кастельс);
- культурное (М. Постер).

Методично анализируя приведённые определения, Ф. Уэбстер приходит к выводу об их несостоятельности. Основные его возражения сводятся к тому, что все эти определения и признаки информационного общества носят лишь количественный характер: «если в обществе стало больше информационных технологий – значит общество информационное», «если в обществе наблюдается рост экономического значения информационной деятельности – это означает переход к новому социальному устройству», «если изменилось соотношение людей занятых в традиционных и информационной сферах – значит, мы вступаем в информационное общество» и т.д.

Выступая ярким противником концепции информационного общества, Г. Шиллер не отрицает огромной роли информации и информационных технологий в обществе, но считает, что они лишь основные составляющие хорошо известной капиталистической формации. Такое направление исследований информации и коммуникаций получило название политико-экономического подхода, суть которого состоит в том, что наличие

изменений в обществе не отрицается, но утверждается, что капитализм и его важнейшие черты остались неизменны.

Ю. Хабермас – еще один скептик в отношении идеи информационного общества. Он согласен с тем, что объём циркулирующей в обществе информации значительно возрос, но не согласен с тем, что рост количества информации приводит к становлению более информированного общества, и делает общество более демократичным. Он и его сторонники утверждают, что информация, циркулирующая в обществе, служит в основном рекламным целям, часто создаётся для развлечения и отвлечения, или для сокрытия истины и обмана людей. Часто информация подвергается дополнительной обработке с целью придания ей надлежащего вида, после чего она употребляется исключительно для манипулирования и управления людьми, служит средством убеждения.

Еще один противник идеи информационного общества Дм. Иванов утверждает, что вопреки расхожему мнению о том, что «распространение персональных компьютеров и информационных технологий является решающим шагом на пути к информационному обществу», внедрение в жизнь человека информационных технологий скорее удаляет нас от того информационного общества, о котором писали Д. Белл, Э. Тоффлер, Е. Масуда и др.

Основную причину несостоятельности прогнозов первых теоретиков информационного общества Дм. Иванов видит в ошибочном отождествлении знания и информации. Он выделяет три аспекта при рассмотрении информации: сообщение, восприятие и коммуникацию – и считает, что основную роль в современном обществе играет коммуникация, а не знание.

Благодаря развитию современных компьютерных технологий достигается большое сходство между работой на компьютере и действиями с реальными объектами. Компьютеризация все в большей степени вводит в обиход виртуальную реальность как заменитель, симуляцию реальных

действий и вещей, т.е. происходит замещение социальной реальности ее компьютерными моделями.

Поэтому Дм. Иванов называет информационное общество «фантомом постиндустриальной эпохи», т.к. в обществе так и не произошли ожидаемые перемены институциональной структуры, несмотря на наличие для этого всех технологических предпосылок.

Итак, несмотря на многообразие взглядов различных исследователей, все же можно выделить некоторые общие фундаментальные черты информационного общества:

- изменение роли информации и знания в жизни общества, выразившееся, прежде всего, в беспрецедентном возрастании информационной насыщенности хозяйственной, управленческой и других сфер деятельности, в превращении информации и знания в важнейший ресурс социально-экономического развития;
- превращение информационной индустрии в наиболее динамичную, выгодную и престижную сферу производства;
- возникновение развитой рыночной инфраструктуры потребления информации и информационных услуг;
- нарастающая информатизация общества с использованием телефонии, радио, телевидения, сети Интернет, а также традиционных и электронных СМИ;
- создание глобального информационного пространства, обеспечивающего: эффективное информационное взаимодействие людей, их доступ к мировым информационным ресурсам и удовлетворение их потребностей в информационных продуктах и услугах;
- глубокие изменения в моделях социальной организации и сотрудничества, когда во всех сферах общества происходит замена централизованных иерархических структур гибкими сетевыми



типами организации, приспособленными к быстрым изменениям и инновационному развитию.

Таким образом, можно говорить о том, что стремительное развитие и распространение новых информационно-коммуникационных технологий несет с собой кардинальные изменения в информационной сфере на глобальном уровне. Их революционное воздействие касается государственных структур и институтов гражданского общества, экономической и социальной сфер, науки и образования, культуры и образа жизни людей.

Современное общество, и это особенно заметно в первые десятилетия его становления, адаптируя свой информационный ресурс к реальной общественной деятельности, пользуется очень сложной, называемой гибридной, структурой информационных ресурсов. Эти ресурсы удовлетворяют потребности имеющихся еще элементов индустриального производства и растущие запросы общества, трансформируется – его инновационных интеллектуальных технологий, и все больше возрастает значение теоретического знания как источника прогресса [15].

Несмотря на сложность системы ресурсов указанного периода, термин «информационное общество» является наиболее исчерпывающим для анализа процессов трансформации технологий переходного периода, а также анализа закономерностей развития информационной сферы общества с учетом постоянного обновления информационных технологий.

Ряд ученых выделяют характерные черты информационного общества:

- решена проблема информационного кризиса, т.е. разрешено противоречие между информационной лавиной и информационным голодом;
- обеспечен приоритет информации по сравнению с другими ресурсами;
- главной формой развития станет информационная экономика;

- информационная технология приобретает глобальный характер, охватывая все сферы социальной деятельности человека;
- формируется информационное единство всей человеческой цивилизации;
- реализованы гуманистические принципы управления обществом и воздействия на окружающую среду.

Кроме положительных моментов прогнозируются и опасные тенденции:

- все большее влияние на общество средств массовой информации;
- информационные технологии могут разрушить частную жизнь людей и организаций;
- многим людям будет трудно адаптироваться к среде нового общества. Существует опасность разрыва между «информационной элитой» (людьми, занимающимися разработкой информационных технологий) и потребителями.

Этот период включает всю сложность взаимосвязей между социальной информацией, необходимой для удовлетворения запросов всего комплекса социальной практики, соответствующих запросов в масштабах от личности к обществу в целом. Он отражает информационную основу развития, от эволюции производительных сил, совершенствования общественных отношений, духовного роста общества к понятию научного знания, создания высшей формы информационного продукта – выработки и теоретической систематизации объективных знаний о действительности. Термин «информационное общество» включает в себя также качественные показатели определения информационных продуктов, циркулирующих в системе информационного обращения, от негативных воздействий в процессе передачи посредством информационных сетей до содержательных показателей – уровня наукоемкости этих продуктов.

В общественной практике качество применяемого знания соотносится с различными запросами, связанными с его использованием теми или иными

социальными структурами общества. Эти структуры, соответственно, объединяются целями, характеризуются квалификацией, интеллектуальным уровнем, реальными возможностями включения в творческую деятельность и другими факторами.

В ходе преобразования науки в реальную производственную силу, приближение ее к неким трансформационным процессам в общественной практике обостряется потребность структурирования, выработки и теоретической систематизации новых знаний к отражению в технологиях, инновационных процессах общественной деятельности. Начало такой систематизации положено В. Нордхаузом в его аналитической схеме, в рамках которой «различаются два вида знания – общее и техническое, причем это различие связано с пользой знания в производстве либо нового знания, либо большего количества товаров» [10]. Развитие этого процесса наблюдает Д. Белл, отмечая, что «радикально новым явлением сегодня стала кодификация теоретических знаний и та важная роль, которую она играет в создании как новых знаний, так и в производстве товаров и услуг» [4].

Таким образом, с ростом влияния знания на эволюцию общества сфера его применения приобретает все большее значение и склоняет исследователей к ее самостоятельному рассмотрению. В связи с этим некоторые из них, не исключено, с определенной поспешностью, принимают обыденные реалии как реалии общества знаний. В то же время, по мнению заместителя генерального директора ЮНЕСКО по вопросам коммуникации и информации А. В. Хана, информационное общество является функциональным блоком общества знаний. Это можно объяснить тем, что концепция информационного общества связана с идеей технических инноваций, тогда как общество знаний охватывает социальные, культурные, экономические, политические и другие аспекты общественных преобразований, а также более широкий и многогранный взгляд на развитие общества будущего. Так концепция «общества знаний» лучше отражает

сложность и динамизм изменений в обществе, чем концепция «информационного общества» [7].

В этом случае важен, прежде всего, сам факт разделения сферы знаний на составляющие. В то же время сужение функционального назначения концепции информационного общества только в «технические инновации» является неоправданным. При таком подходе из арсенала познавательной деятельности общества вычеркивается гуманитарное знание, что противоречит современным взглядам на значение этих наук «как способа упорядочения знаний», как процесса воссоединения так называемых двух культур – естественных и гуманитарных наук; организационное воссоединение и новое распределение общественных наук и признание за ними центральной роли в мире знаний.

Сегодняшний уровень знаний можно определить как опосредованную и в определенной степени скоординированную информацию на основе современной познавательной деятельности, основанной на выработанной в течение человеческой истории логике развития общественного знания.

Определяя особенности, которым должно отвечать общество знаний, современные исследователи приходят к выводу, что «модель общества знаний» – это, собственно, то же информационное общество, качественно обогащенное духовным и интеллектуальным потенциалом человечества. В обществе знания движут экономику, способствуют развитию производительных сил и нравственному совершенствованию общества». Исследователи также отмечают, что «в обществе и науке все более весомую роль начинают играть символичные методы, а науки информационно-кибернетического цикла выдвигаются на первое место. Понятие «информационное общество» нацеливает на интеллектуализацию знаковых систем путем снижения их энтропии» [14].

Для последних десятилетий в связи с бурным развитием технологического прогресса в сфере информационных технологий стала характерной идеализация возможностей тех или иных технологий и переноса

перспектив их внедрения на проявления всего общественного прогресса. Так, например, Ян ван Дейк в своей книге «Сетевое общество» определяет это общество как таковое, в котором комбинация социальных сетей и медиа сетей формирует их основной способ организации от личностного к каждому из уровней социальной структуры общества. И, таким образом, подчеркивается значение развития системы социальных коммуникаций постиндустриального общества [3].

Появление термина «цифровое общество» связано с развитием успешно воспринятых общественной практикой цифровых технологий. Эти технологии быстро вытесняют применяемые на этапе внедрения электронных информационных технологий аналоговые, демонстрируя значительно более высокое качество передачи информации, точность и, что очень важно в контексте растущих объемов информационных обменов, компактность информационных продуктов.

Д. Тапскотт выделяет при этом двенадцать узловых признаков нового общества, среди которых ключевыми являются ориентация на знания, цифровая форма представления объектов, виртуализация производства, инновационная природа развития, интеграция, конвергенция, динамизм, глобализация и тому подобное [12]. Ряд исследователей также считают, что «цифровая культура является матрицей этих процессов, которая по своей гибкости, оперативности и мобильности оказывается значительно эффективнее модели системного видения и соответствующей организации экономических процессов. Поэтому масштабная интеграция в цифровую культуру общества на его различных социальных уровнях только усилит деловую активность, рост социального капитала, будет способствовать повышению конкурентоспособности образования и науки. Наличие цифровой культуры общества – главный признак его успешности во всех секторах жизнедеятельности страны». Однако, при этом следует заметить, что такие выводы в условиях действительности имеют в значительной степени только созерцательное значение, поскольку о значении внедрения

цифровых технологий можно говорить только в тех узких сферах общественной деятельности, где внедрены электронные информационные технологии и есть достаточный для обращения ресурс электронной информации без необходимости привлечения других носителей информации. Уровень развития цифровой культуры современного общества недостаточен, в частности это касается регионального измерения проблемы. Если учесть уровень «компьютеризации», «информатизации» учреждений образования, становится очевидным, что в государстве в социальном и интеллектуальном плане сосуществуют как «современные», так и «постмодернистские» сегменты.

В истории развития человечества произошло несколько информационных революций – преобразований отношений в обществе, вызванных кардинальными изменениями в различных областях обработки информации. При этом эти характерные преобразования привели к приобретению нового качества человеческим обществом.

Первую революцию необходимо связать с изобретением письменности, этот шаг привел к гигантскому качественному и количественному скачку. Самым главным фактором, характеризующим этот этап, явилось появление гарантированной возможности передачи знаний от поколения к поколениям.

Вторую революцию (середина XVI в.) связывают обычно с изобретением книгопечатания, которое существенно изменило индустриальное общество, культуру, организацию деятельности и процесс обмена знаниями в обществе. На этом этапе знания впервые стали доступны более широкому кругу населения.

Третья революция (конец XIX в.) обусловлена в основном изобретением электричества, и как следствие появлению способов передачи информации на расстояние, благодаря которому появились телеграф, телефон, радио. Все эти изобретения позволили оперативно передавать и накапливать информацию в большем объеме, чем это было доступно ранее.

Четвертую революцию (70-е гг. XX в.) принято связывать с изобретением микропроцессорной технологии и появлением персонального компьютера. Несмотря на кажущуюся значимость, изобретение компьютера как такового и большие ЭВМ не принесли такого эффекта, поскольку на этом этапе человечество просто обрело возможность быстрее обрабатывать информацию, но доступность информации и ее распространение при этом не изменились. На микропроцессорах и интегральных схемах были созданы компьютеры, компьютерные сети, информационные коммуникации системы передачи данных. В этот период произошли три фундаментальные инновации:

Во-первых, произошел переход от механических и электрических средств преобразования информации к электронным.

Во-вторых, – миниатюризация всех узлов, устройств, приборов, машин, что сделало их более доступными, появилась возможность распространения информации, сначала на крупных промышленных и военных объектах, затем и в персональном пользовании на основе обмена носителями информации.

В-третьих, – создание программно-управляемых устройств и процессов; здесь впервые накопленная информация нашла свое применение в таком привычном сегодня процессе, как автоматическое исполнение операций и процессов, в этом случае распространение получила не только сама информация как таковая, но и способ ее применения.

Последняя информационная революция выводит на первый план качественно новую и самостоятельную отрасль – информационную индустрию, связанную, прежде всего с производством технических средств, методов, технологий для производства новых знаний. Одной из наиболее важных составляющих информационной индустрии становятся все виды информационных технологий, особенно технологии связи [5].

Современная информационная технология уже опирается на результаты, достигнутые в области компьютерной техники, средств и способов связи.

Усложнение индустриального производства, изменение динамики процессов во всех сферах деятельности человечества привели, как к росту потребностей в знаниях с одной стороны, так и к созданию новых средств и способов удовлетворения появившихся потребностей с другой.

Развитие компьютерной техники и информационных технологий стало необходимым звеном в развитии общества, построенном на использовании накопленной информации в повседневной деятельности и получившего название информационного общества.

Так, например, Японские ученые считают, что в информационном обществе процесс компьютеризации позволит обеспечить человечеству и каждому индивиду доступ к надежным источникам информации, избавит их от монотонной и рутинной работы, обеспечит высокий уровень автоматизации процесса обработки информации как в производственной, так и в социальной сферах. На этом этапе движущей силой развития общества может стать производство информационного продукта – качественно нового и имеющего зачастую большую ценность нежели материальный продукт. При этом материальный же продукт станет более информационно емким, что повлечет увеличение доли инноваций, дизайна и маркетинга в его стоимости.

Мы можем наблюдать это уже сегодня на примере постоянных «патентных разбирательств», когда компании зачастую регистрируют патент на изобретение, обладая информацией лишь о потенциальном изобретении или инновации, когда до готового продукта или применения информации еще далеко.

В информационном обществе изменятся не только производство, но и сам по себе уклад жизни каждого человека, его система ценностей, возрастет значимость культурного досуга по отношению к материальным ценностям. По сравнению с индустриальным обществом, где основной целью было производство и потребление товаров, в информационном обществе производятся и потребляются знания, информация и интеллект, что приводит



к увеличению доли умственного труда. От человека сейчас все больше и больше требуется способность к творчеству, растет спрос на знания.

Материальной и технологической базой информационного общества становятся различного рода системы на базе техники для обработки информации, в том числе современных портативных устройств, и сетей передачи информации, информационной технологии, телекоммуникационной связи.

В реальной практике развития науки и техники наиболее развитых стран в начале XXI века приобретает зримые очертания созданная теоретиками картина информационного общества. В недалеком будущем развитие общества видится в превращении всего мирового пространства в единое информационное общество людей, проживающих в электронных квартирах и коттеджах. Большинство домов, офисов и квартир уже сегодня оснащено всевозможными электронными приборами и устройствами.

Деятельность людей все больше и больше сосредотачивается главным образом на получении и обработке информации, при этом материальное производство и производство энергии возлагается на продукты деятельности человека – машины.

На этапе перехода к качественно новому состоянию информационного обеспечения представляется правомерным использование каждого из терминов для характеристики определенных процессов, от универсального «информационное общество», основанного на широком спектре технологий – от традиционных до цифровых, к термину «цифровое общество», исходящего из уже имеющихся ресурсов цифровой информации, соответствующих технологий и социальных структур общества. Перспективы такого общества будут зависеть в дальнейшем от общественных запросов на развитие, от имеющегося информационного ресурса, развития технологий информационных обменов в обществе и от возможностей согласования с этими процессами его социальной структуры.

Информационные технологии существенно влияют на социально-культурные стандарты и культурно-информационный уровень личности. В информационном обществе многое зависит от знаний и умений и от информационной наполненности социума. Приоритетным в таких условиях является обеспечение социума на уровне индивидуума соответствующими количеством и качеством информации. В то же время идет процесс формирования информационных потребностей личности. Это обусловлено стремлением цивилизованного общества к овладению новыми знаниями с целью улучшения условий своей жизнедеятельности, что возможно лишь при высоком уровне научно-технического прогресса.

Информационная революция очень быстро меняет мир, предоставляя человечеству принципиально новые решения и возможности во всех сферах его жизнедеятельности. Но вместе с очевидными благами, которые она уже дала людям, и еще большими ожидаемыми в будущем, информационная революция несет с собой и совершенно новые проблемы. Среди них – цифровое неравенство стран и регионов, проблема правового регулирования сети Интернет, электронной коммерции и налогообложения в этой области, вопросы интеллектуальной собственности, проблема обеспечения безопасности и конфиденциальности информации, возможность психологического воздействия на индивидуальное и общественное сознание с целью навязывания своего видения характеристик противника, его образа, используя современные информационно-коммуникационные технологии. Успешность их решения остается одним из основных факторов, влияющих на развитие глобального информационного общества. Существенной проблемой в рамках мирового информационного пространства является непропорциональное использование возможностей Интернета и информационно-телекоммуникационных технологий в целом, отсюда дифференциация государств, их разделение на развитые в информационном отношении и отсталые.

Другая проблема заключается в овладении большей частью членов общества технологиями обработки информации (возможностью манипулирования информацией), что дает в руки практически любого человека довольно мощное средство управления обществом. Иная проблема встает в связи с изменениями в сфере культуры в процессе образования информационного общества. Формирование, духовное становление человека происходит уже отнюдь не в традиционных рамках, когда социальных статус родителей почти автоматически определял общественную судьбу почти каждого человека. Развал идеологических структур традиционализма обеспечил определенную свободу выбора своего будущего почти каждой личностью. И поэтому серьезную опасность представляет появление и распространение в информационном обществе тех культурологических архетипов, которые не служат его развитию, способствуют моральному разложению, падению нравов.

Потеря личностью способности ориентироваться в постоянно меняющемся внешнем мире, перенасыщение информацией может сформировать потребность в использовании различных средств ухода от действительности: в употреблении наркотиков, алкоголя, а также привести к чрезмерному увлечению виртуальными мирами, снижающему способности взаимодействия с окружающей средой, объективным миром. Уже сейчас развелось по всему миру огромное количество геймеров, которые живут и действуют в виртуальном мире компьютерных игр, а к обычному мало приспособлены. У некоторых из них развивается агрессия в том случае, если по какой-нибудь причине они лишаются возможности войти в этот свой мир. Хотелось бы выделить еще одну проблему. Интернет не только объединяет, но и разделяет людей. Возможность виртуального общения подчас заменяет реальное общение, вследствие чего люди могут чувствовать себя все более одиноко.

Одна из серьезных проблем информационного общества – это проблема организации защиты информации. Все больше появляется

компьютерных специалистов-хакеров, основным занятием которых является получение неправомерного доступа к компьютерам и информации. Огромное количество распространенных вирусных программ требуют от пользователей осторожности, владения необходимыми навыками защиты собственной информации и своего компьютера.

Таким образом, информационная революция, основу которой составляет бурное развитие вычислительной техники и новых информационно-коммуникационных технологий, все больше становится причиной радикальных перемен в политической, экономической, социально-культурной сферах. Появление глобальных информационных сетей вроде Интернета существенно меняет традиционные модели экономики и бизнеса; процесс конвергенции стирает технологические, экономические и правовые границы. Происходит становление «новой экономики», которое характеризуется значительным увеличением производительности труда и инновативности за счет использования новых технологий. Все большее значение для успешного экономического развития приобретает «электронная готовность» государства к участию в глобальных информационных сетях. При этом страны, соответствующий показатель которых является относительно низким, оказываются в заведомо проигрышной ситуации [6].

## **1.2. Информационная культура и информационное общество**

Цель информатизации – трансформация сил, движущих развитие общества, которые должны быть перенаправлены и нацелены на производство услуг, формирование производства информации и информационного продукта взамен производимого до этого материального продукта. В ходе процесса информатизации происходит решение задачи изменения подходов к производству как таковых, происходит модернизация самого жизненного уклада и системы общественных ценностей. Особую

важность в этом случае получает свободное время, в случае информационного общества воспроизводятся и потребляются интеллект, знания, все это в конечном итоге приведет к увеличению доли умственного труда. От жителей информационного общества требуется проявлять способности к творчеству, при этом существенно изменяется и возрастает спрос на знания. Материальная и технологическая база общества претерпевают значительные изменения, ключевое значение получают управляющие и аналитические информационные системы различной направленности, базирующиеся на компьютерных сетях и инфраструктуре, информационной технологии, телекоммуникационной связи.

В период перехода к информационному обществу кроме решения описанных выше проблем необходимо подготовить человека к быстрому восприятию и обработке больших объемов информации, овладению им современными средствами, методами и технологией работы. Кроме того, новые условия работы порождают зависимость информированности одного человека от информации, приобретенной другими людьми. Поэтому уже недостаточно уметь самостоятельно осваивать и накапливать информацию, а надо научиться такой технологии работы с информацией, когда подготавливаются и принимаются решения на основе коллективного знания. Это говорит о том, что человек должен иметь определенный уровень культуры по обращению с информацией. Для отражения этого факта был введен термин информационная культура [14].

Информационная культура – умение целенаправленно работать с информацией и использовать для ее получения, обработки и передачи компьютерную информационную технологию, современные технические средства и методы.

Для свободной ориентации в информационном потоке человек должен обладать информационной культурой как одной из составляющих общей культуры. Информационная культура связана с социальной природой

человека. Она является продуктом разнообразных творческих способностей человека и проявляется в следующих аспектах:

- в конкретных навыках по использованию технических устройств;
- в способности использовать в своей деятельности компьютерную информационную технологию;
- в умении извлекать информацию из различных источников: как из периодической печати, так и из электронных коммуникаций, представлять ее в понятном виде и уметь ее эффективно использовать;
- во владении основами аналитической переработки информации;
- в умении работать с различной информацией;
- в знании особенностей информационных потоков в своей области деятельности.

Информационная культура вбирает в себя знания из тех наук, которые способствуют ее развитию и приспособлению к конкретному виду деятельности (кибернетика, теория информации и др.). Неотъемлемой частью информационной культуры является знание новой информационной технологии и умение ее применять как для автоматизации рутинных операций, так и в неординарных ситуациях, требующих нетрадиционного творческого подхода.

В информационном обществе необходимо начать овладевать информационной культурой с детства, сначала с помощью электронных игрушек, а затем привлекая персональный компьютер. Для ВУЗов социальным заказом информационного общества следует считать обеспечение уровня информационной культуры студента, необходимой для работы в конкретной сфере деятельности. Причем наряду с изучением теоретических дисциплин информационного направления много времени необходимо уделить компьютерным информационным технологиям, являющимся базовыми составляющими будущей сферы деятельности. Качество обучения должно определяться степенью закрепленных

устойчивых навыков работы в среде базовых информационных технологий при решении типовых задач сферы деятельности.

Понятия «информационная культура и информационная грамотность», «цифровая культура и цифровая грамотность», могут при определенных ситуациях считаться взаимозаменяемыми. Некоторые исследователи этой тематики видят разницу между информационной грамотностью и цифровой культурой только в количестве усвоенных личностью технологических знаний и умений

Представление информации в цифровом виде открывает практически неограниченные возможности по ее переработке, так как любые преобразования цифровой информации осуществляются средствами ИКТ. Для получения максимальной эффективности от получаемой информации важным условием является ее правильная и своевременная обработка и анализ, то есть пользователь должен быть грамотным в данной сфере и владеть определенным перечнем компетенций. В связи с этим появляются такие понятия как цифровая грамотность и цифровая компетентность.

Термин «цифровая грамотность» был впервые популяризован в 1997 году Полом Гилстером. Он определил цифровую грамотность как способность критически понимать и использовать информацию, получаемую посредством компьютера в различных форматах из широкого диапазона источников [1]. Это определение было конкретизировано Алланом Мартином, который под цифровой грамотностью понимал осознание, установки и способность отдельных лиц надлежащим образом использовать цифровые инструменты и средства для идентификации, доступа, управления, интеграции, оценки, анализа и синтеза цифровых ресурсов; построения систем новых знаний, а также общения с другими людьми с целью конструктивных социальных действий в контексте конкретных жизненных ситуаций [2].

*Цифровая грамотность* подразумевает в себе набор знаний, умений и навыков, необходимых для эффективного использования цифровых

технологий в условиях информатизации общества. То есть цифровая грамотность объединяет в себе не только совокупность компетенций, связанных с использованием ИКТ, но и комплекс совершенно новых, обеспечивающих эффективное использование цифровых технологий в связи с высоким уровнем распространения Интернета и его охвата любых сфер деятельности. В широком смысле, цифровая грамотность определяется как осознание, установки и способность потребителей информации должным образом использовать цифровые инструменты и средства для идентификации безопасного доступа, управления, интеграции, оценки, синтеза и анализа цифровых ресурсов, для построения совершенно новых знаний, а также коммуникации с другими людьми с целью социализации в контексте конкретных жизненных ситуаций [12].

Сегодня практически каждый человек ведет активную социальную цифровую жизнь. У каждого есть не менее одного аккаунта, который он использует не только в личных целях, но и коммерческих. Доступ к Интернету возможен с любого устройства, поддерживающего web-технологии. В связи с этим значительно расширяются возможности для обучения и самообразования. Самой важной характеристикой оцифрованности является ее массовость, а основным негативным моментом является размытие границ доступности информации о личных данных пользователя. Поэтому важным является правильное и безопасное использование цифровых технологий, которые определяются посредством знаний и умений, объединенных в совокупность цифровых компетентностей.

Понятие *цифровой компетентности* включает в себя способности, умения и навыки эффективного использования цифровых технологий, умение их оценивать с точки зрения критичности и безопасности, а также технические навыки и умения использования ИКТ и компьютерных технологий. Так как цифровая компетентность является комплексным понятием, выделяют четыре ее составляющие:

1. Информационная: данная компетентность включает в себя умения и



навыки по обработке информации, то есть знания в области поиска и отбора информации, правильность формирования поискового запроса, а также способность ее критического осмысления.

