

На наш взгляд, современной организации, выстраивая систему управления персоналом, на начальном этапе целесообразно попытаться интегрировать в традиционную систему элементы современных технологий с последующим расширением сферы их применения. Следует также учитывать многоуровневый характер системы управления с тем, чтобы дифференцировать применение современных технологий в зависимости от уровня подготовки конкретного сотрудника, его потенциала, занимаемой позиции в организации.

По нашему мнению, можно сформулировать ключевые характеристики, описывающие подходы к управлению персоналом в организациях в условиях перехода к цифровой экономике (таблица 1).

Таблица 1 – Управление персоналом в организации в период перехода к цифровой экономике

Критерий	Характеристика
Философия	Высшей ценностью организации являются человеческие ресурсы, индивидуалистический подход, унитарная философия
Целевая ориентация	Лидерство в технологиях, в том числе управленческих, ориентированное на удовлетворение потребителя
Активы	Человеческий капитал в широком понимании
Организационная политика	Основана на влиянии работников
Структура	Гибкая, ориентированная на результат, с повсеместным использованием современных информационных технологий
Функции	Кроме традиционных функций на передний план выходят управление знаниями, управление способностями
Механизм	В основе стратегический подход, управление – функция линейных менеджеров, руководителей проектов, команд

Современная экономика характеризуется очень высокими темпами происходящих в ней изменений. Обусловлено это целым рядом причин и, прежде всего, показателями научно-технического прогресса. Цифровые технологии все активнее применяются в различных сферах жизнедеятельности человека: медицине, культуре, образовании, производстве и т.д. Динамика изменений столь высока, что по многим позициям происходит отставание от научно-технического прогресса. По нашему мнению, одним из ключевых направлений, требующих кардинальных изменений, выступает система менеджмента. Уже сегодня на многих предприятиях сферы высоких технологий не используются традиционные структуры, подходы и принципы. Традиционные отрасли, такие как сельское хозяйство, некоторые отрасли промышленности и сферы услуг, пока еще не осознали необходимости использования инновационных технологий в менеджменте. Однако все эти процессы будут происходить уже в ближайшем будущем. Используемые сегодня кластерные технологии, аутсорсинг и т.д. весьма ограниченно впишутся в систему нового технологического уклада. По нашему мнению, современные исследования в менеджменте должны быть ориентированы, прежде всего, на поиск наиболее рациональных схем организации управления предприятиями будущего.

Список использованных источников

1. Ковалев, М. М. Цифровая экономика – шанс для Беларуси: моногр. / М. М. Ковалев, Г. Г. Головенчик. – Минск : БГУ, 2018. – 327 с.
2. Цифровое будущее или экономика счастья? / А.В. Черновалов [и др.] – М. : Дашков и К, 2018. – 218 с.

Безуглая В. А., к.э.н., доцент,

Костюкевич Е. А., м.э.н.

УО «Барановичский государственный университет»,

г. Барановичи, Республика Беларусь

bezygla@rambler.ru

kost.elena80@mail.ru

ИСТОРИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ И ОСОБЕННОСТИ ПРОФОРИЕНТАЦИИ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Будущее каждого человека является результатом его выбора. Этот выбор должен быть осмысленным, требующим определенной подготовки и знаний. Правильный и осознанный выбор профессии – это возможность получения удовольствия от работы, творческое решение трудовых задач, материальное благополучие, постоянное самосовершенствование.

С вопросами профессиональной самореализации сталкиваются учащиеся старших классов средних школ. Часто, кроме самих учащихся, в процессе профессионального самоопределения

участвуют родители, учителя, друзья, другие значимые люди. При выборе учащиеся также принимают во внимание престижность будущей профессии, возможность трудоустройства на высокооплачиваемую работу, территориальную близость и престижность учебного заведения, симпатию к людям определённой профессии. Профориентационная работа направлена на помощь в правильном самоопределении учащихся и осознанном выборе будущей сферы деятельности.

