

Литература

1. Еремина Н.Ю. Профессиональная установка как важнейшая составляющая профессионального становления педагога-психолога в процессе обучения в вузе // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. 2008. №5. с. 142-146.
2. Иванова Е.М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности. –М.: Изд-во Моск. ун-та, 1987.
3. Конюхова Е.Т. Функции и установки личности на успешность в профессиональной деятельности // Современные наукоемкие технологии. – 2005. - №10 – С. 21-22.

ОБРАЗ МИРА HR-СПЕЦИАЛИСТОВ КАК ОСНОВА РАЗВИТИЯ ИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫХ КАЧЕСТВ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

Кугушева И.Н., Степашкина В.А.

Казанский (Приволжский) федеральный университет, г. Казань

Аннотация. В статье представлена проблема понимания сущности образа мира HR-специалистов. В деловой сфере стремительно появляется множество новых тенденций, HR-специалистам необходимо не только приобретать новые знания и формировать навыки, но и стремиться к раскрытию своих профессионально важных качеств (ПВК), обуславливающих успешность их деятельности в условиях цифровизации. В свою очередь, важно обратить внимание на то, что понимание образа мира HR-специалиста может определить путь развития успешной личности в сфере HR.

Ключевые слова: образ мира, HR-сфера, HR-специалист, профессионально важные качества, профессиональный образ мира, цифровизация.

В современном деловом мире HR-сфера активно вбирает в себя трансформационные изменения профессионального становления и реализации личности: например, сфера подбора персонала все больше уходит в область цифровизации, которая затрагивает процесс рекрутинга через социальные сети, telegram-каналы, boolean search; автоматизация работы HR-специалистов через использование Хантфлоу. Отметим и то, что применение новых методик обучения и развития персонала (фасилитация, управленческие игры и т.п.) также детерминировано цифровизацией, что оказывает влияние не только на специфику деятельности HR-специалистов, но и на рынок труда в целом, в корне меняя вектор его развития. За последние несколько лет на рынке произошел сильный скачок спроса на IT-специалистов, который в разы превышает предложение. Цифровизация (внедрение технологических инноваций) все больше приводит к трансформации форм занятости: упраздняются рабочие места, появляются новые формы труда [4, 108]. В связи с данной тенденцией мы можем говорить, что активное появление новых направлений на рынке труда и в деловой сфере приводит к необходимости регулярного личностного развития HR-специалистов. От

них требуется не только приобретать новые знания и навыки, но и совершенствовать свои профессионально важные качества (ПВК). Под ПВК в данном случае мы понимаем особенности и свойства личности, соответствующие требованиям, предъявляемым к ней со стороны определенной профессии и способствующие успешному ее овладению [3, 23]. Более того, в настоящее время содержание ПВК HR-специалиста заключается в холистическом подходе к пониманию сущности данной профессии. Иными словами, HR-специалист должен обладать системой ПВК, выраженной в том, что в нее включены специальные знания, умения, навыки, способности или личностные компетенции, которые позволяют ему быть гибким (умеющим адаптироваться к любым изменениям), эффективным и конкурентоспособным. Психологические свойства и качества предопределяют возможность становиться успешным при профессиональной подготовке, то есть именно индивидуально-личностные особенности способствуют адаптации к деятельности и готовности к возникающим задачам в конкретной деятельности [1, 51-52]. В этом смысле совершенствование личностного базиса профессионала в сфере HR – трудоемкий и сложный процесс. Он напрямую зависит от специфики профессиональной деятельности, а конкретнее – от того, какое влияние она оказывает на личность. Контекст профессиональной деятельности затрагивает глубинные слои мышления личности, изменяя ее взгляд на мир, его восприятие. Иными словами, трудовая деятельность трансформирует образ мира ее представителей. Под образом мира в данном случае мы будем понимать целостный образ, который аккумулирует представления человека о себе и взаимодействии с окружающей действительностью, что детерминирует поведение в условиях изменяющейся среды. Отметим, что действительность настоящего времени для любого человека (как и для профессионала) определяется через фрейм цифрового мира.