2. Коммуникативная: определяется из совокупности умений и навыков, необходимых для различных форм коммуникации, таких как блоги, чаты, форумы, электронная почта, социальные сети и т.д., независимо от преследуемых пользователей целей, в том числе и коммерческих.

3. Техническая: состоит из умений и навыков, которые эффективно и технически безопасно позволяют использовать компьютерные технологии и технические средства, владеть компьютером и программным обеспечением, например, целевое использование компьютерных сетей, облачных технологий, виртуальных сервисов, интернет-банкинга и др.

4. Потребительская: набор умений и навыков, позволяющих использовать Интернет и цифровые технологии в потребительских целях для решения повседневных задач, связанных с определенными ситуациями, удовлетворяющих различные потребности пользователя, в том числе коммерческих, например, заказ и покупка товаров по Интернет, пользование онлайн-платежными системами, просмотр видео и т.п.

Для удовлетворения любой потребности умения и навыки используются в совокупности из каждой составляющей цифровой компетентности, поэтому выделяют несколько конкретных компетенций, которыми должен владеть пользователь для эффективного и рационального использования Интернета и цифровых технологий:

- компетентность в области поиска информации в интернет-ресурсах;
- компетентность в области использования персональных компьютеров, мобильных средств, гаджетов и других средств коммуникации;
- компетентность в области пользования социальными сетями;
- компетентность в области использования платежных систем и систем интернет-банкинга;
- компетентность в области удовлетворения потребностей в товарах и

услугах посредством использования Интернета;

– компетентность в области восприятия информации на признак ее критичности, достоверности, полезности и ценности;

– компетентность в области производства и потребления мультимедийного контента.

Комплекс данных компетентностей обеспечивает эффективное использование цифровых технологий, а также повышает степень безопасности пользования.

*Цифровая безопасность* определяется как защита прав пользователя при использовании цифровых технологий для удовлетворения своих потребностей, включающая возможность контролировать сетевые риски.

Сетевые риски, уменьшающие степень онлайн-безопасности, классифицируют на 4 категории:

1. Контентные риски: они связаны с процессом использования информации и материалов, находящихся в сети и содержащих вредоносную, неэтичную и противозаконную информацию, например, видео- и аудиофайлы, тексты, ссылки на сомнительные источники и т.д.

2. Коммуникационные риски: связаны с общением и межличностным взаимодействием пользователей в сети, возникающие при общении в чатах, социальных сетях, форумах, блогах, например, кибербуллинг, незаконные контакты и др.

3. Потребительские риски: связаны с приобретением товаров и услуг через Интернет посредством сомнительных и ненадежных сайтов, например, потеря денежных средств или финансовой информации.

4. Технические риски: связаны с повреждениями программного обеспечения, нарушения конфиденциальности или целостности хранящейся информации при помощи вредоносных программ, таких как вирусы, шпионские программы, боты, например, фишинг личных данных.

Обеспечение цифровой безопасности осуществляется не только с помощью специальных технических и программных средств, но и

разумностью использования Интернета и осведомленностью пользователя о соблюдении базовых мер предосторожности, таких как:

- защита персональных данных;
- борьба с угрозами целостности информации и компьютерными вирусами;
- негативное отношение к пиратскому программному обеспечению и пиратскому медийному контенту;
- уровень культуры взаимодействия в социальных сетях;
- соблюдение этических норм при размещении цифрового контента.

Быстрое развитие сетевых и интернет-технологий требует от пользователя определенную степень осведомленности в их использовании, при этом темп развития технологий превышает темп усвоения среднего пользователя всех результатов этого развития. Пользователь должен быть заинтересован в самообразовании по освоению новых информационно-коммуникационных и цифровых технологий, самостоятельно оценивая увеличивающиеся возможности и риски. Увеличение степени заинтересованности пользователя в повышении его уровня знаний в области цифровой грамотности и цифровой компетентности обеспечивается двумя компонентами: мотивацией и ответственностью. Ответственность подразумевает в себе обеспечение не только своей безопасности при коммуникации и работе по сети, но и всего цифрового сообщества, посредством оценивания последствия своих действий. Мотивация же определяется как осмыслении потребности в обеспечении безопасного пользования цифровыми технологиями за счет необходимого уровня знаний и умений, характеризующиеся уровнем цифровой грамотности и цифровой компетентности.

Расширение представлений о цифровой грамотности и обращение к понятию цифровой компетентности, наметившиеся в последнее время, объясняются следующими причинами. Во-первых, стремительный рост возможностей, предоставляемых Интернетом, делают недостаточным

рассмотрение Интернета только как специфической сферы деятельности человека. Сеть для современного человека – это целый мир, по богатству возможностей и деятельностей ничуть не уступающий миру «офлайн» и опосредствующий все сферы жизни. Так, академическая успешность начинает напрямую зависеть от цифровой «успешности» обучаемого. Это означает, что общее указание на знания и навыки в рамках традиционного определения цифровой грамотности требует в сложившемся социальном контексте систематизации практически бесконечного набора этих знаний и навыков. Постулат критичного отношения к информации также звучит чрезмерно обобщенно – для его понимания необходим учет содержания деятельности, анализ мотивации человека, его ценностной сферы.

Во-вторых, появление цифрового мира, который меняет деятельность и жизнь человека, подразумевает необходимость исследования и учета происходящих в нем социальных, политических, этических и психологических процессов. Если еще недавно обсуждение виртуальной реальности Интернета как новой уникальной формы существования человека звучало оправданно, то сегодня реальность и виртуальность уже не противопоставляются. А ограничения подхода, при котором человек рассматривается просто как пользователь виртуального пространства или специалист, его поддерживающий, становятся все более очевидными. В философии и социологии эта идея получает свое развитие в представлениях о цифровой культуре и цифровом гражданстве. При этом, под цифровой культурой понимается часть повседневной культуры гражданина цифрового общества, которая также должна регламентироваться посредством как законов, так и этических правил поведения и правил безопасности, созданных совместно гражданами этого общества [9].

Перечисленные основания являются исходными моментами в разработке модели цифровой компетентности. В соответствии с первым положением анализ социальной компетентности должен учитывать сферы и содержание деятельности человека в Интернете и подразумевает

предварительную систематизацию тех компетенций, знаний и умений, которые важны для диагностики. В соответствии со вторым положением, необходимо включение в структуру цифровой компетентности компонентов мотивации и ответственности в качестве системообразующих звеньев, определяющих ее дальнейшее развитие, а также принятие решений в Интернете в ситуации неопределенности.

Под цифровой компетентностью понимается основанная на непрерывном овладении способность индивида уверенно, эффективно, критично и безопасно выбирать и применять инфо-коммуникационные технологии в разных сферах жизнедеятельности (информационная среда, коммуникации, потребление, техносфера), а также его готовность к такой деятельности. Иными словами, цифровая компетентность – это не только сумма общепользовательских и профессиональных знаний и умений, которые представлены в различных моделях ИКТ-компетентности, информационной компетентности, но и установка на эффективную деятельность и личное отношение к ней.

Рассмотрение ответственности как компонента цифровой компетентности требует понимания прав и обязанностей «цифрового гражданина» и правил поведения в цифровом мире. Вопросы, связанные с ответственностью, соотносятся также с проблемой безопасности современных инфо-коммуникационных технологий для молодежи. Сюда входит не только обеспечение технической безопасности, но и обращение пользователей к специальным службам в случае столкновения с угрозами в Интернете. Цифровая компетентность должна включать знания, умения и навыки, позволяющие использовать Интернет безопасно и критично.

Глобальный и всеохватывающий характер Интернета способствуют проявлению цифровой компетентности в разных сферах и видах деятельности. Выделяют четыре сферы жизнедеятельности человека, в которых в полной мере проявляются возможности и риски интернет-пространства (рис. 1). Это информационная (контентная) среда (создание,

поиск, отбор, критическая оценка контента), сфера коммуникации (создание, развитие, поддержание отношений, идентичности, репутации, процессы самопрезентации), сфера потребления (использование Интернета в потребительских целях: заказы, услуги, покупки и др.) и техносфера (владение компьютером и программным обеспечением, обеспечение технической безопасности).



Рис. 1. Индекс цифровой компетентности: компоненты и сферы

Соответственно, можно выделить четыре вида цифровой компетентности:

1. Информационная и медиа-компетентность: знания, умения, мотивация и ответственность, связанные с поиском, пониманием, организацией, архивированием цифровой информации, ее критическим осмыслением и созданием материалов с использованием цифровых ресурсов (текстовых, изобразительных, аудио и видео).

2. Коммуникативная компетентность: знания, умения, мотивация и ответственность, необходимые для онлайн-коммуникации в различных формах (электронная почта, чаты, блоги, форумы, социальные сети и др.).

3. Техническая компетентность: знания, умения, мотивация и ответственность, позволяющие эффективно и безопасно использовать компьютер и соответствующее программное обеспечение для решения различных задач.

4. Потребительская компетентность: знания, умения, мотивация и ответственность, позволяющие решать с помощью компьютера различные повседневные задачи, предполагающие удовлетворение различных потребностей [8].

Как и феномен цифровой компетентности в целом, каждая из компетентностей, входящих в его состав, имеет компоненты, связанные с мотивацией и ответственностью. Мотивационный компонент предполагает формирование осмысленной потребности в цифровой компетентности как основы адекватной цифровой активности, дополняющей жизнедеятельность человека в современную эпоху. Компонент ответственности включает, помимо обозначенных выше, компетенции по онлайн-безопасности: умения и навыки обеспечения безопасности при работе с информацией в интернете.

Все перечисленные компоненты цифровой компетентности могут по-разному реализовываться в каждой из этих четырех сфер. Использование Интернета для общения, поиска, скачивания и создания контента, для решения технических проблем, для покупок и платежей – все это разные возможности и, соответственно, для их реализации необходимы разные ресурсы и компетенции личности. Как «отставание» в цифровом развитии, так и «цифровая гениальность» могут быть как тотальными (во многих сферах деятельности), так и частичными, парциальными (в отдельных областях). Поэтому, при исследовании цифровой грамотности важно изучать ее компоненты, и сферы, в которых каждый из компонентов может получать специфическое развитие и реализацию.

Для оценки состояния развития цифрового общества различными международными организациями, компаниями было разработано значительное количество ИКТ-индексов, каждый из которых основывается

на избранных приоритетах исследования. С помощью индексной модели представляется возможным оценить почти все факторы, влияющие на развитие информационного общества государства и в будущем гармонизировать данную модель для международного уровня для сравнения с развитыми странами мира.

Разработка методологии расчета композиционного (сводного) ИКТ-индикатора является непрерывным процессом, и основной набор индивидуальных индексов подлежит пересмотру с течением времени и учетом изменений в обществе. Ни один из созданных международных индикаторов не может быть полностью использован для оценки развития информационного общества конкретного государства ввиду определенных особенностей.

Сводные ИКТ-индексы (е-индексы) – это величины, которые характеризуют уровень развития ИКТ на основе показателей – ИКТ-индикаторе и их наборов (суб-индикаторов/суб-индексов), при этом определение индикаторов и методика построения индекса в значительной степени зависит от выбранных приоритетов исследования. ИКТ-индексы строятся на основе алгоритмов, определяющих их функциональную зависимость от набора переменных – индикаторов. Для большинства индексов суб-индикаторы разделены на категории по содержанию, и для каждой категории строится свой компетентный индекс или предварительно набор индикаторов, что дает возможность анализа и мониторинга ситуации в соответствующей ИКТ-сфере.

Индекс цифровой возможности (DOI) является электронным индексом, который основан на международном уровне показателей в сфере ИКТ. Индекс измеряет информационно-коммуникационную возможность граждан той или иной страны иметь универсальный, объективный и одинаковый для всех доступ к информации. DOI основан на показателях ИКТ, сгруппированных в 3 блока: возможность, инфраструктура и использование (рис. 2).



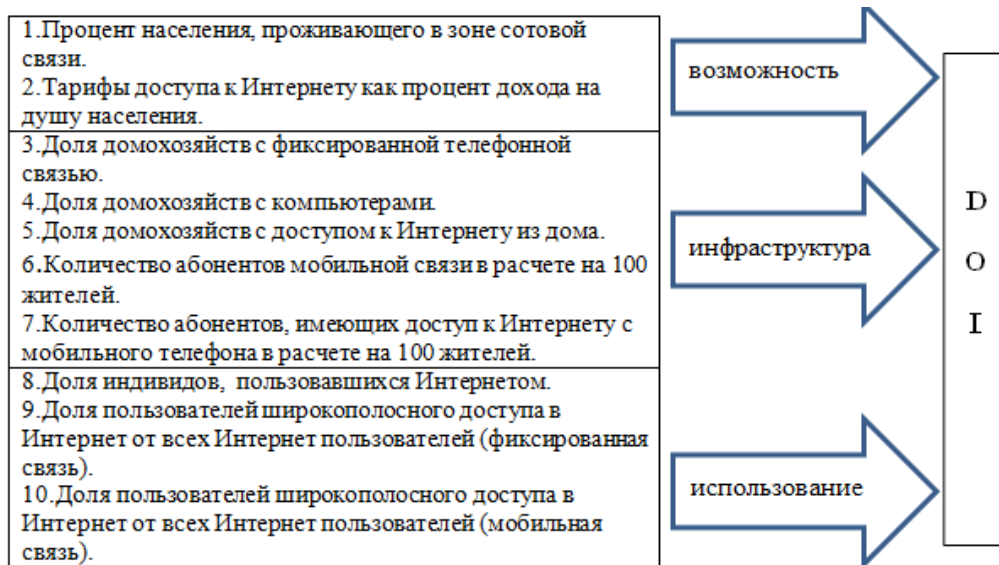


Рис. 2. Структура индекса цифровых возможностей

Индекс сетевой готовности (NRI) создан для предоставления возможности оценки информационно-телекоммуникационных технологий на глобальном уровне и сравнение готовности ИКТ и использования ИКТ в экономике. Индекс сетевой готовности состоит из четырех субиндексов, которые оценивают среду для развития ИКТ, готовность общества к использованию ИКТ, фактическое использование ИКТ государством, бизнесом и населением, а также последствия, которые ИКТ порождает в экономике и обществе. При определении места в мировом рейтинге все страны ранжируются на основе данного Индекса, где первое место в рейтинговой таблице соответствует наивысшему значению этого показателя, а последнее – низшему. В таблице 1 содержится список стран и территорий мира, упорядоченных по Индексу сетевой готовности по итогам 2015 года.

Рейтинг стран мира по индексу сетевой готовности

Место	Страна	Индекс
1	Сингапур	6,00
2	Финляндия	6,00
3	Швеция	5,80
4	Нидерланды	5,80
5	Норвегия	5,80
	...	
41	Россия	4,50
68	Молдова	4,00
71	Украина	4,00
	...	
142	Гвинея	2,40
143	Чад	2,40

\* Источник: составлено и рассчитано на основе данных аналитического портала [16]

Индекс развития информационно-коммуникационных технологий разработан на основе 11 показателей, которыми Международный союз электросвязи оперирует в своих оценках. Индекс сводит показатели в единый критерий, который можно использовать как инструмент для проведения сравнительного анализа на глобальном, региональном и национальном уровнях. Эти показатели касаются доступа к ИКТ, их использования, а также практического знания этих технологий, в частности: число стационарных и мобильных телефонов на 100 жителей страны, количество домашних хозяйств, имеющих компьютер, количество пользователей Интернета, уровне грамотности и другие. Уровень развития ИКТ сегодня является одним из наиболее важных показателей экономического и социального благополучия государства. Таблица 2 содержит список стран и территорий мира, упорядоченных по Индексу развития информационно-коммуникационных технологий по итогам 2015 года.

**Рейтинг стран мира по индексу развития информационно-коммуникационных технологий**

<b>Место</b>	<b>Страна</b>	<b>Индекс</b>
1	Южная Корея	8,93
2	Дания	8,88
3	Исландия	8,86
4	Великобритания	8,75
5	Швеция	8,67
	...	
45	Россия	6,91
66	Молдова	5,81
79	Украина	5,23
	...	
142	Эритрея	1,22
143	Чад	1,17

\* *Источник: составлено и рассчитано на основе данных аналитического портала [16]*

Глобальный индекс инноваций (The Global Innovation Index) – это глобальное исследование и сопровождающий его рейтинг стран мира по показателю уровня развития инноваций. Глобальный индекс инноваций составлен из 80 различных переменных, которые детально характеризуют инновационное развитие стран мира, находящихся на разных уровнях экономического развития. Индекс рассчитывается как взвешенная сумма оценок двух групп показателей:

1. Располагаемые ресурсы и условия для проведения инноваций:

- институты;
- человеческий капитал и исследования;
- инфраструктура;
- развитие внутреннего рынка;
- развитие бизнеса.

Достигнутые практические результаты осуществления инноваций:

- развитие технологий и экономики знаний;
- результаты творческой деятельности.

Таким образом, итоговый индекс представляет собой соотношение затрат и эффекта, что позволяет объективно оценить эффективность усилий по развитию инноваций в той или иной стране. Таблица 3 содержит список стран и территорий мира, упорядоченных по индексу инноваций.

Таблица 3

**Рейтинг стран мира по индексу инноваций**

Место	Страна	Индекс
1	Швейцария	64,80
2	Великобритания	62,40
3	Швеция	62,30
4	Финляндия	60,70
5	Нидерланды	60,60
	...	
43	Молдова	40,70
49	Россия	39,10
63	Украина	36,30
	...	
142	Того	1,22
143	Судан	1,17

\* *Источник: составлено и рассчитано на основе данных аналитического портала [16]*

Свобода прессы в мире – это ежегодное исследование и сопровождающий его рейтинг о состоянии свободы средств массовой информации в странах мира.

Выводы о состоянии свободы средств массовой информации в той или иной стране специалисты организации делают на основе 109 показателей, включая оценку таких критериев, как свобода слова, степень правительственного контроля над СМИ, условия работы журналистов в стране, экономическая и политическая ситуация в стране, и так далее. В исследовании используется система оценки государств в трёх номинациях – правовой, политической и экономической. Суммарно они показывают положение страны в общем рейтинге, где показатель свободы СМИ оценивается по 100-балльной шкале. Чем выше общий балл,

тем хуже положение страны, соответственно – более низкое место в рейтинговой таблице. Все государства разделены на три условные группы:

1. Страны со свободными СМИ (от 0 до 30 баллов).
2. Страны с частично свободными СМИ (от 31 до 60 баллов).
3. Страны с несвободными СМИ (от 61 до 100 баллов).

Таблица 4 содержит список стран и территорий мира, упорядоченных по показателю состояния свободы прессы за 2015 год.

*Таблица 4*

**Рейтинг стран мира по индексу инноваций**

Место	Страна	Статус	Рейтинг, балл
1	Норвегия	свободные	10
2	Швеция	свободные	10
3	Бельгия	свободные	11
4	Финляндия	свободные	11
5	Нидерланды	свободные	11
	...		
121	Молдова	Частично свободные	55
126	Украина	Частично свободные	58
181	Россия	несвободные	83
	...		
166	Узбекистан	несвободные	95
143	Северная Корея	несвободные	97

*\* Источник: составлено и рассчитано на основе данных аналитического портала [16]*

Чтобы понять радикальные изменения, происходящие в сфере коммуникаций, следует обратить внимание на революцию, произошедшую в области цифровых технологий за последние десятилетия. Постоянно снижающаяся стоимость и возрастающая емкость компьютерных микросхем, постоянно увеличивающаяся скорость передачи данных по сети и пропускная способность, неуклонно растущее число пользователей сети – все это привело к стремительному развитию Интернета и увеличению количества веб-сайтов. Если учесть еще и мобильные коммуникации (зачастую также зависящие от Интернета), то становится понятно, почему цифровые

коммуникации получают все большее распространение, а все другие каналы коммуникации переживают относительный спад.

На осуществление быстрого перехода к цифровым коммуникациям в течение последних десятилетий повлияло несколько факторов:

- цифровые коммуникации отличаются быстротой, могут работать в режиме реального времени;
- интерактивность дает большие преимущества;
- потребители уже привыкли к тому, что они могут общаться и получать информацию в любом месте и в любое время;
- с появлением многочисленных точек контакта и каналов повышается степень мобильности.

Подсчитано, что по состоянию на 2011 год количество пользователей Интернета в ПМР составляло 64 тыс. человек, однако с каждым годом наблюдается устойчивая тенденция к росту числа пользователей, и к 2015 году данный показатель составил 105,3 тыс. абонентов (табл. 5). Что касается абонентов мобильной сотовой связи, то в 2015 году показатель был равен 339,1 тыс. абонентов. Потребление цифрового кабельного телевидения в 2011 году составило 100 тыс. абонентов. При этом так же наблюдается положительная тенденция, и в 2015 году показатель составил 131,7 тыс. абонентов.

*Таблица 5*

**Анализ потребительского спроса на цифровые технологии в Приднестровье с 2011 по 2015 года**

<b>Показатель</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>
Количество абонентов мобильной сотовой связи, тыс. абонентов	266,5	291,3	309,8	341,1	339,1
Количество абонентов сети «Интернет», тыс. абонентов	64	76,1	88,3	97,6	105,3
Количество абонентов цифрового кабельного телевидения, тыс. абонентов	100	110,1	131,1	132,4	131,7

*\* Источник: составлено и рассчитано на основе данных статистического сборника ПМР [11]*

Если проанализировать данные показатели относительно численности населения Приднестровья за этот же период, то выявится, что к 2015 году количество абонентов мобильной сотовой сети составило 71,37% от общей численности населения (табл.6), а количество абонентов сети Интернет – 22,16%, а количество абонентов цифрового телевидения – 27,72% соответственно.

Таблица 6

**Численность населения в Приднестровье с 2011 по 2015 года**

Показатель	2011	2012	2013	2014	2015
Численность населения, тыс. человек	513,4	509,4	505,2	500,7	475,1

\* *Источник: составлено и рассчитано на основе данных статистического сборника ПМР [11]*

Так как предоставление услуг связи и передачи данных является коммерческой деятельностью, то в связи с повышением спроса на данный вид услуг можно определить и тенденцию развития полученных доходов от этого вида деятельности (табл.7).

Таблица 7

**Доходы от услуг связи в Приднестровье с 2011 по 2015 года**

Доходы от услуг связи	2011	2012	2013	2014	2015
телеграфная электросвязь, услуги по передаче данных, тыс. рублей	107367,1	112141,2	157685,6	184045	191042,5
мобильная, тыс. рублей	238113,6	270316,5	270090,3	282062,6	272655,6
радиосвязь, радиовещание и телевидение, тыс. рублей	68702,3	92737,6	90396,4	96135,7	92557,2

\* *Источник: составлено и рассчитано на основе данных статистического сборника ПМР [11]*

С 2011 по 2015 года наблюдается положительная динамика по всем трем показателям. Наибольший доход приносят услуги мобильной сотовой связи, к 2015 году показатель составил 272 655,6 тыс. рублей, что составило 36,82% от всех услуг связи. Доходы от услуг передачи данных составили

191 072,5 тыс. рублей, что составило 25,80 %, а доходы от телевидения, радиовещания и радиосвязи составили 92 557,2 тыс. рублей, что составило 12,50 % соответственно.

Если предположить, что оплату данных услуг производит только экономически активное население республики, то в 2015 году на одного экономически активного жителя Приднестровья приходятся затраты на услуги связи в размере 3 973,25 рублей в год, или 331,1 рублей в месяц (табл. 8). В 2011 году этот показатель составил 2 898,41 рублей в год, или 241,53 рублей в месяц. То есть за пять лет затраты на потребление цифровых услуг увеличились на 1 074,84 рублей относительно возросшего спроса на данный вид услуг.

*Таблица 8*

**Экономически активное население Приднестровья с 2011 по 2015 года**

Показатель	2011	2012	2013	2014	2015
Экономически активное население, тыс. человек	142,9	145,6	145,3	147,5	140,0

*\* Источник: составлено и рассчитано на основе данных статистического сборника ПМР [11]*

В информационном обществе центр тяжести приходится на общественное производство, где существенно повышаются требования к уровню подготовки всех его участников. Поэтому в программе информатизации следует особое внимание уделить информатизации образования как направления, связанного с приобретением и развитием информационной культуры человека. Это, в свою очередь, ставит образование в положение «объекта» информации, где требуется так изменить содержание подготовки, чтобы обеспечить будущему специалисту не только общеобразовательные и профессиональные знания в области информатики, но и необходимый уровень информационной культуры. Повсеместное внедрение персонального компьютера во все сферы народного хозяйства, новые его возможности по организации «дружественной» программной



среды, ориентированной на пользователя, использование телекоммуникационной связи, обеспечивающей новые условия работы специалистов, применение информационных технологий для самой разнообразной деятельности, постоянно растущая потребность в специалистах, способных ее осуществлять, ставят перед государством проблему по пересмотру всей системы подготовки на современных технологических принципах. В нашей стране решение этой проблемы находится на начальной стадии, поэтому целесообразно учесть опыт наиболее развитых стран, где этот процесс уже получил значительное развитие.

### Литература

1. Gilster P. Digital Literacy. – N.Y.: Wiley Computer Publishing, 1997.
2. Martin A., Madigan D. (Eds.). Digital literacies for learning. – L: Facet, 2006.
3. Van Dijk J. The network society. London, 2011.
4. Белл Даниэл. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования: Пер. с англ. – М.: Academia, 2001. – 944 с.
5. Галкин Д. В. Digital Culture: методологические вопросы исследования культурной динамики от цифровых автоматов до техно-био-тварей // Международный журнал исследований культуры. 2012. – № 3. С. 11-16.
6. Голобуцкий А., Шевчук О. Электронное правительство. – М.: Знание, 2007. – 432 с.
7. Зенина О.В. Информационное общество: цифровое настоящее и цифровое будущее, достижения и противоречия // Электронный журнал «Знание. Понимание. Умение». – 2009. – № 4.
8. Козырев А.Н. Коллективная монография «Цифровое будущее культуры: измерения и прогнозы». – М.: ЦЭМИ РАН, 2016. – 340 с.