История профориентационной работы берет начало с 3 тысячелетия до н. э. В Древнем Вавилоне проводили испытания выпускников школ, готовивших писцов. Впервые вопрос о государственном значении профориентации поставил в 1575 году испанский ученый Хуан Уарте, который в своей книге “Исследование способностей к наукам” написал: “Для того чтобы никто не ошибался в выборе той профессии, которая больше всего подходит к его природному дарованию, государю следовало бы выделить уполномоченных людей великого ума и знания, которые открыли бы у каждого его дарования еще в нежном возрасте; они поставили бы его обязательно изучить ту область знания, которая ему подходит...” В оценке возможностей профориентации, в оценке значимости умений определять дарования человека и разумно учитывать их Хуан Уарте опередил свое время. Он первый поставил вопрос о специалистах, которые бы помогали молодому человеку выявлять способности к профессиональной деятельности. Однако первые такие службы появились лишь в начале XX века: США (Бостон, 1908), Франция (Страсбург, 1903) [1].

Основателем научной профориентации считается американский ученый, психолог Фрэнк Парсонс, который основал и руководил бюро профориентации в г. Бостоне.

Ф. Парсонс внес большой вклад в создание и развитие профориентации, разработав основной принцип помощи выбора профессии. Он состоит из трёх частей:

Во-первых, четкое представление о себе, своих склонностях, способностях, интересах, ресурсах, ограничениях и других качествах.

Во-вторых, знание требований и условий для достижения успеха требований и условий успеха, преимуществ и недостатков, компенсаций, возможностей и перспективы в различных направлениях деятельности.

В-третьих, правильное, обоснованное соотнесение этих двух групп факторов.

По словам Ф. Парсонса, идеальный выбор профессии основан на соответствии личностных качеств (способностей, возможностей, ресурсов, свойств личности) с факторами, относящимися к работе (заработная плата, охрана окружающей среды и т. д.) для получения наилучших условий профессионального успеха. Принцип Парсонса впоследствии стал основой современной теории черт и факторов в профориентации [2].

На территории Советского Союза первые службы профориентации появились только в 1921 году в Москве, когда была создана первая лаборатория профориентации.

В Республике Беларусь в 2014 году была утверждена Концепция развития профессиональной ориентации молодежи в Республике Беларусь. Согласно данной Концепции, «профориентация как целенаправленная деятельность по подготовке молодежи к выбору профессии основывается на идее концептуального характера — взаимосвязи диагностического и воспитательного подходов. Она должна стать неотъемлемым элементом всей кадровой политики и частью двух сопряженных систем: непрерывного образования и эффективной занятости [3].

Для достижения максимальной эффективности, при проведении профориентационной работы следует придерживаться следующих принципов (рисунок 1) [2].

Профориентация предопределяет наличие определенной системы мероприятий, направленных на разработку и реализацию рекомендаций по профессиональному самоопределению. Такая система является симбиозом специфических и взаимосвязанных форм профориентационной деятельности:

психологическое изучение профессий — данное направление включает в себя составление профессиограмм, психограмм, обоснование профессиональных требований к субъекту;

трудовое и профессиональное воспитание — предполагает концентрацию внимания на развитии интересов, склонностей, способностей, личностных качеств в различных видах внеучебной общественно-полезной деятельности, стимулирование их познавательных возможностей, самопознания и самовоспитания;

профессиональное просвещение — обеспечивает формирование знаний о мире профессий и условиях правильного их выбора, информирование о способах и условиях овладения профессией;

профессиональная диагностика — выявляет потребности, интересы и склонности каждого человека на разных возрастных этапах;