Профессиональный контекст образа мира личности современной HR-сферы имеет ряд факторов, оказывающих влияние через цифровизацию: быстро изменяющиеся технологические условия, высокий уровень стрессогенности, высокий уровень конкуренции на рынке труда (особенно при разработке и применении нового технического обеспечения), необходимость регулярной межличностной коммуникации при возрастающем переходе человека в цифровой мир. В связи с перечисленными факторами HR-специалист должен обладать следующим набором ПВК: коммуникативные навыки, гибкость, способность к саморазвитию, умение быстро адаптироваться в изменяющихся условиях, стрессоустойчивость, способность быстро усваивать новую информацию, экстраверсия, эмпатия, «профессиональная хватка», открытость к инновациям. По нашему мнению, данный набор ПВК является базовым, но может видоизменяться у каждого конкретного HR-специалиста. При этом он также варьируется (уменьшается, дополняется) в зависимости от специализации представителей HR-сферы. К примеру, для специалистов по кадровому делопроизводству важно системное мышление, способность быстро усваивать новую информацию (при изменениях в трудовом законодательстве), а также весомое значение имеет внимательность (для грамотного ведения документации). В то время как для рекрутеров на первом месте находится «профессиональная хватка» (не успел

взять в работу кандидата – потерял его), а также важно умение адаптироваться в быстро меняющихся условиях, экстраверсия, стрессоустойчивость, способность к саморазвитию.

В процессе профессиональной или иной практической деятельности развиваются деятельностно-специфичные подсистемы образа мира. Формируется профессиональный образ жизни, большая часть специалистов ведет такой образ жизни. Яркие примеры приводит В. П. Серкин – это профессиональные образы мира моряков, нефтяников, летчиков, проводников [6, 7], HR-специалисты не являются исключением. Однако, к сожалению, на сегодняшний день тематика образа мира HR-специалистов практически не изучена. Рассмотрим соотношение категорий «профессиональный контекст – образ мира – ПВК» у HR-специалиста в рамках цифровизации.

Как было описано выше, цифровизация привела к появлению новых инструментов в работе HR-специалистов и кардинально изменила специфику межличностной коммуникации, что трансформирует менталитет, психологическую культуру отношений и направленность сознания человека. Виртуальные явления превращаются в средства как идеального, так и реального бытия, границы реального и виртуального в мире размываются, и личность как активный субъект оказывается в виртуальной жизни, что позволяет упрощать способы реализации коммуникативной деятельности [7, 3606]. Распространенная на сегодняшний день практика в рекрутинге – предлагать вакансии потенциальным кандидатам через социальные сети является современным способом выстраивания диалога вне обязательного реального присутствия, соответственно, кардинально меняется формат общения: диалог между кандидатом и рекрутером происходит в виртуальном формате. «Цифровое общение» меняет мышление и тип коммуникации рекрутера. Он начинает воспринимать диалог с кандидатом через «виртуальную призму» и выбирает эффективные для этого инструменты коммуникации, что сменяет содержание образа мира рекрутера и, как следствие, формируется иная система ПВК. В виртуальной реальности меняется характер функционирования сознания и воли, формируется определенный стиль поведения. На первый план выходят ценностные ориентации, принятые в виртуальном сообществе. Как результат, прежде всего, происходит трансформация коммуникативных качеств.

Говоря о таких качествах HR-специалиста как эмпатия и стрессоустойчивость, обратимся к примеру, который приводит в своей статье О.С. Рябцева: случай, когда организация выбирает стратегию ликвидации и как следствие сокращение штата. Роль HR-менеджера в такой ситуации – корректно преподнести сотрудникам неприятную новость [5, 207]. Здесь важно искреннее сочувствие, умение поддержать коллег и стрессоустойчивость (чтобы собраться и настроить себя на нужный разговор). В данном случае HR-специалист сталкивается с контекстом негативной жизненной ситуации. Его взгляд на окружающую действительность может существенно измениться. К примеру, такой случай побудит под иным углом посмотреть на судьбы других людей, переосмыслить значимость работы в жизни человека. В этом смысле меняется и отношение к себе и отношение к другим, что составляет основу образа мира человека. Обратим внимание, что коммуникация в данном случае возможна только в ре-