9. Палкин В. Цивилизация без культуры – путь в никуда / В.А. Палкин. – Саарбрюккен: LAMBERT Academic Publishing, 2015. – 119 с.
10. Самуэльсон П.Э., Нордхаус В. Д. Экономика: Пер. с англ. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2000. – 608 с.
11. Статистический ежегодник Приднестровской Молдавской Республики – 2016: Статистический сборник (за 2011 – 2015 гг.) / Государственная служба статистики Министерства экономического развития Приднестровской Молдавской Республики – Тирасполь, 2016 – 185 с.
12. Тапскотт Д. Электронно-цифровое общество. – М.: Рефл-бук, 1999. – 714 с.
13. Тапскотт Д., Уильямс Э. Д. Викиномика. Как массовое сотрудничество изменяет все. М.: BestBusinessBooks, 2009. – 392 с.
14. Тихонова С.В. Социальная мифология в коммуникационном пространстве современного общества: автореф. дис. докт. филос. наук. Саратов, 2009. – С. 27-28.
15. Хаперская А.В. Возникновение необходимости создания нового экономического механизма в связи с появлением программ корпоративной социальной ответственности / А.В. Хаперская, С.З. Мусина // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 1.
16. Гуманитарные технологии. Аналитический портал. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://gtmarket.ru/>

## ГЛАВА 2. ЦИФРОВОЕ ОБЩЕСТВО, ПОКОЛЕНИЕ «NEXT» И

### ПОДГОТОВКА КАДРОВ В ВУЗЕ

*В.Н. ЧЕРНИЙ*, аспирант, ст. преп. каф. прикладной информатики в экономике филиала ПГУ им. Т.Г. Шевченко в г. Рыбнице

*К.Н. ПОПАДЮК*, преп. каф. прикладной информатики в экономике филиала ПГУ им. Т.Г. Шевченко в г. Рыбнице

*Л.Н. НИКОЛАЕВА*, преп. каф. прикладной информатики в экономике филиала ПГУ им. Т.Г. Шевченко в г. Рыбнице

#### 2.1. Поколение «Next»: студент эпохи постмодерна

Нынешняя генерация вузовских студентов – поколение «Next» – принесла с собой в аудиторию целый ряд личностных и социальных особенностей, которые подчас ставят в тупик работников образования. Будучи «продуктом» совершенно иной социальной реальности, нежели поколения, представленные профессорско-преподавательским составом, эта генерация проявляет постмодернистский тип поведения и потребительское отношение к образованию, которые крайне плохо сочетаются с традиционной схемой преподавания знаний в высшей школе.

Следует сразу оговориться, что обобщения относительно целых поколений – занятие, по меньшей мере, рискованное, особенно если речь идет о таком поколении, как поколение «Next». Тем не менее существует заимствованная из социологии и антропологии концепция модальной личности, которую уже долгое время успешно используют для описания основных личностных тенденций, характерных для той или иной группы либо популяции. Если не забывать, что внутри любой группы существует большая вариативность, и не подходить к модальным тенденциям догматически как к неким стереотипам, то некоторые обобщения все же могут оказаться полезными для понимания природы поколенческих групп.

Если рассматривать способы проникновения в цифровое общество, то можно отметить, что одни (само поколение «Next», а теперь уже и поколение Z) оказались в цифровом обществе от рождения. Другие входили в него в юности, когда особенно высок потенциал освоения новых знаний. Третьи

приложили немало сил, чтобы стать хотя бы уверенными пользователями. Не нужно забывать и о тех «неучастниках» сетевых отношений, кто не имел возможности или желания хотя бы поверхностно ознакомиться с технологической основой перечисленных разновидностей общественного устройства: например, не пользуются мобильной связью, не имеют платежных карт, не посещают магазинов с товарами, маркированными штрих-кодами [3].

Человек в цифровом обществе, его проблемы – это предмет междисциплинарных профессиональных интересов специалистов в области философии, информатики, психологии, лингвистики, медицины, этнографии, педагогики, экономики и связывающих эти дисциплины областей (таких, например, как психолингвистика или клиническая психология) [3].

Тенденция нарастающего влияния техники на развитие общества и человека нашла отражение в появлении нового – индустриального типа общества. Всё более возрастающая на современном этапе роль цифровых технологий во всех областях жизни общества обусловила рождение понятий информационного или цифрового общества и цифрового поколения людей. Это новое поколение осваивает с самого раннего возраста эти технологии и его жизнь уже немыслима без интернет-коммуникаций и других средств цифрового общения. Появление нового поколения, для которого Интернет не просто средство получения новой информации и общения, но важнейшая сфера их существования, жизнедеятельности, порождает новые проблемы, актуальные для психологов и педагогов.

Отечественные и зарубежные учёные уже с конца XX века активно исследуют положительные и отрицательные факторы, которые являются результатом активного использования детьми Интернета. Учёные особое внимание уделяют позитивным моментам вхождения Интернета в жизнь общества и его возможностям для развития человека. Речь идёт, прежде всего, о развитии у него глобального или планетарного сознания. Человек начинает жить и воспринимать мир не только через призму национальных

или региональных ценностей, но выходит на уровень планетарных или общечеловеческих проблем. Глобальное или планетарное мышление предполагает преодоление раздробленности (разбиения) знаний и формирование целостного мировосприятия. «Планетарное мышление, – считают В.С. Данилова и Н.Н. Кожевникова, – выступает некоторой оболочкой, мыслительные процессы которой опираются на равновесные ядра философских систем, религий, литературы, искусства, взаимодействуя с ними равновесным образом, что обеспечивает этому мышлению устойчивость» [4].

Учёные отмечают, что Интернет для современного подростка выступает как основной источник получения значимой информации, изучения, постижения окружающего мира. Ценность его заключается в возможности максимально быстрого поиска, нахождения нужной информации, которая требует дальнейшего анализа, интерпретации, обобщения. Между тем, с тревогой отмечается то, что часто подростки начинают игнорировать книгу как важнейший источник знания. При поиске информации в интернет-пространстве не обращают внимания на авторство, на достоверность источников, бездумно «потребляя» непроверенную, ложную и даже опасную, провокационную информацию и воспринимают её как истинную.

Для нового цифрового поколения детей Интернет – это основной способ общения. При этом многие из учёных считают, что это средство не сужает, а расширяет круг общения подростков между собой. Интернет помогает ребёнку находить и входить в контакт с новыми сообществами не только сверстников, но и разновозрастными сообществами людей, объединённых общим интересом, и активно общаться с ними, получая новую информацию и организуя свой досуг.

Однако многие научно-педагогические работники не отмечают блестящих достоинств у своих студентов. Вместо того чтобы сидеть и ждать от абитуриентов проявления признаков идеального студента, гораздо

продуктивнее будет признать, что представители поколения «Next» являются неизбежным продуктом потребительского постмодернистского общества, описать их характерные особенности и выработать эффективный план действий. Учитывая вышеописанные социальные влияния, логично предположить, что представителям поколения «Next» свойственны следующие характеристики.

1. Потребительское отношение к жизни. Для студентов постмодерна в образовании, как и в любой иной области жизни, все большее значение приобретает модель отношений «производитель – потребитель». Данная модель накладывает существенный отпечаток как на отношение нового поколения к целям обучения, так и на взаимодействие студента и ВУЗа. В процессе обучения студенты все чаще настаивают на немедленном удовлетворении своих желаний, ищут наиболее выгодных сделок, склонны торговаться.

2. Ориентация на развлечение. Начиная с детских телепередач поколению «Next» внушают, что обучение должно быть увлекательным, легким и доставлять удовольствие. Сегодня молодые люди могут ожидать, что легкими и увлекательными будут любые их занятия. Между тем подобные представления плохо сочетаются с такими качествами, как усердием и кропотливым трудом, необходимыми для получения серьезного высшего образования.

3. Несдержанность желаний. Постмодернистская культура крайне щепетильно относится к личным потребностям. Если у современного студента возникла потребность в чем-либо, ее следует немедленно удовлетворить, и среда должна предоставлять для этого все необходимые условия.

4. Жизненная близорукость. У многих представителей поколения «Next» крайне низко развиты навыки критического мышления, они пасуют перед трудностями и не умеют надолго планировать свои действия. Несомненно, неспособность планировать будущее нужно признать

результатом плохого усвоения ценностей модерна: рациональности, логики, расчета [13].

5. Приспособляемость и прагматизм. Поколение «Next», научившись подстраиваться под различные требования современной жизни и ознакомившись с самыми разными стилями жизни и поведения, превосходно адаптируется к разнообразным обстоятельствам и условиям, прагматично подходит к жизненным проблемам и применяет для их решения подходящие средства и механизмы [13].

6. Высокая самооценка. Искусственное завышение оценок при низком уровне знаний в старших классах современной школы ведет к тому, что многие абитуриенты приходят в ВУЗы в полной уверенности, что можно также будут добиваться высоких результатов без особого труда. Многие студенты позже испытывают настоящее потрясение, столкнувшись с реальными требованиями и трудностями учебы в ВУЗе.

7. Они знают, чего хотят. Многие из сегодняшних студентов готовы заботиться сами о себе, привыкнув к этому с раннего возраста, и потому производят впечатление людей самостоятельных, знающих, чего хотят от жизни. И хотя подчас их капризная требовательность выглядит как проявление зависимости, на самом деле они лишь упрямо добиваются своей цели, используя для этого любые средства.

8. Скептицизм. Сочетание множества факторов вызвало падение доверия к авторитетам и традиционным источникам знаний, что является важнейшей чертой постмодерна. В результате студенты стали подвергать сомнению истинность преподаваемых им сведений и придают гораздо больше значения личному опыту, а это чрезвычайно затрудняет процесс высшего образования, так как оно по большей части дидактично и во главу угла ставит объективность.

9. Стресс. Молодежь поколения «Next» подвержена сильному стрессу – во многом именно из-за отсутствия безопасности, – хотя старается не показывать этого. Целый клубок проблем – работа, деньги, долги, учеба –

вызывает чувство безысходности. Большинство студентов признавались, что у них порой опускаются руки. Следует добавить, что мало кто из представителей нынешней молодежи обладает достаточными социальными навыками, привязанностями, контактами, чтобы найти прибежище от стрессов в традиционных институтах (в компании сверстников, семье, среди соседей, в церкви).

10. Недостаток воспитанности и отзывчивости. Для многих нынешних молодых людей, как и для современного общества в целом, характерна крайняя невоспитанность. Сегодняшние молодые люди выглядят эмоционально зажатыми, особенно по сравнению с другими поколениями, и их трудно расшевелить и увлечь.

11. Интеллектуальное равнодушие. Как уже говорилось, нынешнее поколение, пожалуй, – наименее усердное за всю студенческую историю. Студенты не желают учиться или хотя бы соблюдать дисциплину, чрезвычайно мало времени проводят за учебниками, скучают на занятиях и чаще, чем прежде, опаздывают на них.

12. Искушенность в технике. Современные молодые люди, с пеленок окруженные электроникой, прекрасно ориентируются в новых технологиях и нетерпимо относятся к технической некомпетентности других.

И это далеко не все характеристики студента эпохи постмодерна.

Современное поколение студентов, выросшее в специфических условиях постмодернистской эпохи, приходит в высшее учебное заведение со своими особенностями и запросами. Для того, чтобы современное поколение «NEXT» смогло овладеть интеллектуальными и социальными навыками, было востребованы на рынке труда и в современном, все более усложняющемся обществе, необходимо осознать эти их характерные особенности и пересмотреть методы и содержание высшего образования, изменить саму атмосферу учебных занятий, для того, чтобы как можно больше содействовать успеху современного студента [13].



Развитие информационных технологий сегодня позволяет широко использовать их в образовательном процессе, что обусловило необходимость организации информационного или медиа образования, прежде всего, для учителей, а также и для учащихся. Речь идёт о нескольких постепенно усложняющихся уровнях медиа образования:

- формирование информационной или компьютерной грамотности;
- информационной образованности;
- информационной компетентности;
- информационной культуры и информационного менталитета [5].

Формирование информационной грамотности предполагает обучение правилам и приёмам пользования компьютером для решения достаточно простых практических задач и воспитание пользователя других информационных средств. Информационная образованность включает в себя уже кроме знаний и умений использования ИКТ, наличие опыта создания и преобразования информационных объектов. Информационная компетентность включает в себя достаточно прочное владение теоретическими знаниями, способами мышления, необходимыми для информационной деятельности, а также особым ценностно-эмоциональным отношением к этой деятельности, готовностью к самостоятельной и творческой деятельности с использованием ИКТ.

Информационная культура дополняется наличием высоких теоретических знаний, культурных умений, навыков и опыта, выраженных в культуре поиска, отбора, анализа и интерпретации ценной информации, а главное – участием в творческой деятельности, внесением собственного вклада в развитие культуры. Высший уровень представляет – информационный менталитет, который характеризуется наличием устойчивых представлений, убеждений, ценностей личности, что позволяет не только искать и брать из Интернета только необходимую информацию,

проявлять открытость, критичность и гибкость в её использовании, а также уметь творить и самореализовываться в информационном пространстве.

В зависимости от характера использования информационного поля Интернета учёные выделяют следующие типы юных медиа-пользователей:

1) простые пользователи (42%); 2) «путешественники и открыватели» (16%); 3) «граждане цифрового мира» (13%); 4) творцы (10%); 5) «террористы и бунтари» (12%) [15].

Последняя группа – это те подростки, которые, по их собственным ответам, предпочитают критику, споры, издевательства в комментариях и ищут материалы и сайты асоциальной направленности.

Научные исследования отечественных и зарубежных учёных показывают, что Интернет и его широкое использование детьми и подростками порождает серьёзные проблемы. На первое место по значимости выходят проблемы, связанные с вредом для физического и психического здоровья, который наносит компьютер и другие цифровые средства коммуникаций.

Погружаясь в виртуальный мир, подростки теряют чувство меры и проводят за компьютером по 5 и более часов в сутки. Чрезмерное количество времени, проводимое за компьютером, в том числе – за играми, порождает Интернет-зависимость и игроманию. Это приводит к трансформации или к смене ценностей, отрыву ребёнка от реальности, замене реального общения – виртуальным, к потере интереса к учёбе и другим видам значимой деятельности, к отчуждению от общества, в том числе – от школы, семьи и близких людей. Подросток демонстрирует нетерпение, раздражение и даже проявляет агрессию по отношению к тем, кто пытается оторвать его от этого занятия, или чувство вины, осознавая опасность и понимая, что сам он не способен преодолеть возникшую зависимость. Для него характерны резкие смены настроения – от восторга от достигнутых игровых достижений до глубокого разочарования, депрессии в случае каких-либо неудач в игре или других занятиях, связанных с компьютерными проблемами.

Постоянное нахождение в информационном поле Интернета таит многочисленные угрозы, в том числе опасность подвергнуться внушению или информационным манипуляциям. Под манипуляциями, как известно, подразумевается скрытое психологическое воздействие на сознание и подсознание человека с целью добиться от него желаемого, выгодного для манипулятора поведения.

Учёные на современном этапе отмечают увеличение количества субъектов манипуляционного воздействия (политические, религиозные, мистические организации, коммерческие структуры, отдельные личности), усиление силы и разнообразия используемых ими суггестивных и манипуляционных технологий, техник и приёмов. Манипуляторы, основываясь на знаниях особенностей психики людей определённого возраста, уровня образования, состояния здоровья и других особенностей человека, переплетая ложь с правдой, делая определённые акценты и навязывая собственные представления и взгляды, – часто пробуждают ложные потребности, толкают к отклоняющемуся от нормы (девиантному) и даже преступному поведению.

Особую опасность представляют увлечения подростков мистическими, порнографическими и экстремистскими материалами, которые выкладываются в сети Интернет. Подростки, у которых ещё не сформировалось собственное мировоззрение, чёткие духовно-нравственные представления, взгляды, убеждения и идеалы, способность к критическому восприятию и оценке сложных политических и социальных событий и процессов, умение предвидеть последствия определённых действий и поступков, не выработаны навыки самоконтроля, чаще всего становятся жертвами информационных манипуляций.

Подростки более внушаемы, чем взрослые люди. Они склонны безоговорочно следовать «моде» и стремиться добиться того, что относится к категории «престижного». Например, обладать определёнными вещами или выглядеть и вести себя именно так, как предлагается в рекламе. Создатели

специальных сайтов экстремистского типа фактически обучают подростков различным способам самоубийства или убийства других людей; вовлекают в запрещённые религиозные секты, организации; навязывают идеи нацизма или неонацизма; разжигают национальную рознь и межнациональные конфликты; провоцируют и призывают на погромы, массовые беспорядки; обучают изготовлению взрывных устройств и способам подготовки и проведения терактов и др. Конечно, важен государственный и общественный контроль над материалами, появляющимися в интернет-пространстве, но не менее важны и педагогические меры по воспитанию подростков.

В условиях цифрового общества психолог и педагог должны отлично понимать особенность психического развития представителей нового поколения детей и учитывать все опасности пребывания ребёнка в сети Интернет. На современном этапе ещё более актуальным становится формирование именно информационного иммунитета у детей и подростков. Учащиеся должны не только уметь искать и отбирать нужную, полезную для их социального и культурного развития информацию, критически её оценивать, но и осознавать множественные факторы риска, развивать способности противостояния негативному, в том числе – внешнему манипулятивному воздействию. Используя метод убеждения важно разъяснять огромную опасность для общества различных форм преступного, в том числе – экстремистского поведения в области политических, религиозных, национальных и других сферах человеческих отношений.

Необходимо проводить систему профилактических форм работы по предупреждению девиантного и преступного поведения. Среди них могут быть как разнообразные лекции, беседы, «круглые столы», диспуты, дискуссии, а также – специально организуемые деловые и ролевые игры, психолого-педагогические тренинги, «пробы сил» в социально – значимой, полезной деятельности. Миру Интернета необходимо противопоставлять интересные для подростков коллективные дела, живое общение в кругу настоящих друзей. Подростки должны понимать то, что Интернет при всей

его важности, полезности, значимости в современном мире не единственное средство познания этого мира и не может заменить реальной жизни, полноценного общения и творчества. Целенаправленная и систематическая работа по воспитанию подростков помогает преодолевать нарушения социализации, являющиеся следствием неправильного использования цифровых технических средств и переоценки их роли в жизни и развитии человека. Воспитание способно нейтрализовать основные опасности, подстерегающие растущего человека в процессе освоения им цифровой техники и сформировать правильное отношение к ней и культуру её использования в интересах и на благо человека.

## **2.2. Образование для поколения «Next»**

Социально-экономические перемены, сложные условия общественной жизни требуют от современного молодого человека выбора правильной жизненной линии, которая способствовала бы сохранению целостности внутреннего мира и достижению в будущем самореализации. В связи с этим на первый план в современных психологических исследованиях выходит психология жизненного пути. При этом особое значение приобретает феномен «жизненной перспективы» личности. Данная проблема стала предметом психологических исследований в связи с разработкой научной проблематики психологии времени и жизненного пути личности. Основой для разработки данной проблемной области послужили работы С.Л. Рубинштейна и Б.Г. Ананьева.

Так, С.Л. Рубинштейн утверждал, что жизненный путь – это непростое развертывание плана жизни, заложенного в детстве, асоциально детерминированный процесс. Личность при этом является активным участником этого процесса. Автор подчеркивает целостность и

непрерывность жизненного пути человека, преемственность всех его этапов [8].

Большой вклад в разработку психологии жизненного пути внесли К.А. Абульханова-Славская, Е.И. Головаха, А.А. Кроник, К. Левин, Ж. Нюттен, В.Ф. Серенкова, Г.С. Шляхтин, Л. Франкл и другие. В работах этих авторов раскрываются закономерности восприятия своего будущего, предвидения ожидающих событий, а также выдвижения целей и выбора путей их достижения. Рассматривается влияние жизненных планов человека на организацию его деятельности и поведение в настоящем. К.А. Абульханова-Славская выделяет три различных явления: психологическую, личностную и жизненную перспективы.

Психологическая перспектива предполагает прогнозирование, т.е. сознательное мысленное предвидение будущего. Личностную перспективу она рассматривает как готовность к будущему в настоящем, к преодолению всевозможных трудностей. Жизненная перспектива – более емкое и глубокое понятие. Она включает совокупность обстоятельств жизни, которые при других равных условиях создают личности возможность для лучшего жизненного продвижения [2].

Анализируя идеи выше указанных авторов можно сделать вывод о том, что жизненная перспектива – целостная картина будущего в сложной, противоречивой взаимосвязи программируемых и ожидаемых событий, от которых зависит социальная ценность и смысл жизни человека.

Особую важность приобретают исследования представлений о жизненных перспективах подрастающего поколения в период их профессионального самоопределения. Правильный выбор профессии важен не только с позиции определения будущих жизненных планов человека, но и с точки зрения развития общества в целом.

Как психологическое новообразование профессиональное самоопределение возникает в юношеском возрасте. Методологические основы изучения проблем самоопределения были заложены

С.Л. Рубинштейном. В отечественной психологической литературе выделяют два подхода к пониманию самоопределения [1]: самоопределение как естественный процесс, возникающий в старшем подростковом и младшем юношеском возрастах. В данном случае речь идет о личностном самоопределении (С.Л. Рубинштейн, К.А. Абульханова-Славская, Л.И. Божович, П.А. Шавир, А.В. Мудрик); самоопределение как искусственно организованный процесс. В рамках данного подхода рассматривается профессиональное самоопределение в юношеском возрасте (Л.М. Митина, М.Р. Гинзбург, А.С. Огнев).

Большой опыт исследования проблемы профессионального самоопределения также накоплен в трудах Е.А. Климова, Н.С. Пряжникова, С.Н. Чистякова и многих других. Центральным моментом самоопределения, как отмечает А.С. Огнев, является самодетерминация, собственная активность личности, сознательное стремление занять определенную позицию [9].

Развитие информационного общества предполагает появление новых видов занятости, что требует непрерывной профессиональной подготовки и переподготовки специалистов. Следовательно, систему профессионального образования, в том числе, и высшего необходимо ориентировать на развитие профессиональной культуры личности специалиста, готового к постоянному профессиональному росту и самосовершенствованию.

Создание глобального информационного пространства, обеспечивающего эффективное коммуникационное взаимодействие людей и их доступ к мировым информационным ресурсам, удовлетворение их потребностей в информационных продуктах и услугах переносит акцент с собственно образования на способности управлять системой образования, вести исследования и мониторинг ситуации в мире, вырабатывать способность к разработке и реализации больших социальных и технических проектов [8].

Молодежь поколения Next, с одной стороны, хорошо адаптированная к окружающей среде, с другой – испытывает существенный недостаток в образовании и социальной ориентации. Сотрудники современной школы, несут большую ответственность: они должны найти способ достучаться до них и содействовать их образованию и развитию. Возможно ВУЗ сегодня дает этому поколению последнюю надежду на серьезное внутреннее развитие, на приобщение к радости познания и, в конечном счете, на значимую, социально полезную жизнь.

В связи с этим, одной из ведущих ценностей для инфраструктурного общества, по мнению В. Никитина, является способность включаться в технологии: без этого качества, по утверждению учёного, самые выдающиеся способности остаются невостребованными [8]. Глубинной проблемой в постиндустриальном мире является способность человека к непрерывному образованию, удовлетворяющему развивающимся потребностям личности и общества, предоставляющему каждому возможность реализовать свой собственный путь обучения независимо от возраста, первоначально приобретённой профессии, а также обеспечивающему вхождение в глобальный мир и культуру опыта и ценностей взаимодействия друг с другом и окружающей виртуальной реальностью.

Для общества в целом непрерывное образование является механизмом расширенного воспроизводства его профессионального и культурного потенциала, условием развития производства, ускорения социально-экономического прогресса страны. Единство целей непрерывного образования как системы и специфических задач каждого её звена органически сочетается с вариативностью образования, многообразием типов образовательных учреждений, педагогических технологий и форм государственно-общественного управления. Системообразующим фактором непрерывного образования является общественная потребность в постоянном развитии личности каждого человека [10].



Современное поколение, выросшее в специфических условиях эпохи постмодерна, приходит в высшее образование со своими характеристиками и запросами. Для того, чтобы это поколение смогло овладеть интеллектуальными и социальными навыками, требуемыми рынком труда и в сегодняшнем все более сложном обществе, представители старших поколений, должны знать об этих особенностях и пересматривать методы и содержание высшего образования, изменять саму атмосферу школы, чтобы способствовать успеху современных студентов.

### **2.3. Подготовка кадров в ВУЗе**

Интеграционные процессы в области образования, глобализация всех сфер жизнедеятельности обуславливают актуальность изучения зарубежного опыта формирования и развития образовательно-профессионального потенциала подготовки кадров в вузе. В современных условиях усиления конкурентной борьбы между государствами, обострение глобальных проблем человечества, ускорения научно-технического развития и становления цифрового общества, вопросы воспроизводства образовательно-профессионального потенциала становятся неотъемлемой составляющей социальной политики любой страны. Внимание правительств, политических партий и общественных организаций все больше сосредоточивается на изучении и оценке нынешней организации образования и его эффективности с целью своевременной корректировки имеющихся недостатков. Сейчас наблюдаются коренные преобразования в образовательной сфере: формируется реальная, а не формальная система непрерывного образования, качественно совершенствуются содержание и методы обучения во всех звеньях образовательной системы, все большее распространение получает информатизация и компьютеризация процессов обучения, распространяются международные связи в области образования. Поэтому изучение зарубежного

опыта формирования и развития образовательного потенциала общества становится крайне необходимым.

Изучению мирового опыта подготовки кадров в ВУЗе посвящены работы таких ученых, как: Н. Богданова, Т. Кицак, Ж. Таланова, В. Чмига. Стратегической целью государственной кадровой политики Приднестровья является формирование и развитие образовательно-профессионального потенциала, обеспечивающий эффективное функционирование и развитие государства. Решение указанной проблемы во многом зависит от исследования и внедрение мирового опыта. Цель заключается в изучении мирового опыта образовательно-профессиональной подготовки кадров и исследовании путей внедрения лучшего опыта в процесс подготовки. Общество и государство нуждаются в подготовке нового поколения руководителей и специалистов определённых областей и повышение квалификации уже работающих. Формирование реального и перспективного резерва их кадров с тем, чтобы своевременно были подготовлены специалисты для замещения новых должностей, в том числе в новых структурах государственного аппарата, а также с тем, чтобы улучшалась качество и повышалась эффективность управленческого процесса. Таким образом, одним из приоритетных направлений социально-экономического развития Приднестровья является качественное развитие системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации управленческих кадров. Сегодня нет практически ни одного вопроса организации и функционирования органов государственной власти и местного самоуправления, государственной службы в целом, которое не было связано с профессионализмом и компетенцией сотрудников. Введение административной реформы, формирование на современных принципах механизма государства и государственного аппарата, развитие государственной службы органически связаны с образовательно-профессиональной подготовкой кадров. Для Приднестровья ценным является опыт зарубежных стран по организации процесса образовательно-

профессиональной подготовки кадров в вузе. В каждой стране функционируют определенные системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров в вузе, где подготовка в основном ведется в специализированных учебных заведениях – институтах, академиях, школах, которые по статусу часто стоят выше обычных высших учебных заведений, в частности университетов (например: Национальная школа государственного управления во Франции, Федеральная академия государственного управления в Германии, Высшая школа управления в Венгрии и др.). Анализ открытых первоисточников в сфере образовательно-профессиональной подготовки кадров в разрезе общемировых подходов позволяет четко выделить два типа – это открытые и закрытые системы. К открытым системам можно отнести сравнительно новые государства, такие как США, Канада, Великобритания и Австралия. Основными чертами этих систем является конкурентоспособность и мобильность персонала. Это означает возможность совместить сразу два подхода – профессионализм кадров, который требует высокого уровня подготовки, включая высшее и специальное образования и постоянную переподготовку в течение всей работы на государственной службе (конкурентоспособность), и открытость системы, что достигается жестким контролем общественности по труду, а также в свою очередь, позволяет быть достаточно мобильным и ответственным за выполненную работу. Зарубежный опыт образовательно-профессиональной подготовки кадров и возможности его применения в Приднестровье сохранения должности и эффективного выполнения своих функций в связи с необходимостью постоянного контроля кадрового роста. Одним из ярких примеров необходимости изменения подходов подготовки кадров в вузе пример Польши. Базовая программа по развитию независимости со временем должна измениться на необходимость реализации интеграционных задач, а после интеграции в Европу – на развитие европейского механизма подготовки кадров в вузе. В течение

небольшого срока перед государственным аппаратом менялись несколько раз цели, задачи и механизмы их внедрения.