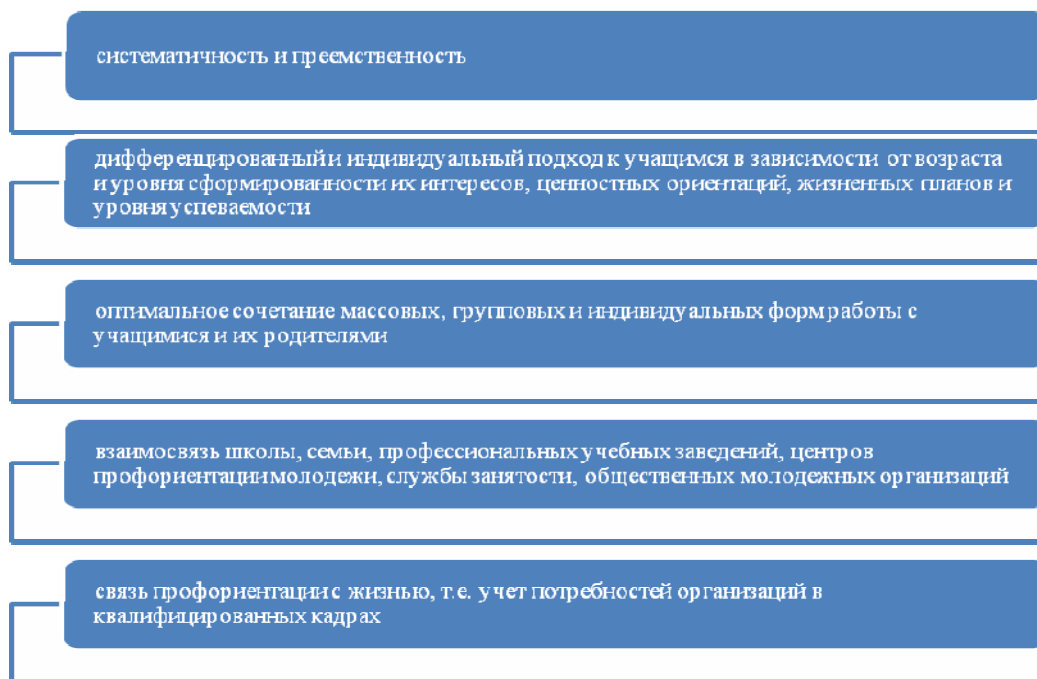


Рисунок 1 – Основные принципы профориентации молодежи

профессиональная консультация — система психолого-педагогических и медицинских мероприятий по изучению и оценке способностей и функциональных возможностей человека с целью помощи ему в обоснованном выборе профессии;

профессиональный отбор — определение степени профессиональной пригодности человека к конкретной профессии (специальности) в соответствии с нормативными требованиями;

профессиональная и социальная адаптация — приспособление человека к профессиональным, социальным и психологическим факторам трудовой деятельности и формирование у субъекта индивидуального стиля деятельности;

психологическая поддержка — система социально-психологических способов и методов, способствующих социально-профессиональному самоопределению личности, повышению ее конкурентоспособности на рынке труда и адаптированности к условиям реализации собственной профессиональной карьеры [2].

В учреждениях высшего образования профориентационная работа является неотъемлемой частью образовательного процесса и тесно связана со всеми другими направлениями работы в учреждении образования.

Наиболее часто в учреждениях высшего образования Республики Беларусь проводятся следующие виды профориентационных работ:

организация и проведение дней открытых дверей;

организация и проведение различных профориентационных мероприятий на базе учреждений высшего образования с привлечением учащихся средних школ, колледжей;

информирование абитуриентов о формах обучения, специальностях, возможностях дальнейшего трудоустройства посредством рекламы в СМИ, на Интернет-ресурсах учреждений образования;

организация и проведение выездных информационных лекций на базе школ, колледжей;

посещение родительских собраний с целью ознакомления родителей абитуриентов со специальностями, условиями поступления и обучения в конкретном высшем учебном заведении;

проведение акций, встреч абитуриентов с обучающимися и выпускниками учреждений высшего образования, направленные на создание положительного имиджа специалиста т. д.

Разнообразие форм и методов профориентационной деятельности целесообразно использовать в комплексе для получения синергетического эффекта.