альном контексте, в связи с чем специалист сферы HR должен быть гибким, умеющим выстраивать процесс работы и в цифровом, и в реальном пространстве. Также гибкость, сформированная на основе широких и глубоких представлений о мире, помогает находить компромиссы между политикой руководства компании, позицией коллектива и личными предубеждениями и принципами. Таким образом, HR-специалисту важно поддерживать благоприятный социально-психологический климат в коллективе. В случае, когда планируется ввести в компании систему депремирования – по мнению руководства, эта мера позволит укрепить трудовую дисциплину, по мнению сотрудников, данная мера негативно скажется на работе. Задача HR-специалиста посмотреть на данную ситуацию с нейтральной позиции, оценить все плюсы и минусы такого инструмента и донести их до руководства.

В одном ряду с гибкостью находится и умение адаптироваться в изменяющихся условиях. В стремительно развивающейся деловой среде важно уметь быстро подбирать новые инструменты, менять стратегию поведения [8, 609]. Адаптивность важна и в неординарных ситуациях – когда HR-специалисту нужно оказать компетентную помощь кандидату с нестандартным запросом. Например, помочь найти работу специалисту с редкой профессией, вакансии для которой на рынке практически отсутствуют. Умение сменять социально-психологические роли также является проявлением адаптивности. Необходимость регулярно адаптироваться в разнообразных условиях меняет восприятие окружающей действительности: происходит перестройка стандартных паттернов поведения и реакций. В рамках цифровизации адаптивность HR-специалиста предполагает, что в напряженном режиме необходимо накапливать серьезный профессиональный и личный опыт, который расширит мировоззрение, понимание мира (в частности делового мира) и своего места в нем, что в свою очередь сформирует целостное знание об экономической ситуации в целом [2].

На основе вышесказанного, очевидно, что современная бизнес-среда и реалии рынка труда требуют от HR-специалистов развития не только профессиональных, но и личностных компетенций – так называемых, профессионально-важных качеств. Сама реальность, меняясь, трансформирует образ мира и личность человека, реализующегося в сфере HR. Для того чтобы развивать личностный базис HR-сотрудников, важно понимать, каково их мышление и восприятие окружающей действительности. Необходимо учитывать все аспекты влияния профессионального контекста на образ мира HR-менеджеров, в данном случае важен личностный подход. Отметим основные пункты изучения и формирования личности HR-специалиста:

- 1) Исследовать образ мира HR-специалистов нужно с использованием специализированных методов и методик. Наиболее подходящими являются: вербальный критериально-ориентированный проективный тест диагностики образа мира субъекта (автор Г.А. Берулава), тест мотивационной структуры Ф. Герцберга, репертуарный тест ролевого конструкта (автор Дж. А. Келли), тест «Якоря карьеры» Э. Шейна.

- 2) Диагностировать ПВК у каждого отдельного HR-специалиста с использованием индивидуально подобранных методик. Это могут быть такие ме-

тоды как наблюдение, деловые игры, ситуационные интервью. Также могут использоваться узкоспециализированные тесты и опросники, направленные на исследование отдельно взятого ПВК – например, тест В. В. Бойко для диагностики уровня эмпатических способностей, опросник межличностных отношений В. Шутца и т.п.

3) При формировании успешного профессионала в сфере HR необходимо проведение комплекса мероприятий, направленных на развитие того или иного ПВК, например, эффективным инструментом могут быть профессиональное консультирование, тренинги по развитию профессиональных навыков, профессиональное наставничество, метод ролевого проигрывания ситуаций.

На наш взгляд, как диагностическая, так и формирующая работа должна проводиться при применении методов и средств информационного пространства и посредством ресурсов цифрового мира. Многомерная системная диагностика и планомерная работа по формированию ПВК специалистов сферы HR позволит определить специфику профессионального образа мира и его влияние на успешность профессиональной реализации в условиях цифровизации современного мира.