Анализируя приведенные выше подходы к формированию образовательно-профессионального потенциала управленческих кадров, необходимо понимать две основные проблемы, которые могут свести на нет любую работу по исследованию. Одна из проблем связана с тем, что адаптация другой системы или ее элементов вне контекста историко-культурной традиции может вызвать отторжение системы или физической невозможности органично встроить ее в законодательное поле. Другая проблема – это непринятие национальным государственным аппаратом как механизма имплементации нововведений, так и самих нововведений. Соответственно, возникает насущная необходимость не только разработки новых механизмов управления государством, но и подготовки на таком уровне, которая бы позволила государственным работникам воспринимать нововведения, понимать их и выполнять. То есть подготовка кадров в вузе, особенно в период перехода на новые стандарты. Именно поэтому целесообразно изучение опыта зарубежных стран по подготовке кадров в вузе. Хочется обратить внимание на формирование образовательно-профессионального уровня подготовки кадров в разных государствах. И хотя подходы в континентальной Европе во многом отличаются от американских (закрытые системы против открытых систем), однако, как правило, всегда функционируют как специализированные высшие учебные заведения для подготовки кадров, так и различные учебные заведения высшего и специальной подготовки, которые позволяют организовать подбор, селекцию и развитие управленческих кадров. Рассмотрим конкретные примеры образовательно-профессиональной подготовки кадров в вузе.

Интересным для нашего исследования является система образовательно-профессиональной подготовки управленческих кадров в США, которая использует открытую систему подготовки. Формирование кадрового резерва осуществляют школы, колледжи, факультеты, входящие в

огромное количество университетов соответствии североамериканского способа организации высшего образования. Как исключение существуют университетские колледжи по обучению персонала самого низкого уровня. Кроме того, США не имеет определенных административно-общенациональных заведений по подготовке кадров. Это приводит к отсутствию единых стандартов формирования уровня знаний и полученных навыков, что может приводить к коммуникационным проблемам в системе управления государством.

С другой стороны, именно такой подход позволяет предложить рынку труда максимально широкий спектр специалистов, узко ориентированных на решение той или иной проблемы. Открытая конкуренция в этом направлении среди более 1500 американских высших учебных заведений в конце концов выделила несколько высших школ, которые фактически заменили собой национальные структуры подготовки кадров, а именно – школа управления имени Кеннеди Гарвардского Университета и Школа имени Вагнера Нью-Йоркского университета. Именно эти две высшие школы задают современные уровни подготовки кадров в вузе США. Однако нельзя не обратить внимание на эффективность вечерних курсов американских ассоциаций (Американская ассоциация государственной службы, Ассоциация анализа и управления, Совет по мастерству управления и т.п.). Действующая система является одной из наиболее эффективных, поскольку позволяет, с одной стороны, быстро формировать кадры низкого уровня в большом количестве, но не менее быстро перепрофилировать их. В то же время рынок труда дает возможность выбирать высококлассных специалистов для занятия должностей высшего уровня. В свою очередь, Канада является представителем открытой системы образовательно-профессиональной подготовки кадров в вузе. Наследуя систему образовательно-профессиональной подготовки кадров США и фактически взяв ее за основу, но и не без учета национальных особенностей, связанных с влиянием европейских подходов, которые были привнесены франкоязычной

частью канадцев, а именно, учебные заведения взаимодействуют с органами государственной власти, однако не руководствуются ими. При этом учебные заведения готовят специалистов, начало карьеры, которых регулируется рыночными отношениями. В то же время качеством образовательно-профессиональной подготовки занимаются как государственные, так и негосударственные учреждения. Это: Канадская школа публичной службы, Канадский институт управления и Канадская ассоциация программ управления, которые, в свою очередь, являются негосударственными структурами.

Однако важно отметить, что участники этих учреждений гармонизируют программы обучения, как между собой, так и с «требованиями и пожеланиями» правительства Канады. Достаточно интересным является наблюдение Н.О. Богдановой по сверхвысоким этическим требованиям Канады к подготовке кадров, где «высшей ценностью всех ее структур является личность и формирование прогрессивного демократического мировоззрения кадров». Система образовательно-профессиональной подготовки управленческих кадров в Германии относится к системам закрытого типа. Она включает в себя как общегосударственные структуры (Федеральная Академия государственного управления, Федеральная высшая школа и т.д.), так и соответствующие другие высшие школы. На региональном уровне повышения квалификации обеспечивается преимущественно институтами подготовки. Кроме того, программы по подготовке кадров в вузе введены в ряде немецких университетов и высших школ. В Германии основными требованиями к кадрам является профессиональное образование и специальная подготовка, виды и деятельность которой зависят от уровня соответствующей организации. Особое внимание в процессе обучения будущих специалистов высшего уровня предоставляется стажировке. Основными формами повышения квалификации кадров в Германии являются:

- повышение квалификации для начинающих;

- повышение квалификации по специальности и должности;
- повышение квалификации с целью повышения статуса;
- повышения квалификации для руководителей.

Формы повышения квалификации можно разделить на две группы:

- первая – обеспечение надлежащего уровня квалификации, является обязательным для всех специалистов, принятых на должность;
- вторая – адаптивная, которая предусматривает подготовку (адаптацию) кадров к изменениям, то есть обучение направляется на сохранение или повышение полученной в должности квалификации и предоставления необходимых знаний для квалифицированной работы.

В рамках традиционной немецкой системы образования, сильно ориентированной на изучение науки (что, правда, компенсируется регулярной производственной практикой), управленческие специальности выделять не принято; обучение ведется по специальностям «Наука бизнеса» или «Экономика», где в умеренном объеме представлены и управленческие курсы. Обучение в профессиональных высших школах, где на сегодня около 50% общей численности студентов изучают бизнес, длится меньше, чем в университетах (4 или даже 3 года) и заканчивается выдачей диплома «коммерсанта» (Diplom Kaufmann/frau) или «специалиста» (Betriebswirt).

Преимуществами Немецкой системы подготовки кадров четко выверено балансирование между теоретическими знаниями и практическими навыками, которые получает работающий во время обучения. В то же время значительным недостатком является ориентация системы обучения на юридическую направленность, если кандидат на должность высшей категории не имеет юридического образования, то в течение двух лет проходит переподготовку в специальных учебных заведениях по направлению юрист.

Важной составляющей исследования является система образовательно-профессиональной подготовки кадров во Франции. Основой данной системы является принцип образовательно-профессиональной подготовки кадров.

Началом карьеры работающего является подготовка к сдаче квалификационного экзамена для поступления на работу, дальнейшее обучение в Национальной школе, Университете Дофин, Национальном институте территориальных исследований или в одном из пяти региональных институтов государственного управления. Кроме того, для узких сфер, например, судебных, специалистов готовит Национальная школа магистратуры, руководителей медицинских учреждений – Национальная школа здравоохранения и тому подобное. Основными формами повышения квалификации кадров во Франции М. Миненко называет следующие:

- меры совершенствования, имеющих целью сохранения или улучшения профессиональных качеств, обеспечение приспособленности кадров к изменениям техники и административных структур, культурных, экономических и социальных изменений и преобразований, которые из них вытекают;

- меры подготовки к конкурсам, организуемых для подготовки кадров, которые уже занимают должность, к профессиональным экзаменам и конкурсам, целью которых является изменение категории. Такая подготовка приобретает форму заочных или устных курсов, которые могут быть организованы частично в рабочее время или дополнительно в нерабочее;

- меры приспособления к должности – включают два направления:

- приспособление к первой должности (адаптация на государственной службе);

- приспособление к новой должности (повышение, изменение положения и др.);

- отпуска для подготовки (максимальная продолжительность отпуска – три года, но она может быть разделена и предоставляется только для прохождения подготовки с согласия государства при условии, что агент отработает не менее трех лет в стране [6].

К положительным сторонам французской системы образовательно-профессиональной подготовки кадров следует отнести четко взвешенное



понимание задач, а именно децентрализации и территориальную организацию организаций, коммуникацию, осознание и поддержку территориальных общин, углубленное знание и понимание необходимости сотрудничества с институтами европейского содружества, высококачественный менеджмент человеческих ресурсов и ориентацию на экологически чистые инновации. Французская система образовательно-профессиональной подготовки управленческих кадров является одной из наиболее развитых в Европе и должна максимально полно исследоваться учеными в Приднестровье. Однако нельзя не отметить, что одним из главных недостатков, присущий всем закрытым системам, является низкий уровень мобильности, который компенсируется высоким социальным статусом и жестким механизмом прогрессивной оплаты труда, что, в свою очередь, также может приводить к снижению уровня коммуникабельности и базовых социальных ориентиров. Важным и интересным является опыт современного Китая, который одновременно решает несколько функциональных задач в сфере государственного управления, а именно: реализацию экономической модели «одно государство – два строя: континентальный Китай и остров Тайвань» с одновременным переходом от централизованной системы плановой экономики к закрытой. Вопросами реализации данного проекта занимается специально созданное Министерство труда. К непосредственным его задачам относятся: разработка методологии селекции кадров, их подготовки, переподготовки, повышения квалификации и контроля. Базовыми структурами выступает Национальная административная академия, Пудунский институт подготовки кадров, Межотраслевой институт подготовки кадров и Яньаньский институт подготовки кадров. Задачами этих единиц является подготовка как высшего управленческого состава, так и подготовка, и переподготовка специалистов всех степеней. Именно эти два института является главным каналом подготовки государственных кадров. В то же время есть ведомственные органы подготовки кадров, в основном соответствуют кадровому уровню собственных специалистов. Вузы и

научно-исследовательские институты также принимают участие в подготовке кадров, главным образом предоставляя базовую подготовку кадрам. Последней составляющей подготовки кадров являются общественные органы. Именно общественные органы возьмут на себя функции социального контроля за местными органами государственной власти в случае дальнейшей децентрализации государственных органов Китая и углублением демократических процессов. Наиболее положительным в китайской образовательно-профессиональной системе подготовки кадров можно выделить не только четко построенную систему подготовки кадров, но и механизм контроля знаний и уровня подготовки, контроль профессиональных знаний и ценностных ориентаций. Централизованная система подготовки кадров создает единую программу подготовки управленческих кадров, разрабатывает и внедряет совместные пособия по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров, что позволяет быстро и оперативно реагировать на вызовы и уменьшает риски центробежных настроений, которые являются критическими для одной из крупнейших как территориально, так и по численности населения страны. В среднем срок переподготовки кадров без отрыва от производства составляет 3 месяца, полноценные курсы по переподготовке – 2 года.

Таким образом, рассмотренный опыт зарубежных стран в сфере формирования и развития образовательно-профессиональной подготовки управленческих кадров позволяет выделить ряд положительных моментов, которые необходимо внедрить в национальную систему образовательно-профессиональной подготовки кадров. Повышение эффективности службы и работы влияния властной вертикали на реализацию единой кадровой политики в сфере государства может быть достигнуто путем подготовки кадров в вузе. Зарубежный опыт формирования и развития системы образовательно-профессиональной подготовки кадров заслуживает внимания аналогичных приднестровских учебных заведений, поэтому он не должен остаться без внимания.

Анализ систем образовательно-профессиональной подготовки кадров различных государств показал, что наиболее перспективными для изучения и заимствования передового опыта могут служить такие государства, как Франция и США. Формирование иерархической системы отбора кадров, их высокого морально-этического уровня с высоким социальным статусом и постоянным повышением квалификации с момента постановки цели: стать высококвалифицированным специалистом до момента завершения карьеры с единой централизованной системой формирования политики (закрытая система – Франция), с одновременно быстрой подготовкой специалистов самого низкого уровня с узкоспециализированными навыками и выверенной системой элитной подготовки высококвалифицированных специалистов высшей степени подготовки, которые смогут эффективно работать на ответственных должностях (открытая система – США), позволит сформировать мощную основу государственной машины с достаточно гибкими функциональными возможностями на местах, с достаточным уровнем децентрализации.

### **Литература**

1. Абульханова К.А. Психология и сознание личности (Проблемы методологии, теории и исследования реальной личности): Избр. психол. тр. / К.А. Абульханова. – Воронеж: МОДЭК, 1999. – 224 с.
2. Абульханова-Славская К.А. Жизненные перспективы личности / Психология личности и образ жизни. Под ред. Шороховой Е.В. М., 1987. – 259 с.
3. Войскунский А.Е. Предисловие: Человек в цифровом обществе // Цифровое общество как культурно-исторический контекст развития человека. Коломна: ГСГУ, 2016. – С. 8-11.

4. Данилова В.С., Кожевников Н.Н. Планетарное мышление и его основные характеристики // Вестник Московского университета. Серия 7. Философия. – 2001. – № 3. – С. 28-39.
5. Ермаков Д.С. Информационная компетентность в информационном обществе // Педагогика. – 2013. – № 2. – С. 23-30.
6. Миненко Н. Повышение квалификации управленческих кадров в европейских странах. Вестн. УАДУ. – 2004. – №4. – С. 464-470.
7. Морозов Е. Интернет как иллюзия: обратная сторона Сети. М.: Corpus, 2014. – 570 с.
8. Никитин В.А. Идея образования как содержание образовательной политики. – К.: Оптима, 2004. – 205 с.
9. Огнев А.С. Профессиональное самоопределение как элемент жизненной навигации / Цыгина О.Д., Огнев А.С., Дурнева Е.Е. // Международный журнал экспериментального образования. – 2013. – № 10. – С. 58-60.
10. Педагогический энциклопедический словарь/гл. ред. Б.М. Бим-Бад. – М. : Большая Рос. энцикл., 2002. – 527 с.
11. Рубинштейн С.Л. Бытие и сознание. Человек и мир / С.Л. Рубинштейн. – СПб.: Питер, 2003. – 512 с.
12. Русецкий В.Ф. Общее образование в информационном обществе: проблемы и перспективы // Педагогика. – 2013. – № 8. – С. 34-43.
13. Студент XXI века: социальный портрет на фоне общественных трансформаций. Под ред. В.И. Астаховой. Харьков: НУА, 2010. – 404 с.
14. Файола Э., Войскунский А.Е., Богачева Н.В. Человек дополненный: становление киберсознания // Вопросы философии. – 2016. – № 3. – С. 147-162.
15. Цимбаленко С.Б., Макеев П. Цифровое поколение –медийный портрет подростка // Народное образование. – 2015. – № 3. – С. 201-212.

16. Чудновский В.Э. Психологические составляющие оптимального смысла жизни / В.Э. Чудновский // Вопросы психологии. – 2003. – № 3. – С. 3-14.

## **ГЛАВА 3. ЦИФРОВОЕ ОБЩЕСТВО И КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ПРЕДПРИЯТИЙ**

*Л.К. СКОДОРОВА*, канд. социол. наук, доцент каф. прикладной информатики в экономике филиала ПГУ им. Т.Г. Шевченко в г. Рыбнице

*Е.В. ЛОСКУТОВА*, ст. преп. каф. прикладной информатики в экономике филиала ПГУ им. Т.Г. Шевченко в г. Рыбнице

*А.А. ЛЯХУ*, ст. преп. каф. прикладной информатики в экономике филиала ПГУ им. Т.Г. Шевченко в г. Рыбнице

*М.А. СКАЛЕЦКИЙ*, аспирант, ст. преп. каф. прикладной информатики в экономике филиала ПГУ им. Т.Г. Шевченко в г. Рыбнице

### **3.1. Государственная кадровая политика вчера и сегодня**

Подготовка квалифицированных кадров – одна из важнейших задач цифрового общества. Ежегодно на решение проблемы подготовки кадров в мире выделяется большое количество средств, но нехватка высококвалифицированных специалистов в настоящее время составляет более миллиона человек. В ближайшем будущем ситуация лишь усугубится.

Реализация целей и задач управления персоналом в цифровом обществе осуществляется через кадровую политику.

Кадровая политика, проводимая на предприятиях, представляет собой стратегическое направление всеохватывающей работы с трудовым коллективом, которое формируется на основе совокупности методов, принципов, некоего набора норм и правил в области управления человеческим потенциалом, которые определенным образом подобраны в единую систему развития организации.

Целью кадровой политики является, в первую очередь, обеспечение оптимального баланса количественного и качественного состава персонала в соответствии с текущими потребностями самой организации, но в рамках действующего законодательства и в соответствии с состоянием рынка труда.

Общие требования к кадровой политике в современных условиях сводятся к следующим основным моментам:

Во-первых, кадровая политика должна быть тесно связана со стратегией развития (или выживания) предприятия.

Во-вторых, она должна быть достаточно гибкой. Она должна быть стабильной и динамичной, то есть своевременно корректироваться в соответствии с изменением тактики предприятия, производственной и экономической ситуации, конъюнктуры рынка труда.

В-третьих, кадровая политика должна быть экономически обоснованной, то есть исходить из реальных финансовых возможностей.

В-четвертых, она должна обеспечивать индивидуальный подход к своим работникам.

Таким образом, кадровая политика в новых условиях направлена на формирование такой системы работы с кадрами, которая ориентировалась на получение не только экономического, но и социального эффекта при условии соблюдения действующего законодательства, нормативных актов и правительственных решений.

12 октября в России регулярно отмечается День кадрового работника – профессиональный неофициальный праздник работников отдела кадров. В 1918 году в этот день решением Народного комиссариата юстиции была принята «Инструкция об организации советской рабоче-крестьянской милиции» и созданы первые кадровые аппараты органов внутренних дел. Впервые этот профессиональный праздник – День кадрового работника – стали отмечать именно в этих кадровых службах. Постепенно эта традиция стала прививаться и на других предприятиях вместе с переходящими на них сотрудниками кадровых служб органов внутренних дел.

Поскольку День кадровика не утвержден официально в России, помимо 12 октября у него есть еще несколько других дат, которые более или менее популярны в разных городах России. Так, например, ряд источников предлагает отмечать День кадровика 24 мая. Но, несмотря на отсутствие официального статуса и точно установленной даты празднования, все

кадровые работники в этот день получают поздравления от руководства, коллег и друзей с профессиональным праздником.

Кадровая политика рассматривается не только в контексте производственного или бюджетного звена, но она также является составной частью общей системы управления государством, что тоже требует аналитического изучения. Государственная кадровая политика отличается от кадровой политики хозяйствующего субъекта большей степенью бюрократизации. Признанными исследователями феномена бюрократии и эффективности государственного управления считаются М. Вебер, М. Крозье, Ф. Ригс, Н. Луман, П. Блау, В. Вильсон, Р. Мертон, Ш. Монтескье.

Проблемы становления, формирования и развития государственного управления и государственной службы, разработка теоретических вопросов и другие основные составляющие государственной службы рассматривались и исследовались в работах таких известных ученых как Г.В. Атаманчук, В.Д. Граждан, Ж.Д. Греков, А.Л. Гапоненко, А.А. Дёмин, В.Г. Игнатов, А.М. Старостин, С.В. Бондаренко, Ф.И. Шамхалов, Л.Г. Швец и других [1, 2, 5, 7 и др.].

Во времена Советского Союза научные публикации по вопросам кадровой государственной политики носили лишь поверхностный случайный характер, так как все критические замечания допускались только в отношении лиц, которые в той или иной мере дискредитировали себя, и потому о выявлении системных проблем не могло быть и речи. Поэтому эту научную нишу заполняли выходившие на Западе публикации. Одной из наиболее известных таких публикаций является ставшая классической монография доктора философских наук М.С. Восленского [4].

В современной России кадровая политика рассматривается в разрезе становления системы государственной службы и повышения эффективности деятельности органов государственной власти.

В последние годы в ходе проводившихся исследований анализировались следующие моменты:



- зарождение и становление управленческих элит на уровне регионов [16];
- участие всех уровней органов власти в публичной политике [11];
- влияние на реализацию муниципальной кадровой политики общественного мнения [20];
- ход протекания и мотивы политических конфликтов, которые возникают между разными уровнями власти [13];
- конфликтные ситуации, возникающие в ходе формирования муниципальной элиты на выборах.

В моногородах кадровую политику чаще всего определяют градообразующие организации, которые выступают в данном случае как субъекты публичной политики.

Также предпринимались попытки изучения особенностей практик политических партий в отношении молодежи, которая рассматривалась как кадровый резерв; анализировались история и современное состояние административной этики и предлагались механизмы этического регулирования в отечественной государственной службе; изучались особенности кадровой политики при формировании региональной исполнительной ветви власти, роль кадров в развитии инновационного потенциала всей страны в целом и отдельных ее регионов. В работах отечественных политологов получило развитие такое базовое для гуманитарных дисциплин понятие как «человеческий капитал» [24].

Вместе с тем в рассматриваемой сфере имеются неисследованные области, которые связаны с определением эффективности реализации кадровой политики. В частности, не изучены особенности осуществления кадровой политики на региональном уровне в условиях кризиса и ряд других вопросов.

Кадровая политика очень часто не определяется конкретными и стратегическими планами и еще реже подвергается корректировке в процессе ее реализации. Она может быть обозначена и представлена в виде

определенного документа, например, общего штатного расписания и плана подготовки и переподготовки кадров. Однако, при этом она может носить разовый характер и использоваться на долгосрочную перспективу. Кадровая политика присутствует отдельной составляющей в общей производственной программе, но как отдельная доктрина редко формируется на отдельно взятом предприятии.

Формирование кадровой политики начинается с очерчивания производственных возможностей и выявления потенциальной необходимости формирования кадрового потенциала в соответствие с теми потребностями, которые определены в структуре других направлений развития предприятия. Так, например, определение приоритета формирования имиджа организации на рынке на долгосрочную перспективу потребует долгосрочной кадровой политики и разработки тех направлений, которые должны быть усилены для эффективности реализации всей организационной стратегии развития предприятия. С другой стороны, фирмы-однодневки не уделяют какого-то особого внимания кадровой политике после набора основного состава трудового коллектива.

На формирование и развитие кадровой политики оказывают влияние внешние и внутренние факторы (рис. 3).



Рис. 3. Факторы, оказывающие влияние на кадровую политику

К факторам внешней среды относятся те, на которые организация, как субъект непосредственного управления, не в состоянии изменить, но при этом обязательно должна учитывать для оптимального определения потребности в трудовых ресурсах и необходимых источников финансирования этой потребности. К ним можно причислить:

- Состояние рынка труда в целом: демографическую ситуацию, миграционные процессы, образовательная и социальная составляющая.
- Общее направление экономического и социального развития государства, научно-технический прогресс.
- Нормативно-правовая база: трудовое законодательство, нормы права в области условий и охраны труда, социальные условия и т.д.).

К факторам внутренней среды относят такие, которые могут быть изменены со стороны управляющего персонала организации, а именно:

- цели и задачи организации, которые ложатся в основу кадровой политики;

– кадровый коллектив организации и стили управления им, так как это позволяет оценить возможности каждого работника и делегировать полномочия в соответствие с этим, что является основой эффективности работы всей организации;

– наличие иных ресурсных возможностей, в первую очередь финансовых, которые позволят привести в соответствие кадровую политику с материальным и моральным удовлетворением всего трудового коллектива.

Кадровая политика всегда опирается на основные функциональные направления организации и управления персоналом предприятия. Любая фирма в своей деятельности руководствуется определенными принципами согласно поставленным целям и задачам. Эти же принципы должны быть соблюдены и при формировании кадровой политики. Иначе она пойдет в разрез с общим направлением работы. Если предприятие функционирует в сфере общепита, то нет необходимости в инженерных кадрах и соответственно квалификационная подготовка персонала должна опираться в первую очередь не на курсы повышения квалификации в общепринятом понимании, а на прохождения различного рода стажировок, которые дают больше опыта, чем теоретических знаний.

Для составления кадровой политики необходимо проанализировать существующую систему плановых показателей развития кадров, выявить их соответствие системе социальных и экономических законов и изменяющимся условиям развития производства и общества, наметить пути их оптимизации. Упорядочение нормативной базы разработки кадровой политики предполагает приведение ее в соответствие с требованиями, включающими в себя обеспечение возможности расчетов плановых показателей развития кадров на всех стадиях:

– обеспечение прогрессивности нормативных документов на основе максимального отражения в них современных методов организации управления кадрами;

– обеспечение методического единства при разработке нормативов для различных уровней государственного, отраслевого и территориального планирования и продолжительности планового периода;

– систематическое обновление нормативов с учетом новейших достижений отечественного и зарубежного кадрового менеджмента, прогрессивных изменений в научной организации управления персоналом; обеспечение автоматизации сбора, накопления и обновления норм и нормативов.

В разработке кадровой политики можно условно выделить три основных этапа.

Первый этап. На этом этапе обосновывают цель развития кадрового потенциала предприятия и формируют состав структурных звеньев, обеспечивающих достижение этой цели. Кадровая политика должна реализовывать конечную цель, состоящую в наиболее полном удовлетворении общественных потребностей в формировании, подготовке и использовании квалифицированных кадров. Для определения конечной цели кадровой политики можно использовать способ структуризации целей.

Второй этап. Этот этап охватывает разработку методических рекомендаций по составлению целевых программ развития комплексов по управлению человеческими ресурсами. Программа развития рассмотренного кадрового комплекса может включать в себя следующие разделы.

Третий этап. На этом этапе выбирают оптимальный вариант кадровой программы с учетом исходных предпосылок.

Рассмотрим кратко каждую из функций работы предприятия в области кадровой политики.

1. Подбор и расстановка кадров. В зависимости от сферы деятельности, масштабов организации, уровней управленческой иерархии меняются и принципы подбора кадрового состава, и его расстановка в соответствии со штатным расписанием. При формировании данного аспекта кадровой политики существенная роль принадлежит оптимальности

соотношения квалификации, опыта, уровня профессиональной подготовки, коммуникабельности, способности практического применения полученных теоретических знаний и других качественных человеческих характеристик. Управленческий персонал набирается в первую очередь и от его компетенции зависит в последующем грамотная расстановка и остальных трудовых ресурсов предприятия.

2. Оценка и последующая аттестация кадров. Без учета этого фактора профессиональные и человеческие способности трудового коллектива подвергаются деградации, что приводит к снижению эффективности всего хозяйствующего субъекта. При формировании кадровой политики необходимо предусмотреть критерии оценки трудового потенциала организации и в области профессиональных обязанностей, и в области психологии, так оба эти аспекта деятельности в своей взаимосвязи оказывают влияние на работу фирмы.