Отрицательным моментом в профориентационной деятельности учреждений высшего образования Республики Беларусь в настоящий момент является отсутствие личностного подхода, персонализации профориентационных мероприятий. Для преодоления данной ситуации необходимо усилить связь между средней и высшей школой. В настоящий момент недостаточно психологического профориентационного тестирования, проводимого в учреждениях среднего образования. Зачастую такие тесты не воспринимаются учащимися и ответы на вопросы даются

неверные либо неточные. Актуализируется необходимость компетентностного тестирования, проводимого учителями-“предметниками”. Такое тестирование позволит выявить склонности учащихся, что усилит формирование компетенций в будущем и поможет в выборе специальности дальнейшей ступени обучения.

Для персонифицированного подхода учреждениям высшего образования следует более тесно взаимодействовать с учителями-“предметниками” с целью разработки модели раннего диагностирования способностей учащихся в определенных сферах и направлениях. В рамках учреждения высшего образования должны разрабатываться диагностические методики, способствующие выявлению конкретных качеств и способностей обучающихся на разных уровнях обучения. На основании полученных результатов диагностики и склонностей, выявленных учителями-“предметниками” средней школы, можно определить целевую аудиторию для проведения профориентационной работы.

Профориентационная деятельность в настоящее время является комплексной, целостной системой научно-практической деятельности общественных институтов, отвечающих за подготовку учащихся к выбору профессии и формирующих у них профессиональное самоопределение. Только симбиоз “школа — университет” сделает процесс профориентационной деятельности наиболее эффективным, поможет достичь максимальной отдачи.

Список использованных источников

1. Комарова, С. М. Профессиональная ориентация обучающихся учреждений общего среднего образования: методические рекомендации / С. М. Комарова, Е. А. Смирнова. – Гомель : ГУО «Гомельский областной институт развития образования», 2014 . – 80 с.

2. Никифорова, Е. Зарождение профориентации в США и её основоположник Фрэнк Парсонс [Электронный ресурс] / Е. Никифорова // Бюро профориентации. – Режим доступа: http://prof-buro.ru/O-proforientatsii/Zarozhdenie_proforientazii_v_ssha_i_ee_osnovopolozhnik_frank_parsons. – Дата доступа: 14.09.2019.

3. Об утверждении Концепции развития профессиональной ориентации молодежи в Республике Беларусь [Электронный ресурс] : постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, Министерства экономики Республики Беларусь, Министерства образования Республики Беларусь №15/27/23 от 31 марта 2014 года. – Режим доступа: <http://mgke.minsk.edu.by/ru/main.aspx?guid=4071>. – Дата доступа: 14.09.2019.

Мохначев С. А., к.э.н., доцент

Ижевский государственный технический университет имени М.Т. Калашникова,
г. Ижевск, Россия
msa_ufmfpa@mail.ru

Мерзлякова В. И.,

Ижевский государственный технический университет имени М.Т. Калашникова,
г. Ижевск, Россия
pgs@istu.ru

КАРТА ПРЕСТИЖНОСТИ ЖИЛОЙ НЕДВИЖИМОСТИ ГОРОДА КАК ИНСТРУМЕНТ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ ПРОЕКТИРОВЩИКАМИ, ЗАСТРОЙЩИКАМИ И ПОКУПАТЕЛЯМИ ЖИЛОЙ НЕДВИЖИМОСТИ

В настоящее время в городе Ижевске наблюдается активное развитие рынка недвижимости, однако, как и во многих российских городах, налицо контрастность разных районов города по критерию престижности. Во всех районах города растет количество новостроек различного класса жилья и, соответственно, растет интерес жителей города к проблемам градостроительства. Поэтому для построения объективного представления о новостройках и об их влиянии на градостроительную картину города необходим инструмент, позволяющий наглядно и объективно отразить ситуацию на рынке недвижимости, которым могли бы пользоваться как градона начальники и архитекторы, так и рядовые граждане. Для этого предлагается разработать карту престижности жилой недвижимости города Ижевска.

Целью исследования является разработка карты престижности жилой недвижимости города Ижевска как инструментальной для решения вопросов, возникающих в ходе профессиональной деятельности у застройщиков, градостроителей и обычных покупателей жилой недвижимости.