Литература

1. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов – М.: ПЕР СЭ, 2001 – 511 с.
2. Бородай В.А. Проблемы диджитализации HR-процессов в сфере сервиса / В.А. Бородай // Высокие технологии и модернизация экономики: достижения и новые векторы развития. – 2017. – С. 78-85.
3. Булнина А.С., Булнина И.С., Арсеньева Л.И., Понятие о профессионально важных качествах менеджера / А.С. Булнина, И.С. Булнина, Л.И. Арсеньева // Экономика и управление: анализ тенденций и перспектив развития, 2016. – № 27. – С. 23-28.
4. Костенко Е.П. Современные тренды в управлении персоналом: отечественный и зарубежный опыт / Е.П. Костенко // Вопросы регулирования экономики, 2018. – Т.9. – № 4. – С. 107-123.
5. Рябцева О.С. Компетентность и роль HR-менеджера в системе регулирования социально-трудовых конфликтов / О.С. Рябцева // Формула HR-решений сложных проблем и генерации гениальных идей: сборник науч. трудов Всерос. конкурса науч. работ-эссе (Белгород, 13 апреля, 2017 г.) / отв. ред. Л.А. Третьякова, Т.А. Власова, Т.В. Целюткина. – Белгород: ИД «Белгород» НИУ «БелГУ», 2017. – 281 с.
6. Серкин, В.П. Структура и функции образа мира в практической деятельности: автореф. Дис. На соиск. Учен. Степ. Док. Психол. Наук : 19.00.03 / Серкин В.П.; Московский гос. Ун-т имени М. В. Ломоносова. – Москва, 2005. – 48 с.
7. Собольников В.В. Цифровая трансформация как фактор развития виртуальной личности / В.В. Собольников // Профессиональное образование в современном мире, 2020. – Т. 10. – №1. – С. 3601–3610.

8. Фомин А.А., Мамонтова И.Ю. Современный HR-менеджмент: навыки, востребованные в 21 веке / А.А. Фомин, И.Ю. Мамонтова // Московский экономический журнал, 2020. – № 1. – С. 607-614.

РАЗДЕЛ 5. ТЕХНИЧЕСКИЕ НАУКИ

ИСКУССТВЕННЫЕ НЕЙРОННЫЕ СЕТИ, ОСНОВАННЫЕ НА ГЛУБОКОМ ОБУЧЕНИИ

Лыкова М.П.

Сибирский государственный университет путей сообщения, г. Новосибирск

Аннотация. В данной статье рассматривается и изучается такое понятие, как нейронные сети, основанные на глубоком обучении. Также рассматривается такое понятие как глубокое обучение. Основным в данной статье является рассказ о тех сферах жизни человека, в которых могут применяться искусственные нейронные сети, основанные на глубоком обучении.

Ключевые слова: нейронные сети, глубокое обучение, информационные технологии, искусственный интеллект.

Искусственные нейронные сети – это вычислительные системы, которые основаны на принципах биологических нейронных сетей, составляющих мозг животных. Эти системы могут постепенно учиться выполнять конкретные задачи и улучшать свои способности. Чаще всего искусственные нейронные сети используются в программных приложениях, которые трудно выразить традиционным компьютерным алгоритмом, использующим программирование на основе правил.

В основе искусственных нейронных сетей лежит набор единиц, связанных между собой. Эти единицы называют искусственными нейронами (аналогично биологическим нейронам в биологическом мозге). Каждая связь (синапс) между нейронами имеет возможность передать сигнал другому нейрону. Нейрон, который принимает связь называется постсинаптический нейрон. Он обрабатывает сигнал (сигналы) и далее сообщает о тех нейронах, которые подключены к нему. При этом нейроны имеют состояние, которое представляется действительными числами, чаще всего между 0 и 1. Связи (синапсы) и нейроны могут иметь вес, изменяющийся в процессе обучения. Изменение веса влияет на уменьшение или увеличение силы сигнала, которые посылаются далее.

В основном нейроны складываются в слои. Это позволяет выполнять разные виды преобразований на разных слоях. Сигналы идут от входного (первого) до выходного (последнего) слоя, возможно, после многократного прохождения всех слоев.[1]

Изначально целью нейросетевого подхода было решать задачи так, как это делает человеческий мозг. В процессе изучения решили уделить внимание подбору определённых интеллектуальных способностей. Это привело к отклонениям от