3. Развитие качественных характеристик персонала. Условия работы персонала должны быть такими, чтобы поддерживать в трудовом коллективе здоровую соревновательную атмосферу в плане постоянного самосовершенствования. В этом помогают такие методы воздействия на персонал, как пересмотр должностных инструкций, плановый карьерный рост работников, делегирование полномочий и др.

4. Моральное и материальное стимулирование, поиск действенных рычагов мотивации к работе и достижению общих целей организации. При этом оптимальным сочетанием является все тот же девиз «кнута и пряника». Только поощрительные стимулы расслабляют персонал. Санкции, в случае их бесспорной необходимости, также дают положительный результат. Но и использование только материальных стимулов тоже неприемлемо, так как психологический аспект в человеческой деятельности имеет немаловажное значение.

5. Формирование и соответствующая подготовка трудового резерва для выдвижения работников на руководящие должности. «Карьерный рост» –

эта фраза стала носителем негативного момента, хотя стремление к росту вполне человеческая черта, которая развивает в работнике и профессиональные амбиции, и тягу к саморазвитию личностных качеств. Но назначение на должность должно носить системный характер. Сумбурность в этом вопросе может привести к тому, что на руководящих должностях окажутся личности, которые не вполне пригодны для них. Руководителя, как и человека в целом, необходимо воспитывать и обучать. Без долгосрочного планирования этого процесса и создания под него соответствующей базы не будет создан эффективный аппарат управления.

Для реализации того или иного направления кадровой политики применяются соответствующие инструменты, к которым относят следующие:

- долгосрочное планирование;
- текущая работа с кадровым составом;
- общее управление персоналом;
- подготовка и переподготовка кадров;
- социальная работа с коллективом;
- мотивация и стимулирование человеческой деятельности.

Использование этих инструментов позволяет корректировать поведенческие моменты в деятельности персонала, улучшать управленческую структуру трудового коллектива, повышать эффективность его работы.

Выработка концепции кадровой политики осуществляется в несколько этапов:

1. Аналитическое исследование текущей ситуации и подготовка долгосрочной программы развития организации. Определение первоначальных, стратегических целей и постановка долгосрочных задач в деятельности организации;

2. Определение общих принципов, приоритетов и направлений кадровой политики;

3. Официальное обсуждение и утверждение разработанной кадровой политики. Возможно внесение изменений в процессе обсуждения, если некоторые направления кадровой политики покажутся неприемлемыми для всего коллектива в целом;

4. Информирование трудового коллектива о разработанной и принятой кадровой политике, после чего кадровая политика считается официальным внутренним стандартом;

5. Оценка финансовых возможностей для реализации выбранного направления стратегического развития: разработка приоритетов распределения финансовых средств, обеспечение эффективности системы мотивационного и стимулирующего воздействия;

6. На основе общей кадровой политики разработка текущего плана оперативных мероприятий по ее реализации: планирование потенциальной потребности в трудовых ресурсах, прогнозирование необходимой численности кадрового состава, формирование соответствующей структуры и штатного расписания, создание и назначение резерва должностей, перестановка персонала;

7. Оценка результатов реализации кадровой политики: контроль и анализ соответствия отдельных моментов кадровой политики, которые уже внедрены, тех мероприятий и стратегии развития организации, которые выполнены, оценка будущего кадрового потенциала.

Кадровая политика, как и любая деятельность предприятия, может быть классифицирована по различным признакам.

По масштабам кадровых мероприятий.

Кадровая политика может иметь различный масштаб воздействия на персонал. Она охватывает самые разные уровни управления, объекты управления, корректирующие аспекты деятельности, ситуационные моменты работы персонала.

По данному основанию условно выделяют следующие виды кадровой политики (рис. 4).





Рис. 4. Виды кадровой политики

#### *Характеристики кадровой политики*

Активная политика имеет место тогда, когда руководство кроме прогноза ситуации имеет и средства воздействия на нее, а кадровый отдел способен проводить постоянный мониторинг текущей ситуации и в случае необходимости корректировать исполнение кадровых программ в соответствии с вновь возникшими параметрами внутренней и внешней среды. Активная политика характеризуется и другими моментами. Формирование кадровой политики может осуществляться на четко продуманной плановой основе, а может быть построена и на чистой интуиции. Четкий план действий позволяет спрогнозировать многие варианты развития ситуации в трудовом коллективе, но при этом могут быть упущены человеческие мотивы поведения персонала. Опыт и интуиция дают возможность в совокупности с планом сформировать кадровую политику, которая будет учитывать такие возникающие нестандартные ситуации.

Такое понятие как «пассивная кадровая политика» кажется абсурдным, поскольку получается, что персонал должен быть предоставлен сам себе и

сам собой управлять. Однако, может возникнуть ситуация, когда руководство предприятия, не имея выраженной программы действий будет сводить кадровую политику к ликвидации негативных моментов, возникающих в ходе управленческого процесса. Для такой кадровой политики характерно отсутствие долгосрочного прогноза кадровых возможностей и потребностей, диагностики в целом кадровой ситуации, невозможность провести текущую оценку кадрового потенциала. Руководство в таких ситуациях работает в режиме только экстренного реагирования на возникающие конфликтные ситуации, и стремится в этом случае погасить конфликт любыми методами, не задумываясь особо о причинах возникшего конфликта и о его возможных последствиях.

Превентивная кадровая политика имеет место в том случае, когда предприятие, составив прогноз развития кадровой политики, может только проконтролировать ход ее реализации, но не может его изменить. Причем кадровая политика формируется лишь на краткосрочный период. Обращение к спланированным позициям кадровой политики этого типа осуществляется в том случае, когда ситуация легко предсказуема и достаточно устойчивая, так как на таких предприятиях кадровые службы не имеют средств контроля и влияния на текущую ситуацию.

Реактивная кадровая политика характеризуется мобильностью руководства в отношении контроля и реакции на негативные моменты работы с трудовыми ресурсами, например, нарастание конфликта, нехватка кадров соответствующей квалификации, непроработанность мотивационных воздействий на коллектив. Кадровики таких предприятий своевременно могут спрогнозировать назревающие негативные изменения и вовремя внести коррективы в составляющие кадровой политики.

*Классификация кадровой политики в зависимости от степени открытости*

Воздействие кадровой политики может быть направлено только на формирование внутренней структуры организации трудового коллектива, а

может учитывать и фактор вливания в трудовой коллектив внешних трудовых ресурсов, причем независимо от внутренних установок.

По этому признаку кадровую политику подразделяют на два вида:

1. закрытую;
2. открытую.

Кадровая политика закрытого типа характеризуется тем, что фирма ориентируется только на собственные кадры и их перемещения по служебной лестнице. На таких предприятиях руководство пытается создать определенную атмосферу корпоративной этики, сформированной на основе кадрового дефицита и устойчивости трудового потенциала фирмы. Верхние эшелоны руководящих постов занимают достойные представители низшего руководящего звена. Текущая текучесть кадров в таких организациях минимальная, так как с уходом работник теряет множество привилегий и социальных льгот.

Кадровая политика открытого типа основана на том, что организация доступна для потенциальных работников начиная с любого уровня менеджмента и профессиональной подготовки. Сотрудник, нанимаемый фирмой, может прийти и начать работать как в качестве неквалифицированного работника или с самой низкой должности, так и претендовать при определенных условиях на квалификационную должность или должность на любом уровне руководящего звена. Такого типа кадровая политика присуща в большей степени новым организациям, которые ведут агрессивную политику по завоеванию рынка, и ориентируются на получение максимальной прибыли, быстрый рост и претендуют на самые высокие позиции в своей отрасли. Сравнительные характеристики закрытой и открытой кадровой политики представлены в таблице 9.

## Сравнительные характеристики закрытой и открытой кадровой политики

Этапы формирования кадров	Виды кадровой политики	
	открытая	закрытая
Набор трудового коллектива	Наличие высокой конкуренции на рынках трудовых ресурсов	Имеется дефицит трудовых ресурсов, набор новых сотрудников затруднен
Адаптация набранных сотрудников	Мобильность руководства предприятия, использование в кадровом планировании инновационных методов	Высокая сплоченность трудового коллектива, уважение к сложившимся традициям и старшему поколению наставников
Развитие и обучение кадрового потенциала	Использование услуг специализированных организаций, постоянная социальная стратификация	Использование собственных возможностей предприятия в плане создания специализированных служб, ориентированных на поддержку кадрового потенциала
Должностные перемещения персонала	Карьерный рост собственного персонала предприятия практически невозможен, так как предпочтение отдается новым работникам	Основной кадровой политики является продвижение собственного персонала по кадровой лестнице
Мотивация трудовой деятельности	Стимулирование труда носит в основном материальный и кратковременный характер	Основные мотивационные моменты – это долгосрочные социальные проекты
Использование в работе с персоналом инновационных методов воздействия	Набор нового персонала дает возможность постоянного инновационного обновления элементов кадровой политики	Боязнь инновационных изменений в силу высокой степени ответственности каждого сотрудника за результаты работы

\* Источник: собственные исследования автора на основе данных [22, 25, 31]

Современная система формирования кадровой политики претерпевает существенные преобразования. Их необходимость вызвана, в первую очередь, тем, что действующая ранее в СССР административно-командная система вошла в противоречие с требованиями развития рыночной системы хозяйствования. Поэтому актуальным становится проблема разработки новых принципов и подходов к управлению кадрами в организациях.

Каждый человек раньше рождался, рос и умирал, в общем-то, в однородной технологической среде, которая менялась очень медленно, а происходившие новации воспринимались скептически, вплоть до сжигания на кострах или посадки на бочку с порохом. Общество очень неохотно меняло свои устоявшиеся стереотипы поведения.

Поэтому наиболее выигрышной стратегией достижения определенных жизненных успехов было заучивание знаний, которые бы обеспечивали высокий уровень материального достатка. Однажды полученные знания родители передавали детям, а те на основе их, если не были лентяями, также гарантированно обеспечивали себе, минимальный тот же достаток, который был у родителей.

Соответственно, какие-то нововведения в своём деле могли позволить обеспечить себя большим достатком по сравнению с теми, кто не стремился ни к чему новому. Поэтому выгодной стратегией управления стало сокрытие «ноу-хау» – методов более эффективной производственно-финансовой деятельности. А как следствие – появление профессиональных династий: кузнецов, артистов, поваров, царей, вплоть до управленцев различных уровней. По существовавшей в то время логике поведения стало выгодно скрывать знания и передавать их только по наследству. Во многих случаях информация о нововведениях была более важна, чем всё богатство рода, что неоднократно освещалось в сказках и преданиях.

На этом была построена толпо-«элитарная» модель общественного устройства, при которой на верхушке пирамиды были, в основном, управленческие профессии, дальше шли информационные, и лишь на самом низу – производственные.

Этой логике общественно-социального поведения подчинялись все процессы. В том числе и система образования и связанная с ней система кадрового отбора – в особенности. В образовательных процессах особенно важно было наличие живого носителя информации – учителя, который не только передавал знания своим ученикам, но и осуществлял различными

способами некий кадровый отбор. Отсюда и благоговейное преклонение перед педагогами в древности, которое сохранилось и до советского времени, когда ученики к учителю испытывали уважительность в общении в целом, независимо от личностных качеств самого человека. Уважали просто потому, что это был учитель.

Этот элемент процесса формирования пирамиды толпо-«элитарного» общества считался особо важным, так как на каждом новом уровне его иерархии необходимо было ограничить доступ тех, кто мог бы получаемую информацию открыть низшим слоям.

Однако, сегодня ситуация значительно изменилась.

Пирамиду социальной иерархии в толпо-«элитарном» обществе всегда дополняет перевёрнутая пирамида знаний. На самом верхнем уровне социальной иерархии находятся те, кто обладает наиболее системными и целостными знаниями об окружающем мире и весьма широким кругозором. Именно эти качества их общественного мировоззрения и позволяли им удерживаться на вершине социальной иерархии. При этом в общественном устройстве качественные характеристики их мировоззрения дополнялась мельканием элементов мировоззрения низ лежащих уровней этой иерархии: чем ниже уровень, тем более разрозненными и фрагментарными были знания (рис. 5).

На этой же основе строились и системы кадрового отбора для перехода на каждый из последующих уровней социальной пирамиды. Наиболее эффективными были системы разнообразных посвящений от помазания на царство и до обрядов посвящения в конюхи или кузнецы. Причём приветствовалось наследование по династическим линиям доступа к определенным знаниям: сын кузнеца – кузнец, но сын царя – царь и т.п. а поскольку сокрытие знаний от окружающих давало определенные преимущества, развились системы разнообразного кодирования и шифровки знаний: символизм, криптография, использования определенных метафор, неполных высказываний и т.п.

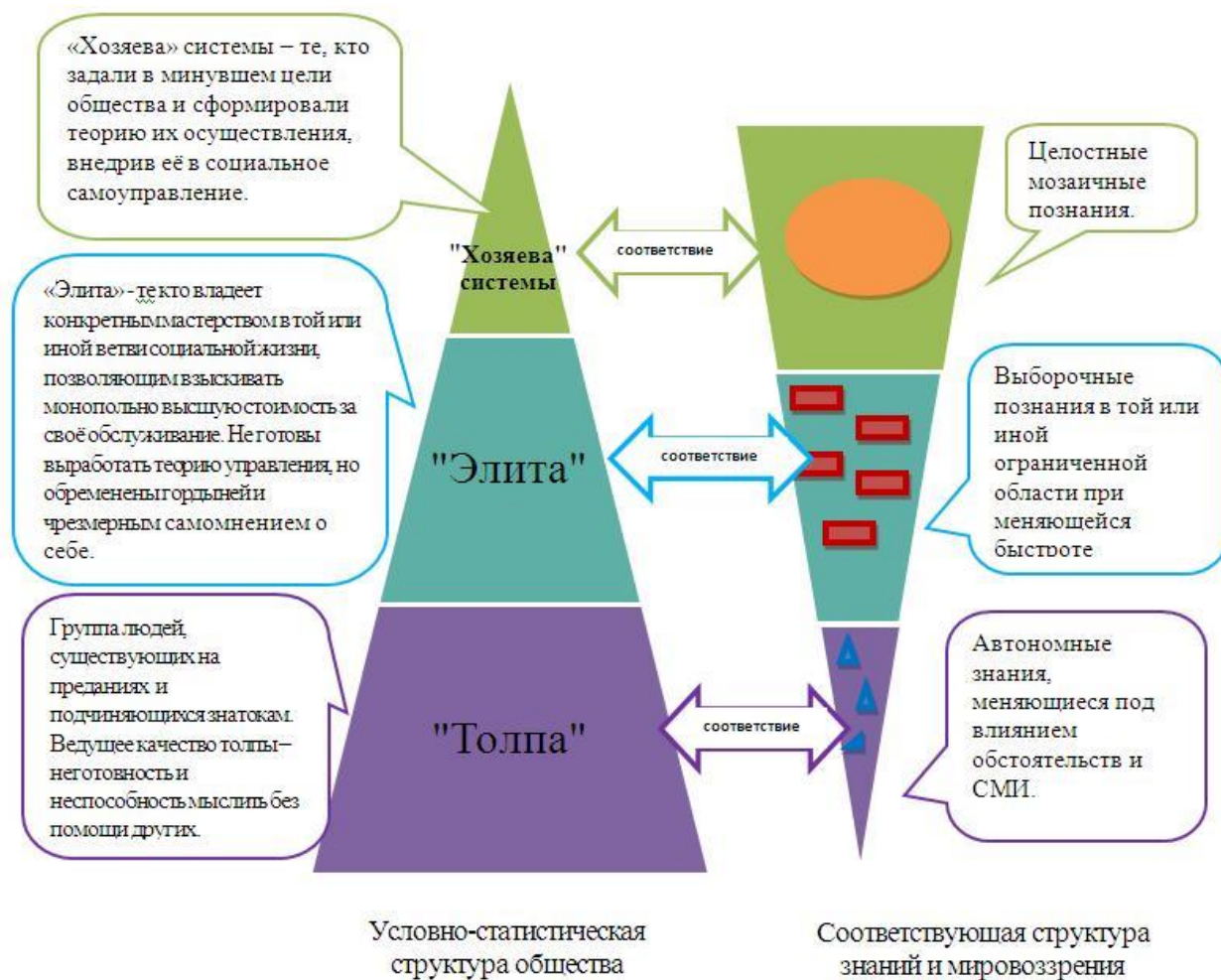


Рис. 5. Толпо-«элитарная» структура общества

Поэтому, исходя из этих принципов построения системы управления обществом, совершенно логичным стало появление разнообразных тайных кланов, обществ, лож.

С одной стороны, они выполняли определенные функции отбора кадров для верхних уровней социальной пирамиды, например, как действующие сегодня в некоторых западных университетах разнообразные клубы, а те, кто в них входят, получают определенные бонусы или даже лояльность профессорско-преподавательского состава.

С другой стороны, они обеспечивали информационную безопасность общественной системы. Каждый претендент проходил многократные серьезные проверки, своего рода ритуалы, которые воздействовали на

психику и подчиняли его иерархии посвящений. После всех этих процедур претендент получал ограниченный доступ к определённому кругу общения, который составляли видные и влиятельные общественные деятели, но в то же время он сам становился составной частью общественной информационной сети, по которой можно было передавать знания вниз с самого верха социальной пирамиды.

В то же время, существовала круговая порука, такая как у «классических» преступных группировок, которая обеспечивала определённую безнаказанность ими эксплуатации остального общества в собственных интересах – «свои» всегда выгородят.

Эта информационно-логистическая система существовала довольно длительное время, однако, на сегодня ситуация значительно изменилась, а именно в первой половине XX века произошла смена логики социального поведения.

Скорость смены поколений разрабатываемых технологий многократно стала превосходить скорость смены поколений людей (1 поколение за 25 лет). Следовательно, изменилась и сама логика социального поведения, и «энциклопедисты» стали выглядеть смешно при наличии открытого доступа любого пользователя к поисковым системам сети «Интернет» (рис. 6).

В таких условиях на первое место теперь выходят методы освоения новых знаний, а не сами знания, которые сейчас быстро устаревают. Это меняет облик в целом всего общества и систему образования в частности.



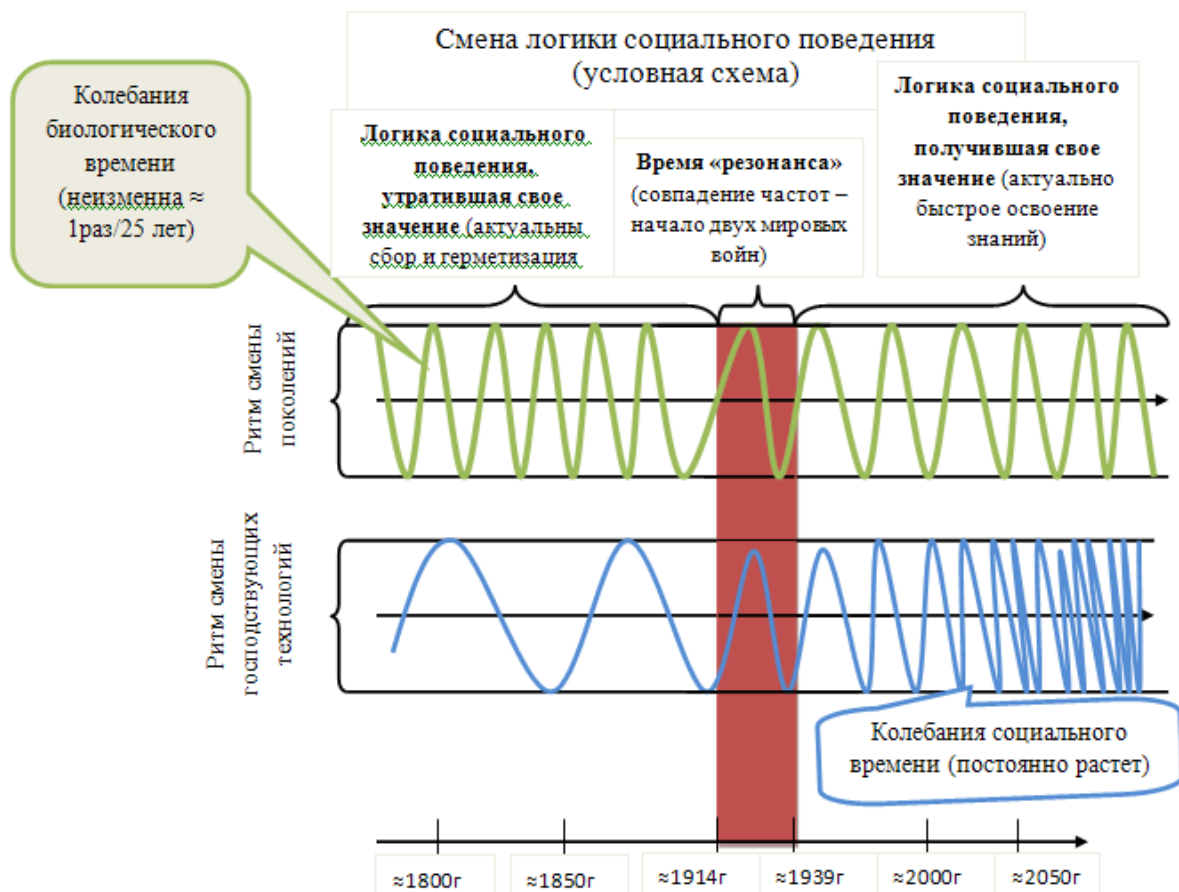


Рис. 6. Смена логики социального поведения

Стратегия существующего ранее династического наследования и постоянного сокрытия знаний перестала быть выигрышной. Её эффективность еще сохраняется в тех областях, где пока возможно скрывать информацию, но уже и там зачастую самоучки-самородки выигрывают у профессионалов-наследников. В школах, если учитель, как человек – плох, то к нему будет и соответствующее отношение со стороны учащихся класса – никакого преклонения перед авторитетами теперь не существует.

Возникшее в середине XX века несоответствие между новой логикой социального поведения и устаревшей системой общественных отношений люди почувствовали и теперь стараются адаптироваться. Те, кто по разным причинам оказывается неспособен к этому – болеют и преждевременно умирают, кто от болезней, кто сам себя убивает, так как не в силах психологически адаптироваться к новой обстановке.

Академик математик и экологист Н.Н. Моисеев в беседе за «круглым столом» в «Горбачёв-Фонде» сформулировал основной принцип кадровой политики отживающей системы общественных отношений: «Наверху (по контексту речь идет об иерархии власти) может сидеть подлец, мерзавец, может сидеть карьерист, но если он умный человек, ему уже очень много прощено, потому, что он будет понимать, что то, что он делает, нужно стране». То есть мерзавец-дурак, который способен наломать много дров, у власти быть не должен. Но осторожный мерзавец, который будет претворять в жизнь мерзости с оглядкой, так чтобы остальной мерзостной «элите» жилось спокойно и сытно, вполне приемлем.

Праведник же, который может призвать «элиту» к отказу от мерзостей, будет воспринят ею как нежелательный фактор – на стадии мирной агитации за счастье для всех, а когда обратившиеся к праведности перейдут от мирной агитации к утверждению справедливости и осуществлению социальной гигиены, опираясь на поддержку не-«элиты», то это будет названо тиранией, фашизмом, тоталитаризмом и т.п.

Принцип кадровой политики, который был провозглашён академиком Никитой Моисеевым, на сегодняшний день в России утратил свою дееспособность. И возврата к нему уже не будет.

В новой логике социального поведения теперь возникает интересный эффект. Если раньше «элита» в целом справлялась с задачами обеспечения эффективного функционирования технологической системы, то сегодня в условиях непрестанно меняющейся и усложняющейся технологической среды, «элитарии» с этими задачами, в силу своей глупости и ленности, не справляются. Потому они вынуждены привлекать кадры, которые в других условиях никогда бы не прошли систем посвящений и кланового отбора.

В новой логике социального поведения кадры оцениваются, в первую очередь по своим личным и профессиональным качествам, а не по принадлежности к тому или иному клану или системе посвящения.

Управление кадрами неразрывно связано с самой жизнеспособностью организации, так как кадровая политика включает в себя элементы процесса достижения трудовым коллективом личных и корпоративных успехов, как в профессиональной деятельности индивида, так и в работе всего предприятия.

Сегодняшняя система кадрового обеспечения должна быть основана на разработке и реализации такой кадровой политики, которая бы охватывала весь процесс управления кадрами, начиная с планирования трудовых ресурсов и заканчивая их адаптивностью при обеспечении карьерного роста отдельного работника без возникновения конфликтных ситуаций.

Формирование системы кадрового обеспечения в современных условиях позволит создать трудовые ресурсы с такими характеристиками, которые отражают более высокие человеческие и профессиональные способности и мотивацией к успешному выполнению задач деятельности предприятия.

Структура кадрового состава и требования, которые предъявляются к работникам сегодня, во многом зависят от самой системы управления и специфики деятельности каждой отдельно взятой организации. Поэтому и изменения в экономической системе вызывают принципиальные изменения и в кадровой политике. В результате этих изменений становятся новые подходы к управлению предприятием и управленческим кадрам.

Управление кадрами можно рассматривать по трем направлениям:

- кадровая политика, которая определяет, в первую очередь, обеспеченность организации соответствующими кадровыми ресурсами и принципы организации с трудовым коллективом;
- кадровая стратегия, которая формирует методы и приемы работы с потенциальными работниками предприятия;
- кадровое планирование как процесс разработки единого комплекса соответствующих мероприятий, через который реализуется кадровая политика при использовании элементов кадровой стратегии.

Человеческий потенциал до сих пор на многих предприятиях воспринимается как один из факторов производства. Поэтому кадровую стратегию часто формируют на основе общей стратегии развития предприятия.

Принято выделять несколько базовых стратегий функционирования предприятия:

- стратегия минимизация издержек производства;
- стратегия закрепления на рынке;
- стратегия выживания;
- стратегия повышения качества продукции и услуг;
- инновационная стратегия.

Каждой из этих стратегий соответствует своя кадровая политика.

1. Стратегия минимизации издержек производства. Данное направление деятельности присуще предприятиям, занятым выпуском товаров массового потребления, при этом от работников требуется обеспечение плановых показателей без упора на уровень профессионализма.

Кадровая политика формируется на следующих принципах:

- преобладание материальных стимулов над прочими мотиваторами;
- оценка эффективности деятельности сотрудников только в краткосрочном периоде на основе системы индивидуальных критериев оценки;
- предпочтительное использование труда работников на условиях низкой оплаты труда;
- минимальные возможности карьерного роста для сотрудников при жесткой иерархии управленческой структуры;
- высокая текучесть кадров;
- минимизация финансовых вложений в трудовой потенциал.

Такие предприятия используют элементы политики закрытого типа. При этом руководство предприятия пытается минимизировать издержки, в основном, за счет сокращения финансовых вложений в социальные

мотиваторы деятельности трудового коллектива. Это способствует высокой текучести кадров. Некоторые предприятия определяют приемлемый уровень текучести, при котором этот фактор не превалирует над получаемой экономией в средствах.

2. Стратегия закрепления на рынке близка по формированию кадровой политики соответствующей стратегии минимизации издержек. Упор делается на внешнюю среду деятельности, которая позволяет определять направления кадровой политики при использовании труда любых потенциальных сотрудников. Основное отличие заключается в отсутствие экономии на стимулировании и мотивации деятельности кадровых ресурсов предприятия. При необходимости для привлечения высококвалифицированных специалистов руководство предприятия вместо внутренних резервов будет прибегать к инвестиционным внешним вливаниям в профессиональные кадровые ресурсы.

3. Стратегия выживания предполагает разработку кадровой политики, направленной на привлечение к работе в данной организации неквалифицированного труда с целью минимизации затрат на производство. В отличие от стратегии минимизации издержек данная стратегия не подразумевает формирование полноценной кадровой политики на долгосрочный период. Основу трудового коллектива составляют преданные данному предприятию сотрудники. Ни о карьерном росте, ни о повышении профессиональной квалификации здесь речь даже не идет.

4. Стратегия повышения качества предполагает ориентацию на разнообразный рыночный спрос и выпуск продукции со специфическими качественными характеристиками или оказание услуг экстра-класса. Повышенные цены на такую продукцию или услуги могут компенсировать значительные инвестиции в работников. Кадровая политика такого предприятия имеет смешанный тип между элементами политики открытого и закрытого типа. Приоритетными направлениями при этом становятся:

- подбор на рынках труда квалифицированных работников соответствующей профессиональной квалификации вне зависимости от «стоимости» такого работника;
- разработка и внедрение стимулирующих программ по мотивации, которые ориентированы на повышение степени заинтересованности работников в собственной работе и в целом в деятельности предприятия;
- оценка уровня эффективности деятельности сотрудников в краткосрочном периоде, как на основе индивидуальных характеристик, так и коллективных критериев оценивания;
- предоставление твердых гарантий занятости;
- разработка системы обучения, подготовки и переподготовки сотрудников, занятых на предприятии.

5. Отдельно выделяют инновационную стратегию деятельности предприятия, в основе которой лежит ориентация предприятия на внедрение нововведений, постоянное обновление ассортимента продукции. Это предполагает постоянное обучение трудового потенциала. Поэтому в основу реализации такой стратегии ложится кадровая политика закрытого типа, когда собственные трудовые ресурсы получают приоритет в финансировании обеспечения их нормального функционирования. Окупаемость затрат, связанных с трудовыми ресурсами, предприятие осуществляет за счет выпуска новой продукции, технологических изменений производства, которые происходят параллельно с основной деятельностью, а также за счет более высоких цен на новую продукцию.

Зарождение нового общества – цифрового и формирование соответствующей кадровой политики потребовали и пересмотра ряда позиций по системе образования. Основными из них являются следующие.

1. Децентрализация системы управления образования и подготовки кадрового состава на основе усиления действия принципа автономности центров подготовки кадров и учебных заведений. Конечно, это накладывает большую ответственность в подготовке специалистов соответствующих

квалификаций. Необходимо будет проводить маркетинговые исследования в области востребованности тех или иных кадров. Но управлять и координировать этот процесс надо без привязки к конкретному потребителю человеческого ресурса.

На первое место выдвигаются такие задачи, как:

- организация широкого и равного доступа всех слоев населения к профессиональной подготовке, переподготовке и дальнейшему трудоустройству;
- повышение качества проводимой профессиональной подготовки и его соответствие современным экономическим и социальным требованиям;
- обеспечение равными социальными гарантиями специалистов разных секторов экономики, вне зависимости от формы собственности и организационно-правовых особенностей хозяйствующих субъектов;
- повышение степени эффективности всех разрабатываемых направлений кадровой политики.

2. Модернизация системы финансирования образования, в том числе и в области повышения квалификации и переподготовки кадров. При всем разнообразии кадровых политик и современных систем образования их эффективность в равной степени зависит от финансирования. Экономистами на основе практических исследований определено, что нормальное функционирование системы образования определяется финансовыми ресурсами в размерах около 6% ВВП страны. Только при таких условиях воспроизводство кадровых ресурсов будет осуществляться в плановые сроки и в достаточном количестве, а заработная плата педагогов будет не ниже уровня среднего заработка по стране.

Эта задача осложняется тем, что оценить эффективность инвестиций в кадровый потенциал достаточно проблематично: нет единой системы показателей для этого. На сегодняшний день такая оценка осуществляется по таким показателям, как квалификация преподавательского состава, соотношение числа обучающихся и количества преподавателей, уровень

оплаты труда педагогических кадров, обеспечение учебных заведений соответствующими оборудованием и материалами. Достаточность финансовых ресурсов является фактором прямого влияния на само качество образования.

Необходимость изменения финансовой политики в сфере образования опосредствована следующими причинами:

- ростом спроса со стороны населения на получение высшего образования, на услуги по повышению квалификации или профессиональной переподготовки;

- существенным увеличением затрат на обучение каждого студента в высшем учебном заведении так как в системе образования традиционно сохраняется консерватизм по отношению к внедрению инновационных и информационных образовательных технологий, которые позволили бы увеличить продуктивность процесса обучения;

- ограниченностью бюджетных средств.

Необходимость платного образования также обусловлено мотивационными факторами для студентов в получении высококачественных образовательных услуг. Кроме того, этот мотиватор применим и к самим педагогическим кадрам, так как повышает требования, которые предъявляют студенты к процессу образования.

3. Предоставление населению возможностей для участия в непрерывном образовательном процессе, что обеспечивает личный и профессиональный рост индивидуума. Идея непрерывного образования включает в себя формальное, неформальное и внеформальное обучение, которое предполагает любое целенаправленное обучение на постоянной основе с целью постепенного совершенствования умений, знаний и навыков в условиях цифрового общества.

Концепция такого непрерывного образования становится основой кадровой политики организаций. Среди приоритетных направлений в формировании кадровой политики организации выделяют следующие:



– повышение гибкости системы управления трудовыми ресурсами и ее основная ориентация на стратегические результаты деятельности предприятия;

– повышение квалификации персонала на основе целостного и постоянного обучения и накопление человеческого капитала как наиболее важного фактора достижения предприятием конкурентных преимуществ;

– переход от стандартных программ обучения к гибким, проблемно-ориентированным программам развития;

– внедрение в сознание работников идеи о корпоративной этике.

4. Стандартизация обучения и подготовки кадров. Современное состояние международного рынка трудовых ресурсов и их мобильность привели к необходимости разработки стандартных обязательных требований к подготовке специалистов соответствующих квалификаций для различных секторов экономики. Стандарты в первую очередь должны затронуть базовое содержание образования, обязательное для всех обучаемых.

5. Информатизация и зарождение основ цифрового общества. Так как подготовка кадрового потенциала ориентирована на реализацию задачи адаптации всех членов экономического общества к полноценному, эффективному участию в профессиональной деятельности, социальной самореализации и выполнения государственных задач в новых условиях информационной среды, перед органами управления всех систем подготовки кадров возникла необходимость информатизации самих этих процессов и технологий подготовки. В связи с этим были разработаны программы не просто компьютеризации и технической оснащенности образовательных учреждений средствами информации и коммуникации. Была сформирована новая социокультурная и экономическая среда информации, которая уже сегодня опосредствует социализацию населения и процесс воспроизводства кадров.

Глобальные изменения в современной экономике – информатизация, глобализация, международная конкуренция – порождают новые вызовы,

управление решает все более и более сложные задачи. Быстрые изменения, происходящие в мире, делают почти невозможным для управленческой команды организации поддержание на нужном уровне знаний об отрасли, потребителях ее продукции или услуг, конкурентах. Времени для принятия управленческих решений становится меньше, риски от их принятия – больше.

Стремительное развитие информационных технологий, а также возможность получения и обработки огромного количества информации в настоящее время предоставляет возможность принятия максимально качественных и актуальных решений на уровне управления предприятия. Данный факт касается всех предприятий, как коммерческого, так и не коммерческого сектора, как малого и среднего бизнеса, так и крупных производств.

Сегодня, чтобы соответствовать рынку и поспевать за растущим числом конкурентов, становится все более важным исследование максимального объема параметров, который тем или иным способом влияет на управленческие решения. Скорость и качество принятия решений напрямую зависит от готовности предприятия использовать те цифровые и информационные инструменты, которыми на сегодняшний день изобилует мир. Очень часто предприятие для проведения анализа, получения оценки и принятия решений использует атрибуты доступные в той или иной степени в сети Интернет. Представить сегодня жизнь любого предприятия без наличия цифровых и информационных инструментов и каналов невозможно. Все вышеперечисленные факторы напрямую влияют на прибыли и убытки предприятия и тем самым способны или обогатить владельцев, или разорить.

В современном цифровом обществе мобильными и эффективными должны быть все бизнес-процессы субъекта хозяйственной деятельности, в том числе и кадровая политика, которая должна удовлетворять современным требованиям и предоставлять возможность максимального увеличения доходности предприятия.

Для формирования кадровой политики жизненно необходимо обращаться к анализу большого количества входных данных, таких как: состояния рынка труда; средняя ставка оплаты труда на производстве; современные потребности в обеспечении безопасности труда на производстве, а также обеспечения комфортной рабочей атмосферы. Также современному новаторскому предприятию в современном цифровом мире необходимо оценивать возможности оптимизации затрат на найм, содержание и управление персоналом, а этот процесс достаточно сложный. Процесс уменьшения затрат требует от предприятия действительно современного и профессионального взгляда на весь процесс управления персоналом, а это обеспечение возможности получения анализа и оценки кадров в том числе и на базе следующих данных [25]:

- анализ существующих кадровых ресурсов внутри предприятия в разрезе пола, возраста и квалификации;
- анализ возможности изменения рынка труда и оплаты труда на ближайшие 3-5 лет и многое другое;
- демографическое состояние региона.

С одной стороны, вышеперечисленные данные напрямую не влияют на кадровую политику. С другой стороны, она самым непосредственным образом помогает определить соответствующую кадровую политику или внести изменения в существующую, тем самым получить на производстве максимально эффективный рабочий штат.

*Базовый бизнес-процесс управления персоналом и пути его изменения с использованием современных цифровых и информационных технологий*

Одним из главных источников дохода любой организации, компании является человеческий ресурс. Уровень дохода предприятия напрямую зависит от людей, работающих в компании, от их компетенций, половой принадлежности (женщинам свойственно уходить в декрет), от уровня оплаты труда и поощрения персонала и множества других факторов.

*Базовые функции бизнес-процесса управления персоналом*

Базовые функции бизнес-процесса управления персоналом сегодня реализуют все предприятия, даже если и передают эти обязанности сторонним сервисным компаниям. Функции делятся на три большие группы:

1. Стратегическое управление.
2. Оперативное управление.
3. Обеспечение управления.

Все выше перечисленные группы по управлению персоналом организации покрывают широкий спектр задач, который осуществляет любой отдел управления персоналом и/или компания оказывающая соответствующие услуги. Бизнес-процесс управления персоналом является непрерывным, и начинается с определения политики управления кадрами на уровне стратегии предприятия и заканчивается сокращением избыточных кадров или увольнением сотрудника (рис. 7).

Управление персоналом	Стратегическое управление	Прогнозирование и планирование привлечения персонала
		Развитие персонала
		Развитие средств и методов стимулирования труда
	Оперативное управление	Оформление и учет персонала
		Управление трудовыми отношениями
		Совершенствование условий труда
	Обеспечивающее управление	Развитие социально информационной структуры
		Развитие организационного обеспечения
		Юридическое обеспечение

Рис. 7. Функции по управлению персоналом

В отличие от традиционных и в некотором роде устаревших подходов, современные методы составления политики управления персоналом и

принятия решения в рамках бизнес-процесса управления кадрами, требуют вовлечение в анализ максимально большого количества атрибутов. И сегодня уже такие атрибуты как: существующий объем работ, существующий объем персонала, рядовая текучка кадров и тому подобное, не могут дать полного представления о текущем состоянии дел и, соответственно, не предоставляют возможность проводить политику эффективного управления предприятием и персоналом.

Современные методы и инструменты нашего цифрового общества, предоставляют огромную возможность для осуществления детального анализа и принятия эффективных решений. Эффективность решения – это не только обеспечение штата предприятия квалифицированными рабочими кадрами, а также уменьшения расходов на их содержания, уменьшение суммы отчислений в различные фонды, регулирование процедуры найма персонала, повышения квалификации и т.д.

Человеческий ресурс (количество людей (людские ресурсы) + человеческий потенциал (компетенции, опыт, интеллект, способность к постоянному совершенствованию и развитию)), обладая особыми стратегическими и оперативными функциями, играет центральную роль в интеллектуализации и информатизации производства. Традиционные методы отбора и управления персоналом не обеспечивают отдел кадров организационными и профессиональными инструментами. В отсутствие данного инструментария отсутствует возможность организации оптимального функционирования персонала. Эти же «старые-добрые» методы не способны, и не созданы решать задачи анализа, регулирования групповых и межличностных отношений, управления конфликтами и стрессами, социально-психологической диагностики коллектива, управления трудовой мотивацией, учета профессиональных особенностей и социально-психологической адаптации работников и т.д. [26]. Тем самым классическая кадровая политика уже не соответствует потребностям современного мира и современного предприятия и, соответственно, не предоставляет возможность

оценки объемов сумм расходов и доходов на предприятии, которые формируются за счет правильных или неправильно принятых решений в рамках бизнес-процесса управления персоналом.

Существование в современном мире, наполненным цифровыми технологиями, требует обязательного и безотлагательного внедрения и использования новых подходов и в сфере управления персоналом. Возможно, от предприятия потребуются и реорганизация всей существующей системы управления персоналом. Формирование новой философии отношения к человеческому ресурсу в рамках одного предприятия может резко сократить расходы управление трудовыми ресурсами и увеличить доходы предприятия за счет использования квалифицированного сотрудника. Уменьшение расходов происходит и за счет выплат в социальные фонды: штат сформирован таким образом, а рабочая среда определена так, что сотрудники меньше болеют, не получают травм на производстве. Отдельно определяется состав сотрудников на предприятии до пенсионного возраста. Новая философия способствует производству максимально качественного и конкурентоспособного продукта или продукта, не имеющего аналогов на рынке.

Без создания новой парадигмы управления персоналом в организации, которая должна рассматривается как открытая система, ориентированная на внезапные и резкие изменения во внешней и внутренней среде (в технологиях, рынках, поведении конкурентов, социально-политическом и экономическом окружении), предприятию будет очень трудно конкурировать на рынке товаров, а также и на рынке труда (привлечь высококвалифицированных сотрудников, не зная уровень оплаты, или не предоставляя современных возможностей осуществления трудовой деятельности, или не имея понятия о дефиците или профиците представителей той или иной профессии).

Кроме того, в цифровом обществе важнейшим вопросом является подготовка кадров, обладающих творческим потенциалом, умеющих

работать и думать в новых условиях. Так, умение быстро и эффективно находить и использовать информацию является обязательным для современного человека. Специалист, не обладающий практическими навыками работы в социальных сетях, с электронными источниками, не умеющий составлять личные базы знаний, будет неэффективен, а следовательно, не востребован. Подготовка кадров, обладающих навыками работы в цифровом обществе, является главной задачей цифрового образования.

Развитие цифрового образования позволит каждому развивать и реализовывать свой творческий, научный и профессиональный потенциал, что в конечном итоге приведет к появлению кадров, готовых использовать преимущества цифрового общества и работать с целью повышения интеллектуального потенциала

Стратегическое управление в рамках бизнес-процесса управление персоналом должно быть обеспечено максимально необходимыми входными данными, а также всем необходимым инструментарием для возможности прогнозирования, планирования и привлечения персонала.

Сбор данных для анализа не мыслим без использования информации существующей в открытых источниках, в социальных сетях, в сетях профессиональной направленности, сайтах, содержащих статистическую и прочую информацию. Инструментарием для оценки информации, возможности ее каталогизации и структурирования, а также подготовке и предоставления в виде удобном для принятия решения могут выступать различного рода программные приложения. А средством доставки и обеспечения оптимально быстрого принятия решения и продвижения его внутри предприятия могут и должны выступать различные цифровые устройства и носители (вплоть до мобильных телефонов, планшетов и т.д.).

В рамках оперативного управления новаторские современные методы и инструменты позволяют автоматизировать процессы по учету персонала, анализу состоянии сферы труда и пр. В распоряжение оперативного

управления должны быть предоставлены программные продукты, позволяющие правильно и своевременно реагировать на изменение в штате предприятия, изменение законодательства страны/региона, а также предоставлять возможность максимального быстрого и эффективного реагирования на воздействие внешних факторов.

Для более простого и понятного понимания автоматизации бизнес-процесса управления кадрами, разобьем его на следующие подпроцессы:

1. Планирования бизнес-процесса. Планирование на уровне политики предприятия.
2. Рекрутинг.
3. Управление производительностью персонала.
4. Повышения квалификации персонала.
5. Планирование кадровой преемственности.
6. Компенсации и льготы.
7. Критические навыки и GAP анализ.

Таким образом, для полного покрытия автоматизации всего бизнес-процесса управления персоналом, необходимо предоставить возможность автоматизации таких видов деятельности:

1. Сбор, обработка и хранения информации с максимально возможным количеством внешних источников/носителей информации о состоянии кадров, рынка труда, социальных программ и т.п. Данная информация необходима для покрытия автоматизацией таких подпроцессов, как:

- планирование бизнес-процесса.
- рекрутинг.
- планирование кадровой преемственности.
- критические навыки и GAP анализ.

2. Автоматизация учета персонала и расчета заработной платы на предприятии. Данная автоматизация на сегодняшний день самая распространенная. Из-за сложностей ведения расчетов вручную, любое, даже



самое маленькое предприятие, уже автоматизировало данный подпроцесс. Покрывает подпроцесс компенсации и льготы.

3. Разработка и автоматизация КРІ – покрывает такие подпроцессы, как:

- управление производительностью труда персонала.
- повышение квалификации.

### **3.2. Кадровый консалтинг: сущность и содержание**

Оценка персонала – система, которая позволяет измерить результаты работы и уровень профессиональной компетентности сотрудников, а также их потенциала в разрезе стратегических задач компании. Оценка персонала дает возможность руководителям или кадровым службам более эффективно проводить кадровую политику, усовершенствоваться, привлекать новых сотрудников вместо тех, которые не справляются со своими обязанностями и, тем самым, делать работу более качественной. Оценка персонала – это система выявления определенных характеристик сотрудников, которые потом помогают руководителю в принятии управленческих решений, направленных на увеличение результативности подчиненных. По направленности их классифицируют на три основных группы: качественные, количественные и комбинированные (рис. 8).

Качественные (описательные) методы:

- матричный метод – самый распространенный метод, предполагает сравнение качеств конкретного человека с идеальными характеристиками для занимаемой должности;
- метод системы произвольных характеристик – руководство или кадровая служба просто выделяет самые яркие достижения и самые худшие ошибки в работе человека, и сопоставляя их делает выводы;
- оценка выполнения задач – элементарный метод, когда оценивается работа сотрудника в целом;

- метод «360 градусов» – предполагает оценку сотрудника со всех сторон – руководителями, коллегами, подчиненными, клиентами и самооценка;

- групповая дискуссия – описательный метод которым предусматривается дискуссия сотрудника с его руководителями или экспертами в данной отрасли о результатах его работы и перспективах.

Методы оценки персонала	Качественные	Методы, определяющие сотрудников без применения количественных показателей
	Количественные	Все результаты зафиксированы в числах
	Комбинированные	Совокупность описательных методов с применением количественных аспектов

Рис. 8. Классификация методов оценки персонала

Комбинированные методы – это совокупность описательных методов с применением количественных аспектов:

- тестирование – это оценка по результатам решения заранее поставленных заданий;

- метод суммы оценок. Каждая характеристика человека оценивается по определенной шкале, а потом выводится средний показатель, сравниваемый с идеальным;

- система группировки, при которой всех сотрудников делят на несколько групп – от тех, кто работает на отлично, и до тех, чья работа неудовлетворительна на фоне остальных.

Количественные методы – наиболее объективны, так как все результаты зафиксированы в числах:

- ранговый метод – несколько руководителей составляет рейтинг сотрудников, потом все рейтинги сверяются, и обычно самых низших сокращают;

- метод бальной оценки – за каждое достижение персонал получает определенное заранее количество баллов, которые по итогам периода суммируются;

- свободная бальная оценка – каждое качество сотрудника экспертами оценивается на определенное количество баллов, которые суммируются и выводится общий рейтинг.

Все вышеуказанные методы в состоянии эффективно оценить лишь определенный аспект работы человека или его социально-психологических характеристик.

Поэтому все чаще используется универсальный комплексный метод – метод оценочных центров, который вобрал в себя элементы многих методов, для достижения максимально объективного анализа персонала.

Данный метод имеет целых 25 критериев, по которым проводится оценка человека. Среди них: способность к учебе, умение делать устные и письменные обобщения, контактность, восприятие мнения окружающих, гибкость в поведении, внутренние нормативы, творческие характеристики, самооценка, необходимость одобрения начальством и коллегами, карьеристские мотивы, реальность мыслей, надежность, разнообразие интересов, устойчивость к стрессовым ситуациям, энергичность, организованность, организаторские и управленческие способности.

Для оценки уровня профессиональных компетенций по профилю должности можно воспользоваться технологией на основе «Алгоритм С.Д. Обеднина» [33]. Данная технология «Алгоритм С.Д. Обеднина» позволяет расставить всех людей на правильные позиции, и тогда команда (коллектив) становится полностью саморегулирующейся системой. Сегодня

эффективность любого бизнеса, как никогда зависит от квалифицированности специалистов, правильно выстроенной Пирамиды команды компании (организаций), а также Абодье сотрудников.

Даже если есть достаточные инвестиции, массированная реклама, мощное производство – все это может оказаться бесполезным, если у команды отрицательное Абодье и неправильно выстроена Пирамида команды компании, в данный период времени.

Абодье – это явление, при котором внутренний талант личности пользуется максимальной поддержкой обстоятельств. Раньше потерю клиента можно было оправдать приходом двух новых. Сейчас все иначе – каждый клиент важен для рентабельности предприятия и любая организация не имеет права на ошибку. Поэтому «человеческий фактор» в любой бизнес-машине должен быть предсказуем и управляем. Брать на работу и платить заработную плату надо человеку, у которого высокий коэффициент Абодье и правильная позиция в Пирамиде команды компании.

Построение пирамиды команды – это особая процедура, которая позволяет точно оценить:

1. *Комплементарность потребностей*, подразумевающую дополнение к проявлению потребностей, (например, когда один из субъектов проявляет сильное стремление к лидерству, а другой – потребность в повиновении) и уровень развития профессиональных компетенций сотрудников.

2. *Конгруэнтность потребностей*, когда субъекты (члены команды) обладают сходными потребностями, удовлетворяемыми одними и теми же межличностными отношениями.

3. *Комплементарность навыков*, предполагающую компенсацию недостаточно развитых у одного субъекта способностей другим (партнером).

4. *Комплементарность знаний*, когда члены команды обладают неперекрещивающимися знаниями, так что каждый из них может учиться у другого.

5. *Общность ценностей*, когда партнеры по совместной деятельности имеют общую систему ценностей и правила поведения.

Исследования пирамиды команды позволяет определить пригодность сотрудника к той или иной работе, и занимаемой должности, разработать программу его развития, а также дать рекомендации по карьерному росту. В отличие от аттестации, построение пирамиды команды позволяет спрогнозировать успешность человека на новой для него должности (даже если он никогда не занимался подобными задачами).

План по достижению карьерной цели – «Карьерный коучинг» реализуют по технологии «Алгоритм Обеднина С.Д.». Формула философии карьерного коучинга – это психология + актуарная математика = результат, где:

– *карьерный коучинг* – это совместный проект коуча и клиента по достижению карьерной цели, а также повышение мотивации (коучем) клиента, выражающейся в поддержке и сопровождении клиента до получения им необходимого результата.

– *психология* (от др.-греч. – «душа» – «знание») – наука, изучающая недоступные для внешнего наблюдения структуры и процессы, с целью объяснить поведение человека, а также особенности поведения отдельных групп и коллективов. Соединяет в себе гуманитарный и естественнонаучный подходы.

– *актуарная математика* – это область знаний математики, которая включает в себя совокупность математических методов, средств математического моделирования на основе теории вероятностей, теории случайных процессов, математической статистике. Более подробно данная область знаний будет рассмотрена ниже.

Как выше было отмечено, сегодня, любое, даже самое маленькое предприятие уже полностью или частично автоматизировало на производстве подпроцессы учет кадров и заработную плату. На рынке, присутствует достаточно большое количество разработчиков, которые

предоставляют услуги по автоматизации данных подпроцессов. Все они предлагают разного рода решения, как по масштабу автоматизации, так и по способу автоматизации. Все зависит от объема необходимой для предприятия автоматизации.

Самым перспективным по части автоматизации является подпроцесс рекрутинг. В автоматизации данного бизнес-процесса участвуют не столько отдельные программные приложения, хотя и специализированные приложения также существуют на рынке или как самостоятельные единицы или как частичная автоматизация в рамках учета персонала и заработной платы, сколько информация, находящаяся в популярных социальных сетях или специализированных социальных сетях. При необходимости существует возможность произвести дополнительный поиск специалистов по популярным социальным сетям или сделать запрос рекомендаций и/или отзывов по тому или иному соискателю (рис. 9). Такой подход позволяет выйти за рамки определенного города/региона/страны по части поиска необходимого сотрудника. Этот подход оправдывает себя в случае, когда тот или иной сотрудник с необходимыми навыками труда и стажем работ – редкость на рынке в рамках определенного города/региона/страны.

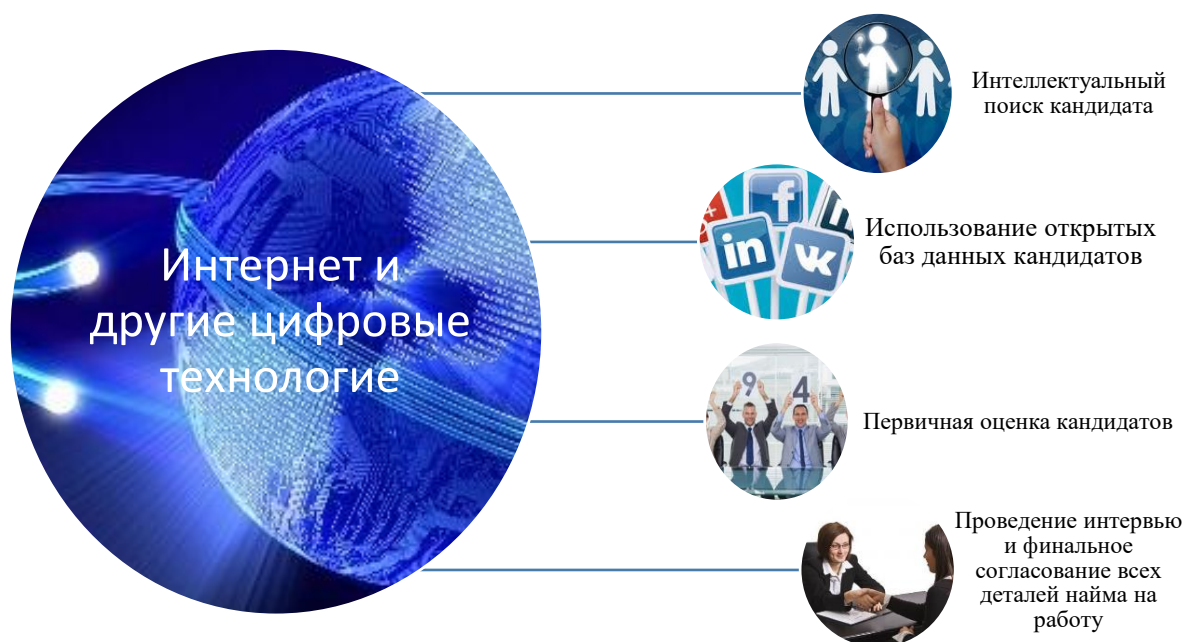


Рис. 9. Тенденции в области управления персоналом

Уже сегодня успешные рекрутеры эффективно используют инструментарий социальных сетей в поиске необходимого сотрудника. Сегодня компания не должна тратить время на долгое ожидание нужного кандидата, а сама, используя современные цифровые каналы, может отыскать необходимого ей специалиста. А возможность проводить собеседования удаленно позволяет не тратить много времени на согласование времени и места встречи. Таким образом, эффективное использование цифровых технологий экономит время и деньги современного проактивного предприятия.

В под-процессе рекрутинг, есть процедура, которая еще либо слабо автоматизирована, либо не автоматизирована вообще – фиксирование историй работы рекрутера по найму того или иного кандидата, сбора и хранения информации по полученным резюме, а также результатах, проведенных интервью. Такие данные позволяют составлять внутри предприятия собственную базу данных с «белыми» и «черными» листами кандидатов, а также предоставляют возможность последующего анализа вновь пришедших кандидатов – был он или не был, и как закончилось предыдущее собеседование с ним. Все выше сказанное в совокупности позволяет компании создать собственную базу знаний, которая предоставит возможность систематизировать и автоматизировать работу рекрутера, снабдить ее средством интеллектуального поиска кандидата, а самое главное не потерять наработанный опыт.

Одним из самых сложных вопросов по автоматизации является автоматизация таких подпроцессов как:

- управление производительностью персоналом;
- повышение квалификации.

Методика KPI была разработана достаточно давно и пока не имеет альтернатив, но она настолько трудна во внедрении, что даже самые большие компании не всегда решаются ее внедрить. Одна из самых больших проблем – разработка собственных KPI показателей внутри компании. И если

показатели КРІ, легко разрабатываемые для производств, где можно посчитать количество выпускаемой продукции одним сотрудником, то рассчитать показатель эффективности, например, для сотрудников административного аппарата или программистов-разработчиков, работающих в сфере ноу-хау, зачастую почти невозможно.

Одним из перспектив развития и прорывом в области учета персонала, может стать новая методика оценки эффективности, которая будет легко внедряема и поддаваться автоматизации. В реалиях современного мира, при разработке политики управления персоналом, предприятию все-таки необходимо определить первостепенные показатели эффективности предприятия, которые связаны с производительностью персонала. В последствие, цели, разработанные на уровне политики управления персоналом, должны быть спущены в рамки производства (внутри компании) и стать основными отправными вехами в части разработки планов работы предприятия. Для того, чтобы эти цели не потерялись и соблюдались на уровне предприятия, предприятию необходимо внедрить систему по учету продукции (если это производство) или систему управления проектами (если это проектное предприятие) и т.п. Все выше перечисленные системы имеют возможность ввода и хранения целей, а также мониторинг их достижения.

Самым главным достоинством автоматизированных систем управления является возможность организации необходимого интерфейса и доступа к нему с любых устройств, а также возможность управления с мобильных телефонов и планшетов. Это позволит топ менеджменту предприятия всегда, в режиме онлайн, осуществлять мониторинг за деятельностью предприятия, а отделу управления персоналом, оценивать занятость персонала в рамках тех или иных производств и/или в рамках тех или иных проектов.

Данная автоматизация уже сейчас жизненно необходима предприятиям, которые нацелены на быстрый рост, и компании, которые понимают, что доход всей компании непосредственно зависит от конечного сотрудника, его квалификации и работоспособности. Тем самым, с таким



сквозным мониторингом работы предприятия в целом, возможно собрать и проанализировать данные о качестве работы сотрудника и принять решения о его замене/перемещении/смещении и т.п.

Все вышеперечисленные методы автоматизации касались автоматизации внутри предприятия. Они позволяют автоматизировать внутренние подпроцессы, тем самым повысить скорость и качество принятия решений, что в свою очередь даст весомое конкурентное преимущество компании.

Немаловажным являются и те методы автоматизации, которые позволяют аккумулировать данные и управлять ими на уровне города/страны/региона. Такая информация может быть двух видов:

- информация в свободном доступе (интернет, социальные сети, профессиональные сети и т.п.).
- закрытая или частично закрытая информация (статистические справки и т.п.).

Открытая информация доступна всегда и везде. Автоматизировать сбор и обработку такой информации необходимо только в рамках тех объемов, которые необходимы компании. Открытая информация никуда не денется из Интернет и ее найти можно будет всегда. Тратить время на такую автоматизацию не всегда является для компании рентабельным.

В погоне за выходом на передовые позиции и обретения конкурентно способных качеств любой компании, нацеленной на успех необходимо задуматься над автоматизацией сбора и обработки таких данных, которые могут принести существенную прибыль предприятию. Такая информация часто закрыта, находится в платных источниках и более того, ее наличие внутри предприятия не принесет никакой ощутимой пользы, если этой информацией не уметь оперировать. Тоже самое касается и информации, которая непосредственным образом влияет на потенциалы развития Учета персонала.

Перспективным направлением на сегодняшний момент является глубокий анализ рынка, в том числе и рынка труда; анализ демографической ситуации внутри страны и региона; анализ учебных заведений различных направленностей (какие специальности востребованы, какие нет; сколько выпускников по тем или иным специальностям ожидается в ближайшем будущем) и т.п.

Топ-менеджмент любого современного предприятия, которое использует современные методы анализа для наиболее эффективных решений, знает о том, что заработная плата на рынке труда напрямую зависит от количества выпускников тех или иных учебных заведений. Также качество выпускников ВУЗов играет не маловажную роль для предприятий. Тем самым предоставляя возможность принять решение об открытии собственных тренировочных баз или найм дополнительных тренеров / инструкторов / специалистов по обучению уже имеющегося штата.

Нужно или не нужно обучать на самом предприятии? Сколько стоят услуги того или иного сотрудника? Нужно ли нанимать больше людей с высокой квалификацией или можно обойтись менее дешевым персоналом? Ответы на все эти вопросы напрямую влияют на баланс компании, на его доходы и не могут не волновать управление компанией/производством. Ответить на такие вопросы в рамках самой компании или с использованием уже внедренных программных приложений невозможно. Полагаться на опыт одного единственного эксперта, который выступает с выводами на профессиональных форумах и семинарах, также достаточно рискованно.

Многочисленное усложнение экономических процессов в наше время привело к тому, что передача передовых методов управления превратилась в самостоятельную сферу экономических отношений. Образовались национальные и международные рынки консалтинговых услуг, которые стали необходимым условием для создания и распространения экономических и управленческих знаний. Управленческий консалтинг трактуется сегодня как профессиональная помощь независимых

консультантов владельцам и менеджерам высшего звена в выявлении управленческих проблем, их анализе, выработке рекомендаций по их решению, а также их выполнению. Круг проблем, решаемых консалтингом, широк, поэтому направленность допустимо разделить на узкую, в одной или в нескольких смежных сферах, и многопрофильную, включающую в себя полный спектр во многих областях и на всех этапах консалтингового сопровождения [31].

Согласно классификации Европейского справочника консультантов, существует 84 вида консалтинговых услуг, объединенных в 8 основных групп:

1. Общее управление – это разработка и планирование общей стратегии развития; прогнозирования; организации филиалов, отделений и новых фирм, изменение формы собственности и т.д.

2. Администрирование – вопросы формирования и регистрации компаний, организация работы офиса, обработка данных, т.е. оптимизация управления организацией.

3. Финансовое управление – вопросы финансового планирования и контроля, налоги, бухгалтерский учет, страхование и т.д.

4. Управление кадрами – подбор сотрудников, контроль уровня подготовки кадрового состава, системы оплаты труда, повышение квалификации и обучения кадров и т.д.

5. Маркетинг – формирование структурных подразделений по сбыту и маркетингу, подбор надежных партнеров-оптовиков, поиски новых заказчиков и рынков, стимулирование и исследование перспектив сбыта.

6. Производство – выбор технологии производственного процесса, стимулирование производительности труда, оценка и контроль качества продукции и т.д.

7. Информационная технология – использование компьютеров и информационных систем в управлении.

8. Специализированные услуги – это те виды услуг, которые не относятся ни к одной из вышеперечисленных групп: обучающее консультирование, информационный консалтинг, консалтинг по телекоммуникациям, экологии, консалтинг в государственном секторе и т.д.

Персонал является ключевым и наиболее сложным в управлении ресурсом организации. Изменения, связанные с постиндустриальным развитием, вызывают принципиальные сдвиги в формах и методах управления человеческими ресурсами, что требует постоянного совершенствования подходов и методов управления персоналом.

На макроэкономическом уровне постоянное социально-экономическое, научно-техническое и технологическое развитие является причиной изменений в содержании труда, появлении качественно новых рабочих мест, изменений в образовательном и квалификационном уровнях работников, появлении новых специальностей и профессий, изменений качественных характеристик работников.

На микроэкономическом уровне происходящие изменения требуют своевременного выявления инновационных проблемных ситуаций в увязке с проблемами управления персоналом. Среди проблем, возникающих в этой связи, можно отметить противоречия между техническим уровнем нового производства и существующим уровнем квалификации персонала, между качественно новыми задачами развития персонала и недостаточным уровнем подготовки службы управления персоналом к этой работе, между уровнями квалификации и мотивации работников, между существующей организационной структурой и реализуемой стратегией и другие.

Разрешение этих противоречий требует постоянного обновления систем управления персоналом, целенаправленной деятельности руководителей организации и специалистов службы управления персоналом по обеспечению темпов и масштабов обновления работы по управлению персоналом в соответствии с текущими и перспективными целями

организации, профессиональную помощь в которой оказывают специалисты – консультанты.

Предпосылки развития консалтинга в сфере управления персоналом:

- необходимость решения проблем повышения эффективности производства, важнейшим активом которых становится интеллектуальный капитал;

- все более широкое распространение концепции человеческого капитала, основные положения которой обосновывают кадровые инвестиции;

- повышение наукоемкости сферы управления персоналом, требующей от специалистов знания лучших образцов мировых достижений, имеющих навыки научной работы, опыт реализации проектов в сфере управления персоналом и других важнейших компетенций;

- повышение управленческой компетентности руководителей различных уровней, понимание ими современных реалий, и, как следствие, востребованность ими консалтинговых услуг в сфере управления персоналом.

Развитие кадрового консалтинга в России прошло ряд этапов, которые органично связаны с развитием науки управления персоналом [30].

I этап (зарождение 1990-2000гг) – начало подготовки специалистов по управлению персоналом в рамках специальности «Менеджмент». Формирование научной школы управления персоналом. Появление систем управления персоналом на российских предприятиях. Приход западных консалтинговых компаний, создание рынка консалтинговых услуг. Возникновение первой школы консультантов по управлению в структуре Академии народного хозяйства при Правительстве РФ. Формирование понятия «консультант»

II этап (становление 2000-2008гг) – выделение управления персоналом в самостоятельную специальность. Широкое распространение на российских предприятиях, систем управления персоналом реализующих современные

подходы к управлению персоналом. Появление первых профессиональных сообществ специалистов по управлению персоналом. Выделение нового направления в структуре управленческого консалтинга – кадрового, в основном в рамках крупных диверсифицированных консалтинговых компаний.

III этап (развитие 2008г.-н.вр.) Выделение управления персоналом в самостоятельное направление подготовки. Регулярное проведение международных и межвузовских конференций и форумов по вопросам управления персоналом. Рост числа компаний, специализирующихся на кадровом консалтинге. Активное продвижение консалтинговых услуг в управлении персоналом.

Кадровый консалтинг как вид деятельности в настоящее время в России находится на стадии институционализации, а как вид бизнеса составляет все более значительный сегмент рынка деловых услуг, что отражает потребность организаций в повышении эффективности управления персоналом. Все это порождает необходимость теоретического и методологического обоснования современной практики кадрового консалтинга.

По определению Н. Арефьева: кадровый консалтинг – система организационно-психологических мероприятий по диагностике и, при необходимости, коррекции организационной структуры и/или культуры предприятия (организации) с целью улучшения производственных показателей, оптимизации социально-психологического климата, усиления мотивации персонала.

Специалисты групп компаний ПрофБух под *кадровым консалтингом* понимают деятельность, направленную на решение сложнейших задач в области управления кадровыми ресурсами на предприятии.

Специалисты HR-капитал определяют *кадровый консалтинг* как вид деятельности, связанный с решением задач, стоящих перед руководителями

высшего звена в области управления человеческим капиталом, с целью увеличения прибыльности бизнеса.

*Кадровый консалтинг* – оказание консультационных услуг топ менеджменту организаций по вопросам управления персоналом.

*Кадровое консультирование* (кадровый консалтинг, HR-consulting, HR-консалтинг) – это вид деятельности, связанный с решением задач, стоящих перед менеджерами высшего звена в области управления человеческими ресурсами, с целью увеличения прибыльности бизнеса.

Приведенные определения отличаются многообразием субъективных подходов. Некоторые авторы консалтинг и консультирование признают синонимами и считают, что кадровое консультирование есть разновидность управленческого консультирования (консалтинга), что дает право определять кадровый консалтинг как профессиональную помощь руководителям и специалистам организаций в анализе, обосновании перспектив развития и использовании организационно-экономических инноваций, направленных на решение проблем организации в области управления персоналом.

Таким образом, целью кадрового консалтинга является обеспечение организации-клиента новейшими и самыми эффективными способами работы с человеческими ресурсами. Субъектом кадрового консалтинга является консультант или консалтинговая фирма, объектом – клиент (руководители и специалисты организации, нуждающиеся в консультационных услугах). Процесс консультирования – наукоемкий процесс. Функции кадрового консалтинга можно сформулировать следующим образом:

- проведение обследования, или аудита: консультант изучает ресурсы компании, результаты ее деятельности, управленческую политику с целью определения ее сильных и слабых сторон и ключевых проблем;
- выполнение специальных исследований и обзоров в области управления персоналом;

- разработку управленческих решений по определенным проблемам; помощь в реализации решения проблем;
- выполнение функций эксперта.

Процесс или технологию кадрового консалтинга можно представить в виде следующих основных последовательно осуществляемых действий [31]:

1. Уточнение проблемы, возникшей у объекта консалтинга.
2. Обсуждение с объектом сути возникшей проблемы.
3. Изучение проблемы, диагностика ситуации.
4. Разработка советов и рекомендаций (предложение определённых технологий решения проблемы).
5. Доведение советов и рекомендаций до объекта консалтинга.
6. Оказание оперативной помощи объекту в процессе разрешения проблемной ситуации.
7. Оценка результатов и последствий действий, предпринятых объектом консалтинга, внесение корректив в предложенную технологию.
8. Анализ эффективности советов и рекомендаций.

**Актуарные услуги.** Актуарная математика предоставляет математический аппарат для проведения актуарных расчётов. Объекты актуарной деятельности – это различные области экономической и социальной сферы, такие как страхование жизни, имущественное страхование, пенсионное дело, финансовые риски и др. Предметом актуарной деятельности являются расчёты и сделки. Со временем в каждой стране расширилась сфера деятельности актуариев. Так, например, в Англии актуарии участвуют в качестве партнеров в инвестиционной и коммерческой деятельности, в работе правительственных организаций. Во Франции актуарий определяется как специалист по применению статистики и теории вероятностей для страхования и финансовых операций и как лицо, принимающее ставки. В России актуарий определяется как эксперт по оценке финансовых обязательств и будущих активов страховых компаний, специалист по оценке финансовых рисков или специалист в области



финансовой математики. В настоящий период эти специалисты востребованы, как правило, в негосударственных коммерческих организациях.

Цель работы актуария – минимизация потерь от финансовых рисков, возникающих везде и всюду в связи с неопределенностью исхода предстоящих событий. Принять решение, которое приведет к успеху с минимальными затратами, актуарию помогают знания и навыки анализа прошлого и вероятностной оценки будущего, понимание изменений текущей финансовой конъюнктуры, интуиция. Очевидно, что актуарий должен иметь серьезное образование по своему профилю, иметь обширные познания в самых различных областях – математике, экономике, финансах, праве. Базовые знания актуария можно представить в следующем соотношении: примерно 35 % составляют математические знания и методы моделирования и расчета рисков, 25 % – знания экономики, оставшаяся часть – знания законов, информационных систем и профессиональная практика. Набор этих качеств делает актуария уникальным профессионалом по финансовой безопасности и позволяет ему проводить адекватную актуарную экспертизу [14].

Россия до 1917 г. демонстрировала достаточно высокий уровень развития актуарной профессии: осуществлялась подготовка специалистов, издавались учебники по актуарной математике (самым известным считается учебник Б.Ф. Малешевского «Теория и практика пенсионных касс»). А объединение российских актуариев имело достаточно высокий авторитет в мире. Это, к примеру, подтверждает тот исторический факт, что в 1915 г. в Санкт-Петербурге планировалось провести VIII Международный конгресс актуариев. Но этому помешала начавшаяся Первая мировая война и последовавшие за ней экономические и политические потрясения, которые привели к глубокому кризису всей финансовой системы России и, в частности, к кризису страхового дела, как одного из ее важнейших элементов.

В 1918 г. в России была установлена государственная монополия на страхование, которая продлилась до конца 80-х годов. Страхование было переведено в ранг дополнительного налога на предприятие, страховые тарифы часто назначались исходя из соображений, не связанных с возможными рисками, а решения о необходимости страхования принимались административно-командными методами. В этот период российская актуарная наука пришла в забвение. Понятие «актуарий» исчезло из энциклопедических, экономических и толковых словарей, а страховые дисциплины были фактически исключены из учебных программ вузов. По той же причине в настоящее время практически отсутствуют необходимые учебные пособия и преподавательские кадры, а, учитывая сугубо прикладной характер актуарной науки, не всегда представляется возможным воспользоваться опытом других стран.

Начало возрождения профессии актуария связано с ликвидацией монополии государства в сфере страхования. Отечественные страховые компании стали привлекать для выполнения актуарных функций сотрудников, как правило, с математическим или экономическим образованием. А с 1988 г. российская актуарная наука начала новый отсчет своего развития [28].

В настоящее время «Актуарная математика» вобрала в себя ряд новых идей современной экономики и математики. Развитие вычислительной техники и средств коммуникации позволяют использовать более сложные актуарные модели. Последние научные исследования в совокупности с современными вычислительными возможностями повысили интенсивность использования актуарной математики в таких областях как: разработка политики управления персоналом; расчета показателей эффективности предприятия, связанных с производительностью персонала; создание моделей управления рисками. Все это неразрывно связано с желанием четко понимать объемы финансовых потоков будущего периода.

Актуарии имеют доступы и к закрытым базам данных и доступной узкому кругу информации. Они годами собирают и обрабатывают ее, формируя четкие прогнозы и стратегии на ближайшие 3-5 лет. Производству нет необходимости автоматизировать такой вид деятельности внутри, так как такая информация необходима всего лишь один раз в достаточно длинный период (3-5 лет) и автоматизация будет достаточно нерентабельна.

Большие перспективы открывает автоматизация и централизация актуарных процессов внутри региона и/или страны. Разработка единой – централизованной базы данных государственного масштаба, может принести большую пользу предприятиям разного уровня. Может открыть горизонты в рамках принятия решений, в том числе позволит корректировать политику управления персоналом «на ходу», внося в нее жизненно важные коррективы.

Технология такой реализации достаточно проста:

- централизованная база данных, которая находится в аккредитованном в рамках страны дата центре.
- программное приложение для актуариев, позволяющее вносить данные в необходимом для формирования справочных бюллетеней срезе.
- доступ компаниям для получения данных в уже понятном виде, то есть в виде информации с выводами, непосредственно отражающими реальные показатели развития, а также показатели на ближайшие 3-5 лет.

Все это очень сильно похоже на статистическую информацию, которая уже сейчас собирается в рамках страны и региона. Но это не так. Статистическая информация, является входными данными для анализа и работы актуариев. Самым главным является применение экспертных моделей к входным статистическим данным [14].

Необходимо отметить, что обработанные актуарные данные помогут производствам и компании оперировать такими атрибутами как:

- кого нанимать в большем количестве: женщин или мужчин? Ни для кого не секрет, что при доминировании на мужском производстве

женщин не допустимо, как и наоборот. Но в то же время доминирование женщин детородного возраста на смешанном производстве несет большой риск для компании, а также достаточно большие расходы на социальные пакеты.

- какого возраста стоит производить наем персонала? Данный показатель очень важный и должен рассматриваться на любом большом предприятии достаточно серьезно при формировании политики управления персоналом. Недопустимо перенасыщать штат сотрудниками предпенсионного возраста, как и наоборот. Персонал должен быть сбалансирован и по возрастному признаку.

- стоит ли переплачивать за высококвалифицированного специалиста сейчас или нет? Не маловажный вопрос о политике заработной платы внутри предприятия. Иногда кажется, что лучше взять одного «дорого» специалиста, чем десять «дешевых», но ответ на этот вопрос не очевиден и требует достаточно внимательного подхода.

Для ответа на эти, и не только эти вопросы, управлению любого предприятия нужен очень большой объем данных. Данных как собранных внутри предприятия (количество всех сотрудников, количество сотрудников по половому признаку, количество сотрудников по возрастному признаку и т.п.), а также данные из внешних источников, которые уже обработаны и пригодны к анализу.

На сегодняшний день, ряд компаний прибегает к услугам актуарных компаний. Данные услуги стоят очень и очень недешево. Не каждая компания может себе это позволить. Но те, кто могут, четко знаю, что именно данная услуга позволяет им оценивать ситуации наиболее точно и оставаться конкурентно способными.

Цена данной информации в рамках политик управления персоналом, а также других политик (актуарии предоставляют данные и анализ не только по статистическим данным, а также по количеству и суммам выплат в социальные фонды, пенсионные фонды, расходы на больничные выплаты и

т.д.), достаточно высока. И таким образом, предприятие способно получить четкий ответ на выше поставленные вопросы, в конкретных цифрах доходов или расходов. А консолидация такой информации на уровне региона / страны, позволит качественно повысить доходность компаний региона и / или страны.

Таким образом, перспективы развития политики управления персоналом, в части автоматизации это [27]:

- Автоматизация процесса учета заработной платы и учета кадров.
- Построение и автоматизация базы знаний в части рекрутинга.
- Автоматизация моделей КРІ или других альтернативных моделей или моделей, предоставляющих возможность связывать цели производства компании с непосредственной производительностью одного сотрудника (занятость на производстве сотрудника и / или управление проектами и занятость сотрудника в рамках проекта (ов)).

- Организация в рамках страны и/или региона централизованной базы данных, с информационными срезами актуарной направленности, позволяющей предприятиям получать качественную информацию о перспективах региона и/или страны, представленных в точных цифрах доходов / расходов, которые могут быть применены на предприятии с вводом поправок или изменений в той или иной политики, в том числе и политике управления персоналом.

Современное цифровое общество также вносит свои требования в разработку новых программных продуктов. Программные продукты последнего поколения разработаны с учетом возможностей: интеграции с популярными социальными сетями или мессенджерами; передачи данных, через закрытые каналы и т.п. Но одним из самых важных требований, которое нельзя игнорировать, является требование возможности реализации интерфейса для мобильных устройств (мобильны телефоны и планшеты).

Политика управления персоналом является важным инструментом для топа менеджмента компании. Все программные продукты, которые

позволяют автоматизировать вышеописанные подпроцессы, должны предоставлять возможность топ менеджменту компании в любой момент времени и вне зависимости от места нахождения, обратиться к базе данных, базе знаний, через любое доступное на данный момент устройство, будь то мобильный телефон или планшет. К сожалению, не все программные продукты предоставляют такую, казалось бы, простую возможность. А отсутствия доступа к жизненно важной информации в тот или иной момент, может привести компанию к ожиданию и соответственно упущенной прибыли. Приоритетным направлением автоматизации самого ближайшего периода должна стать доработка всех программных продуктов, до возможности использования на любом устройстве [34].

Одной из существенных проблем сегодня является, проблема наличия большого количества разных платформ для мобильных устройств. Это не позволяет разработчикам быстро и оперативно реагировать, и вносить изменения в свои программные продукты и предоставлять необходимый функционал. Это трудозатратно и не всегда окупается. Решением этой проблемы может стать создание единой уникальной платформы, для всех мобильных устройств, как это когда-то произошло с аппаратной частью предоставляющих возможность осуществлять подзарядку мобильных устройств (универсальное зарядное гнездо и универсальное зарядное устройство).

Автоматизация бизнес-процесса управление персоналом, позволит:

1. Избежать или нивелировать такие проблемы как:
  - сложность планирования общепроизводственного развития;
  - сложность расчета расходов будущего периода на выплаты в социальные и прочие фонды (пенсии, больничные, декретные и т.п.);
  - отсутствие возможности оценки существующей лояльности сотрудника к предприятию.
2. Создать оперативную платформу по принятию эффективных решений.

3. Организовать работу процесса управления персоналом максимально эффективной.

4. Качественно и количественно оценить работу всего штата предприятия в целом.

5. Выразить главные показатели политики управления персоналом, в цифрах и в суммах.

Нельзя отрицать того факта, что автоматизация бизнес-процесса управления персоналом непосредственно улучшит показатели доходов любого предприятия, а сама кадровая политика превратится из набора тезисов и целей в политику реальных цифр и экономических показателей.

### **3.3. Дистанционные информационные технологии в подготовке кадров реального сектора экономики**

*Облачные технологии.* Кризис традиционной модели занятости заставит работников все чаще искать варианты временного или удаленного трудоустройства с помощью специальных онлайн-сервисов.

По данным McKinsey [35], основной тенденцией на рынках труда как развитых, так и развивающихся стран станет в ближайшие годы колоссальный рост безработицы среди низко- и среднеквалифицированных работников. По данным международной организации труда, к 2019 году в мире будет более 212 млн безработных, на 11 млн больше, чем в 2016 году.

По данным, приведенным в докладе Всемирного экономического форума «The Future of Jobs» [36], автоматизация во многих отраслях приведет к появлению 2 млн новых рабочих мест, которые смогут занять разработчики уникального программного обеспечения, инженеры и аналитики, но сократит 7 млн мест, занятых сейчас среднеквалифицированными специалистами.

Уже сегодня по всему миру автоматические кассы заменяют кассиров, становятся не нужны кондукторы в общественном транспорте, а, например, в Китае на маршрутах уже используются беспилотные автобусы. По мнению исследователей «Сколково», в ближайшее время исчезнут копирайтеры, вахтеры и консьержи, машинисты метрополитена, почтальоны, логисты, фасовщики и прорабы. В основном лишатся работы представители профессий, предоставляющих стандартизированные услуги.

Некоторые специальности ждет серьезная модернизация. Прорабу будущего придется освоить более широкий спектр умений и знаний, например, уметь с помощью сложного инженерного оборудования и программного анализа провести диагностику строительного объекта. Компании смогут экономить средства, используя одного квалифицированного профессионала, способного контролировать как производственные, так и экономические процессы.

Кроме того, компании уже сейчас меняют сам подход к поиску специалистов, способы оценки их квалификации и таланта. Например, многие используют ресурс Knack, показывающий достижения потенциальных сотрудников в игровом пространстве. Это один из новых инструментов анализа таланта и общего развития человека.

Все больше специалистов отказываются от работы в компаниях, переходя на удаленное сотрудничество. McKinsey выделяют общемировые негативные тенденции рынка труда: текучесть кадров, малый процент трудового участия населения трудоспособного возраста, высокие требования компаний к сотрудникам в развитых странах и низкий уровень образования у трудоспособного населения в развивающихся.

Бурное развитие интернет-технологий обуславливает широкую популярность внедрения в бизнес «облачных технологий». В настоящее время на многих предприятиях сотрудники работают в удаленном режиме, передавая всю необходимую информацию через сеть интернет.



Открытые интерфейсы позволяют легко интегрировать новые решения с существующими системами расчета заработной платы и кадрового администрирования, сокращают и упрощают внедрение, минимизируют операционные расходы на приобретение нового программного обеспечения, способствуют развитию бизнеса в целом.

Облачные технологии представляют потребителям решения, полностью готовые к работе. Доступ к базе данных (и не только), расположенной на удаленном сервере может быть получен при наличии любого устройства с выходом в интернет, включая мобильные платформы. (рис. 10).

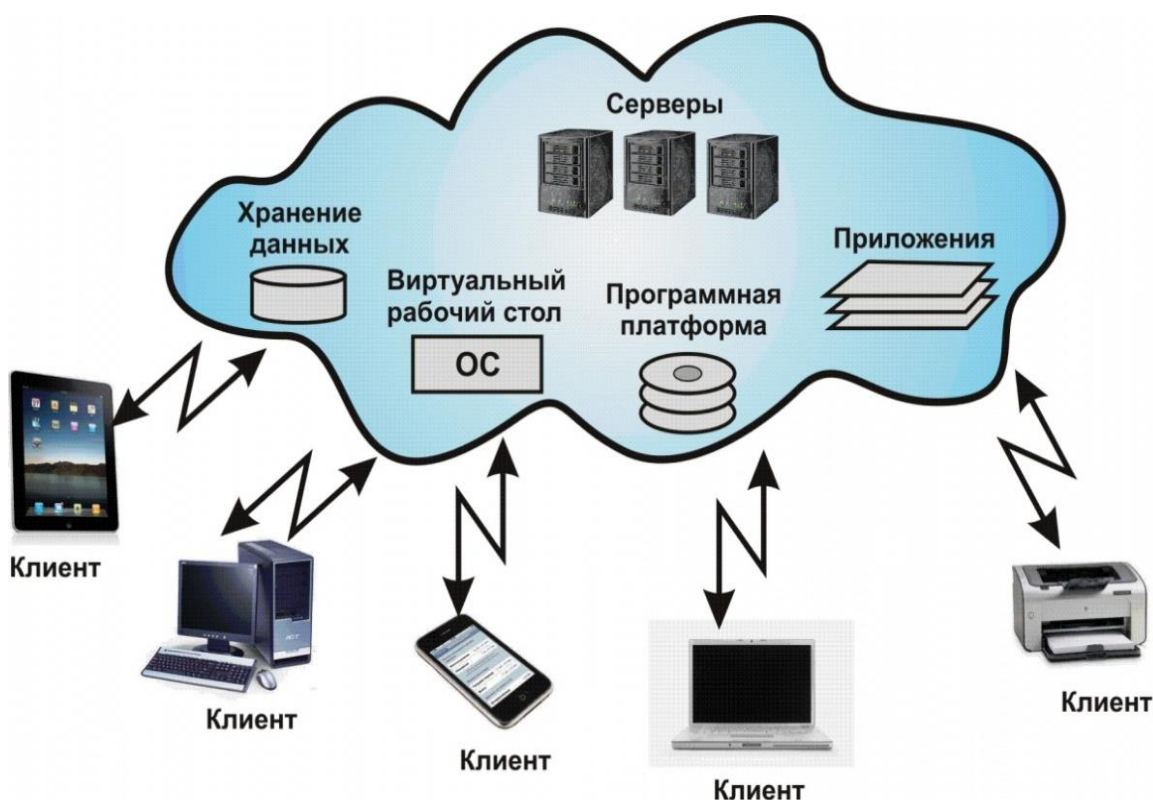


Рис. 10. Возможности облачных технологий

На рынке конкурируют более полусотни решений проектного управления. Продукты, построенные с использованием облачных технологий, делают проектное управление доступным для бизнеса любого

масштаба и помогают сократить начальные затраты на приобретение оборудования, программного обеспечения и обучение персонала.

Лидерами в данном сегменте программного обеспечения, обладающими русифицированным интерфейсом, являются приложения WorkSection, Basecamp, TeamLab и Мегаплан.

Сервис WorkSection облегчает процесс коммуникации в рабочей группе, содержит систему онлайн планирования, которая является эффективным инструментом работы с распределенной командой, предоставляет возможность совместной работы из любой географической точки при условии наличия доступа к сети интернет.

На базе платформы Success Factors разработана система управления эффективностью и личностным развитием. Снижение затрат при использовании данной системы достигается за счет сокращения текучести кадров, повышения мотивации персонала и выявления низкоэффективных сотрудников. Согласно отчетам Worldwide Integrated Talent Management, представляющим исследования в областях: подбора и найма персонала, обучения, управления вознаграждениями, управления производительностью труда и оценки эффективности работы, внутрикорпоративных социальных сетей, продукция Success Factors уверенно заняла первое место во всех направлениях.

Среди российских компаний лидирующее место по внедрению облачных технологий занимает фирма 1С. Для полноценного удаленного доступа к сервисам 1С:Предприятия можно использовать тонкий клиент, что, по сути, означает требование наличия только браузера.

Несмотря на несомненные преимущества облачных технологий для управления бизнесом они обладают и рядом недостатков. Наиболее значимым специалисты считают то, что пользователь не является владельцем и не имеет доступа к внутренней инфраструктуре облачного хранилища, сохранность данных напрямую зависит от компании провайдера, качество

работы определяется стабильностью и скоростными характеристиками интернет-соединения.

Кроме того, повсеместное внедрение систем удаленного доступа актуализирует вопрос обеспечения информационной безопасности. В случае построения информационной системы только на базе корпоративной вычислительной сети организация самостоятельно определяет средства и методы защиты информации. Это позволяет обеспечить оптимальную защиту данных предприятия, хотя и влечет за собой повышенные затраты на обследование, проектирование и реализацию системы информационной безопасности.

Использование облачного сервиса многие вопросы информационной безопасности перекладывает на поставщика услуг и, даже при наличии современной системы защиты данных в облачных хранилищах, не гарантирует их сохранность и конфиденциальность. Так же затрудняется для организации отслеживание самого факта нападения на ее информационные массивы. Широко известны скандалы с гигантами интернет-индустрии, например, Yahoo, при которых злоумышленники получают доступ к персональным данным пользователя. Только во второй половине 2016 года компания официально подтвердила утечку данных в 2014 году, при которой в сеть попали данные более чем полумиллиона пользователей. Не менее известны хакерские атаки на сетевые ресурсы даже такого монстра защищенности как Пентагон и, несмотря на заверения в безуспешности атак, это заставляет задуматься о принципиальной защищенности данных в глобальной сети.

Облачные технологии значительно сокращают прямые и косвенные затраты на внедрение современных IT-решений как в управление предприятием в целом, так и в области управления кадрами, однако, не следует забывать, что чрезмерная экономия на этапе выбора и внедрения информационной системы может обернуться дополнительными издержками

в дальнейшем. При выборе поставщика облачного сервиса следует учитывать систему его внутренней защиты и репутацию на рынке услуг.

**Распределенный офис.** Широкое развитие концепции цифрового общества способствует внедрению на практике технологии распределенного офиса. Изменение менталитета сотрудников средней и молодой возрастной категории позволяет использовать технологии удаленного доступа при организации работы фирмы.

Это позволяет, во-первых, значительно снизить издержки на содержание офисных площадей. Офис становится технической площадкой по поддержанию корпоративной информационной системы (помещение под сервера компании и технический персонал по обслуживанию этих серверов) и площадка для контактов с клиентами (конференц-зал, комната отдыха, сервисная поддерживающая зона). Причем для малого бизнеса эти составляющие могут арендоваться у сторонних фирм, а, соответственно, затраты на содержание будут сведены практически к нулю.

Во-вторых – экономить на фонде заработной платы. Многие офисные профессии оказываются невостребованными, например, офис-менеджер, клининг-менеджер и т.д. Удаленный доступ позволяет привлекать грамотных специалистов из дальних регионов, согласных выполнять ту же работу за значительно меньшую зарплату. Использование программных продуктов учета рабочего времени приводит к оплате фактически проделанной работы, а не времени, проведенного на рабочем месте.

В-третьих – позволяет перевести многие аспекты рабочего процесса на аутсорс. Например, бухгалтерский учет. Для молодой фирмы содержание собственного бухгалтера (или штата бухгалтеров) может быть непозволительной роскошью. Существуют компании, предоставляющие широкий спектр услуг бухучета за гораздо меньшие деньги, чем зарплата даже одного бухгалтера.

Вместе с тем, технология распределенного офиса не лишена крупных недостатков. Наиболее значимыми являются: отсутствие контроля за

действиями сотрудников, слабая мотивированность к трудовой дисциплине, повышенные риски в сфере информационной безопасности.

Указанные недостатки не являются критичными для самой технологии. Например, в настоящее время, множество фирм Японии предлагает сотрудникам, согласным на удаленную работу, более высокую заработную плату. В перспективе, с ростом изменения сознания членов нашего общества, практическая выгода от распределенных офисов полностью перекроет все недостатки.

**Корпоративные социальные сети.** Корпоративные социальные сети являются развитием идеи использования технологий обычных социальных сетей для бизнеса. При построении корпоративной соцсети очень важно определить ответы на три ключевых вопроса: Кто? Где? Зачем? (рис. 11). При этом необходимо четко определить кто будет пользоваться сетью, на базе какой платформы или технологии сеть будет реализована и какие производственные задачи она должна решать.

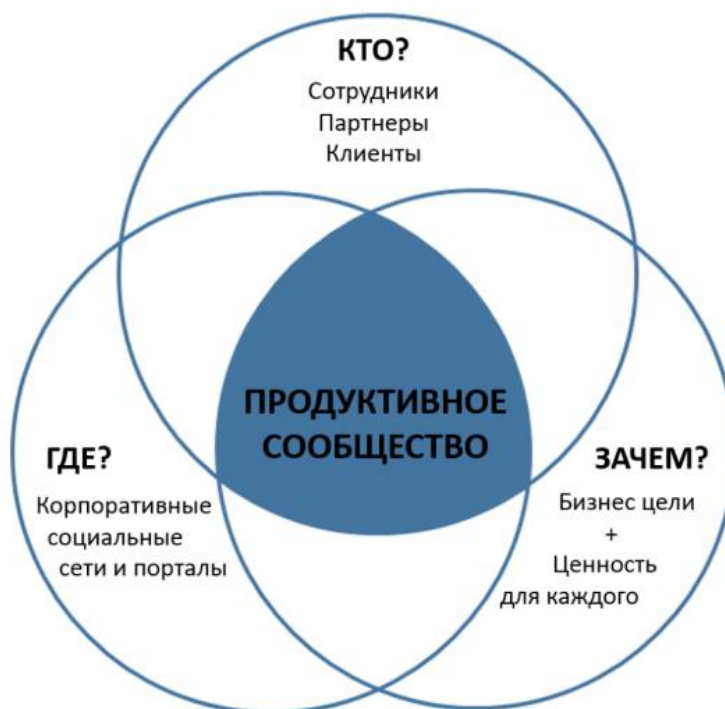


Рис. 11. Вопросы при построении корпоративной соцсети

Внутренняя социальная сеть может быть, как надстройкой для корпоративной системы, так и самостоятельной системой, включающей

функции для управления контентом и совместной работы. Многие исследователи и разработчики выделяют несколько ключевых преимуществ использования корпоративных социальных сетей по сравнению с традиционной формой организации работы (рис. 12).

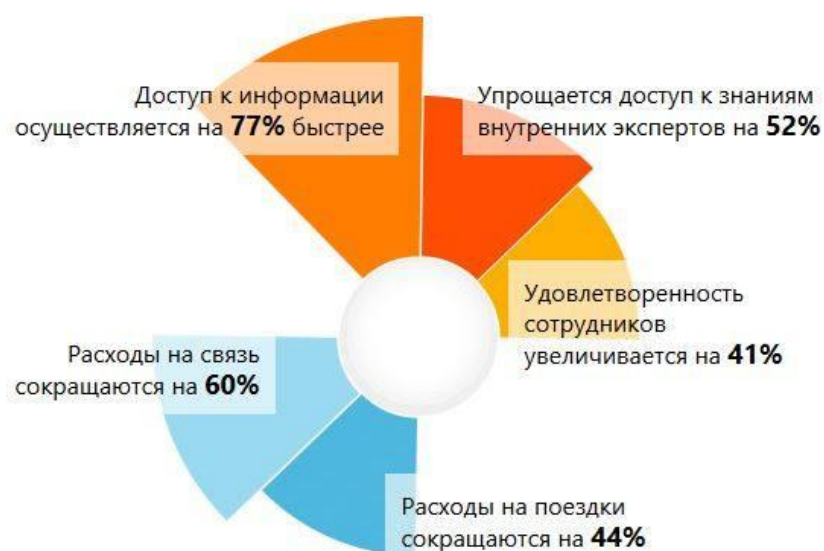


Рис. 12. Преимущества корпоративных социальных сетей

К наиболее важным функциям, выполняемым корпоративными социальными сетями, принято относить:

*1. Знакомство сотрудников друг с другом.*

Особенно в больших компаниях сотрудники часто не знают кого как зовут, кто чем занимается и к кому обратиться по определенному вопросу. В корпоративной социальной сети у каждого сотрудника есть профайл с его именем, должностью, функциональными обязанностями. По этим профайлам можно искать и находить нужного человека.

*2. Разрушение иерархических границ.*

Часто высокопоставленные руководители не афишируют свой электронный адрес, контактные данные мессенджера (Skype, Viber и т.п.) и их телефон постоянно занят. Поэтому связь между отдаленными ступеньками иерархической лестницы практически отсутствует. Социальная сеть дает возможность легко обратиться напрямую к любому вышестоящему сотруднику. Для руководителя – это удобный способ получить обратную

связь и иметь представление на точку зрения сотрудников практически по любому вопросу (учитывать или нет эту информацию при принятии управленческих решений – личное дело каждого руководителя).

### *3. Создание сообщества (команды).*

Чем больше компания, тем меньше сотрудник к ней привязан. Он не знает, какие цели у компании, и кто с ним рядом работает. Социальные сети поощряют сотрудников публиковать информацию о себе, о своих интересах для того, чтобы люди со схожими интересами внутри компании сходились и устанавливали связи. Неформальные связи привязывают сотрудников друг к другу (а значит и к компании) и дают причину «Ради чего я здесь работаю?», что способствует созданию единой команды с общей целью.

### *4. Предоставление социальных инструментов для совместной работы, таких как:*

– Инструменты для публикации контента (блоги, файлохранилища, wiki, галереи, видеосервисы). Социальное программное обеспечение позволяет легко публиковать текст, документы, файлы, мультимедиа, которые используются для совместной работы. В традиционных системах возможность публикации контента обычными пользователями очень ограничена. Причем, в социальных системах особенное значение придается авторству публикации. Наиболее популярные или востребованные материалы приносят авторам дополнительный рейтинг, который в последствии может быть использован для морального или материального стимулирования.

– Инструменты для обсуждения (форумы, блоги, комментарии, отзывы). Практически любой элемент контента в корпоративной социальной сети может быть откомментирован. Это позволяет собирать полезную информацию по всей компании. Например, традиционная CRM система в основном сфокусирована на том, чтобы сотрудник поддержки не имел лишнего доступа к карточке клиента, за которую отвечает сотрудник по продажам. А социальная система, наоборот, поощряет сотрудников

технической поддержки дополнять (комментировать) информацию по клиенту, что может быть очень полезно для продаж.

– Инструменты для организации контента (тэги, закладки, рейтинги). Функционал корпоративных социальных сетей дает возможность каждому сотруднику присваивать тэги, рейтинговать любые элементы контента. В результате при поиске или мониторинге определенного вопроса, сотрудники получают более релевантную и важную информацию.

– Инструменты для контроля и мониторинга (Персональные RSS-потоки). Подписавшись на персональную RSS ленту по какому-либо сотруднику, в которой появляются оповещения о всех активностях сотрудника, его руководитель или коллега по проекту может контролировать как текущий прогресс, так и иметь детальное представление о состоянии работы над проектом.

Ведущие производители программного обеспечения осознают популярность и востребованность инструментов создания корпоративных социальных сетей. Сравнительный анализ функциональных возможностей платформы SharePoint представлен на рисунке 13.

Сравнительный анализ функциональных возможностей платформы SharePoint показывает, что две последовательные версии продукта 2007 и 2010 годов отличаются наращиванием функциональных возможностей более чем в 2 раза.

В настоящее время темпы возникновения и развития информационных технологий превосходят темпы их внедрения в сферу реального сектора экономики. Многие технологии пока не находят достаточного применения на практике по нескольким причинам:

- недооцененность возможностей или отсутствие четких перспектив по практическому использованию;
- недостаточная проработка методической базы по внедрению и применению;



- слишком большая стоимость на новые аппаратные устройства, необходимые для внедрения технологий;
- дефицит высококвалифицированных кадров, способных внедрять и использовать новые технологии в полном объеме;
- отсутствие на рынке достаточного количества специализированного программного обеспечения.

Корпоративная социальная сеть на базе SharePoint: SharePoint Server 2007 vs SharePoint Server 2010		
Возможности	SharePoint Server 2007	SharePoint Server 2010
Дизайн Web 2.0		●
Персональные сайты	●	●
Персональная сеть коллег ("друзей")	●	● Улучшено
Доска записей на личном профиле ("Стена")		●
Общий календарь	●	●
Общие фотографии	●	●
Общие документы	●	●
Общее видео		●
Мои документы, мои задачи, мои бизнес-процессы		●
Микро-блоггинг (обновления статуса)		●
Каталог пользователей		●
Поиск людей	●	●
Поиск экспертов		●
Социальные закладки		●
Теги		●
Облако тегов		●
Комментарии	Частично	●
Рейтинги содержимого		●
Доски обсуждений	●	●
Форумы	●	●
Блоги	●	● Улучшено
Вики	●	● Улучшено
Мобильный доступ	●	●
Интеграция с MS Office	●	●

Рис. 11. Сравнение функциональных возможностей SharePoint Server (версий 2007 г. и 2010 г.)

Ярким примером такой «проблемной» технологии может служить технология дополненной реальности, которая изначально, несмотря на перспективность, не была широко распространена из-за крайне высокой стоимости аппаратных устройств (более 1500\$). Но, со временем, сфера ее

реализации была расширена на уже существующие аппаратные устройства (смартфоны, планшеты), что положительно сказалось на возможности практического применения и вывело технологию на качественно иной уровень перспективности использования в бизнесе.

## Литература

1. Атаманчук Г.В. Теория государственного управления. – М.: Омега-Л, 2010. – 525 с.
2. Бауэрс Н., Гербер Х., Джонс Д., Несбитт С., Хикман Дж. Актуарная математика: пер. с англ. – М.: Янус-К, 2001. – 656 с.
3. Беглов Д.Н. Координация инновационной системы развития региона // Общественный сектор региона: теория и практика реформирования. Материалы Всероссийской научно-практической конференции. – Уфа: ИСЭН УНЦ РАН, УГАТУ, 2006.
4. Вильсон В. Государство. Прошлое и настоящее конституционных учреждений. – М., 1905. – 800 с.
5. Восленский М. Номенклатура. Господствующий класс Советского Союза. – М.: Советская Россия, 1991. – 624 с.
6. Гапоненко. А.Л. Особенности менеджмента в государственной службе. Государственная служба России. – М.: РАГС, 2001. – 568 с.
7. Государственная служба. Под ред. А.В. Оболонского. – М.: РАГС, 1999.
8. Граждан В.Д. Государственная служба как профессиональная деятельность. – М.: РАГС, 1997.
9. Грекова Ж.Д. Государственная служба как политико-административный процесс. – М.: РАГС, 2001.
10. Емельянов Н. А. Региональная кадровая политика: женщина и управление // Материалы областной научно-практической конференции

«Женщина и управление: социальной, правовой и экономической аспекты». Тула, 1997. – С. 15-23.

11. Ермилова Т.В. Органы власти как субъекты публичной политики // Власть, 2006. – № 11. – С. 157-159.

12. Казаков А. Кадры для будущего. Молодежные организации как кадровый резерв «Единой России». – М.: Европа, 2012. – 56 с.

13. Кордонский С. Рынки власти России и логика конфликтов между уровнями административно-территориального устройства // Муниципальная экономика. 2000. – № 3. – С. 2-12.

14. Крамер Г. Математические методы статистики. – М.: Мир, 2002. – 648 с.

15. Крозье М. Феномен бюрократии. – М.: 1994.

16. Лапина Н.Ю. Региональные элиты России. – М.: ИНИОН РАН, 1997.

17. Литвинцева Е. А. Государственная служба в зарубежных странах. – М.: РАГС, 2008. – 351 с.

18. Луман Н. Власть. – М.: Праксис, 2001. – 256 с.

19. Монтескье Ш. Избранные произведения. – М.: 1995.

20. Несевря Н.А. Институционализация общественного мнения местного сообщества // Тезисы докладов и выступлений на II Всероссийском социологическом конгрессе «Российское общество и социология в XXI веке: социальные вызовы и альтернативы»: в 3 т. – М.: Альфа-М, 2003. Т. 2. С. 272-273.

21. Оболонский А. Бюрократия и государство: Очерки: Серия «Новое в юридической науке и практике» / Отв. ред. Б.Н Топорнин. – М.: 2006.

22. Оболонский А.В. Мораль и право в политике и управлении. – М.: ГУ ВШЭ, 2013.

23. Охотский Е.В. Государственная служба в парламенте: Отечественный и зарубежный опыт. – М.: МГИМО (Университет); «Российская политическая энциклопедия» (РОССПЭН), 2002.

24. Подберезкин А. Человеческий капитал. Т. 1: Идеология опережающего развития человеческого потенциала. – М.: Изд-во «Европа», 2011.
25. Управление персоналом: Учебник / Общ. ред. А.И. Турчинова. – М.: Изд-во РАГС, 2009. – 488 с.
26. Скородова Л.К. Управление кадровой политикой в цифровом обществе. Успехи современной науки. Международный научно-исследовательский журнал Том 4 – №12. – Белгород, 2016. С. 77-79.
27. Старостина А.А., Павлинов И.А, Скородова Л.К. и др. Глобальные трансформации международной экономической системы: Коллективная монография. – Тирасполь: Изд-во Приднестр. гос. ун-та, 2015.
28. Фалин А.И., Фалин Г.И. Введение в актуарную математику. – М.: Изд-во ФАУ Москов. гос. ун-та, 1994.
29. Шамхалов Ф.И. Основы теории государственного управления. – М.: Экономика, 2013.
30. Яковенко И.В. развитие актуарной математики в России и ее преподавание в российских вузах. Вестник ТГПИ № 1/2011. – Таганрог, 2011. С. 61-66.
31. Кадровый консалтинг: сущность и содержание. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.mikosoft.kz/pages.htm>
32. Шестакова Е.В., Прытков Р.М. Кадровый консалтинг и аудит. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.litres.ru/e-v-shestakova/kadrovyy-konsalting-i-audit/chitat-onlayn/>
33. Бизнес-коучинг по алгоритму ОБЕДНИНА С.Д. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://obedninalgorithm.blogspot.md/>
34. Pavlinov I., Skodorova L. Forming the basis of human capital management. – Verlag LAP LAMBERT Academic Publishing, 2016. – 77 с.
35. Официальный сайт компании McKinsey. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.mckinsey.com/quarterly/overview>

36. Официальный сайт World Economic Forum. [Электронный ресурс].  
– Режим доступа: <https://www.weforum.org/system-initiatives/shaping-the-future-of-economic-growth-and-social-inclusion>

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Современные информационно-коммуникационные технологии существенно меняют все общественные отношения. Происходит становление нового, информационного общества. Новые технологии меняют не только способы производства продуктов и услуг, но и создают новые возможности для реализации гражданских прав, самореализации личности, получения знаний, воспитания нового поколения и проведения досуга. В информационном обществе сокращаются расстояния, происходит глобализация, создаются беспрецедентные возможности для регионов.

Основные направления информационного обеспечения социально-экономических процессов в регионах и отраслях лежат в русле экономических, технологических, социальных и экологических задач, решение которых наиболее тесно связано с инновационной деятельностью. Из многообразия подобных задач можно обозначить основные из них, к которым, в первую очередь, следует отнести:

- достижение высокой конкурентоспособности выпускаемой продукции на внутреннем и внешнем рынках;
- обеспечение с помощью выпускаемой продукции необходимых темпов импортозамещения;
- достижение высокой доли экспорта высококачественной продукции в общем объеме экспорта;
- обеспечение максимальных темпов обновления продукции и технологии;
- достижение высокого технологического уровня производства;
- оптимальное с экономико-экологических позиций использование всех видов ресурсов: природно-материальных, информационно-энергетических и людских;

– снижение загрязнения окружающей среды и обеспечение экологической безопасности при создании и реализации новых продукции, технологий и услуг.

Научное издание

**ЦИФРОВОЕ ОБЩЕСТВО**

**Коллективная монография**

И.А. Павлинов, В.П. Валейко, Л.К. Скодорова, Е.В. Лоскутова,  
Е.И. Павлинова, И.И. Попик, В.Н. Черний, М.А. Скалецкий, А.А. Ляху,  
Л.Н. Николаева, К.Н. Попадюк, И.М. Терлюга