

Адаптация человека в условиях цифрового общества

- Наиболее широко данные технологии применяются в социальных сетях: более 900 сайтов социальных медиа существуют сейчас. В день производится 58 млн. твитов в сети.
- В 2012 JayParikh, один из менеджеров сети Facebook сообщил, что Facebook поддерживает около 500 терабайт знаний в день, 3000 млн. фотографий ежедневно, 2,6 млрд. «лайков» и перезагружает пару из 5 млрд. контентов (Prashant, 2018). Egan, Marino Corporation (EMC) сообщил, что объем данных в мире достигнет 40,000 экзабит к 2020, и будет удваиваться каждые 2 года (IDC PressRelease, 2016).

- Разработано множество технологий работы с такими неструктурированными данными. Майнинг данных – обработка данных, которая помогает оценить объем данных, из хаотической информации вычленяется релевантная, убирается шум, что позволяет сделать конструктивные выборы. Иногда такой майнинг поощряется той или иной криптовалютой

- **Цифровые компетенции** – уверенное и эффективное использование информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) для работы, отдыха и общения. Инициативность и предпринимательские компетенции – способности превращать идеи в действия через творчество, инновации и оценку рисков, а также способности планировать и управлять проектами.
- **Softskills** – способности выстраивать межкультурные сетевые коммуникации (социальные и профессиональные), учиться и совершенствоваться и др.
- **Цифровая фиксация** - регистрация деятельности человека дает возможность для объективизированного оценивания результативности и эффективности деятельности, ее соответствия модели с использованием: формализованных регламентов, процедур и критериев оценивания; людей-экспертов, работа которых, в свою очередь, фиксируется, регистрируется и оценивается; автоматизированных систем, накапливающих большие объемы данных фиксации деятельности всех членов общества (Шмелькова Л.В. Кадры для цифровой экономики: взгляд в будущее // Дополнительное профессиональное образование в стране и мире. — 2016. — № 8(30). — С. 1–4).

- Наиболее принята концепция развития человека в экономическом пространстве «Анализ человеческих ресурсов» (Human Resources Accounting), предложенная Э. Флэмхольцем. За счет различных вложений происходит существенное увеличение имеющихся человеческих качеств (Т. Шульц). Изменение отношения к человеку как ресурсу связано с тем, что слово «профессия» постепенно утрачивает прежний смысл. Человек должен иметь компетенции и навыки, а не профессию «на всю жизнь». При этом наибольшее значение имеют междисциплинарные компетенции (Т.М. Регент, 2018).

- Для управления человеческим капиталом первостепенное значение имеет качество приобретенных знаний, умений, навыков и социальных связей. Уровень образования и трудовая занятость прямо взаимосвязаны между собой (А.К. Нестеров, 2017). Это люди с навыками XXI века и новым типом мышления, готовом жить в динамичном и неопределенном будущем, в котором будут сокращены рутинные операции, расширена сфера применения интеллекта и новых цифровых навыков.

- Особенности накопления человеческого капитала заключаются в предъявлении рынком новых требований к качеству рабочей силы. На российском рынке труда постоянно повышаются требования к образованию и профессиональному опыту, следовательно, накопление человеческого капитала фактически должно происходить непрерывно (Хьюзлид М., 2012, Рассел Дж., 2012, Голованова Е.Н., 2011, Армстронг М., 2012, Алавердов А.А., 2012).

- Не хватает людей с так называемыми навыками XXI века и новым типом мышления. Стоит вопрос о подготовке человека жить в динамичном и неопределенном будущем. цифровая экономика ломает привычные модели отраслевых рынков, способствует росту возможностей их участников (Ю.В. Гнездова, 2018).

- Однако уверенно можно сказать о возрастании доли нематериальных активов в организациях, необходимости развития новых качеств и компетенций у сотрудников, изменении модели и мотиваций в управлении персоналом (Л.П. Мокрова, 2017; 2018).

- Предполагается синергетический эффект, который возникает от слияния разных технологий: компьютерных, информационных, нанотехнологий, биотехнологий и др. Это ведет к стиранию граней между физическим, цифровым и биологическим (в том числе человеческим) возможностями (К. Шваб, 2016).

- Раньше ключом к достижению цели становилось объединение финансовых ресурсов многих людей и организаций вокруг госкорпораций. Сегодня в мире залогом процветания все чаще становится способность выйти за привычные рамки большой корпорации и в одиночку, используя методы цифровой экономики, вступить в борьбу с могучими конкурентами. (В.В. Черный, 2018).

- Сегодня на смену информационной революции приходит интеллектуальная революция. Это происходит на фоне совершенствования культуры человека, увеличения объема его знаний, либерализации информации и финансовых инструментов рынка. Известно, что могущество государства определяется успехами в мировой торговле. Поэтому для конкурентоспособности надо создавать цифровую экономику малого параметра и пробуждать у людей свободу самовыражения интеллектуального ресурса и предпринимательства (В.В. Черный, 2018).

- Ликвидации цифрового неравенства решает не только проблему адаптации пожилых граждан в современном информационном обществе, но и задачу возобновления региональных трудовых ресурсов кристаллизации и диссеминации новых компетенций, необходимых для формирования индивидуальной траектории развития личности в эпоху цифровой экономики (В.С. Иванов, М.И. Иродов, А.В. Гагарина, 2018).

- В связи с этим применение цифровых технологий в социологии и психологии, с одной стороны может быть направлено на оценку готовности людей постоянно учиться, менять место работы и менять специальность в соответствие с внешними изменениями (социология) и оценку ресурсности людей для жизни в среде с неопределенным будущим (психология).

- Четверть века назад достаточно было выучиться в вузе, устроиться на работу по полученной профессии и стать специалистом с работой.
- Получая опыт, можно было расти по служебной лестнице и надеяться на продвижение.
- Сейчас профессия приобретается в тот же срок, но через 3-5 лет она может либо трансформироваться настолько, что обучаться ей можно заново, или просто перестает существовать.
- Что делать человеку образованному, с опытом работы, но полностью потерявшему возможность реализоваться, или даже просто заработать себе на жизнь, при помощи знаний и умений, приобретенным раньше?

Что остается актуальным?

- Приобретение навыков, которые впоследствии позволят быстро освоить любую профессию, поменять ее, удержаться в изменяющихся технологиях и соответствовать ускоряющемуся общему темпу жизни.
- Какие навыки помогут достичь успеха и держаться на волне, легко получать новые знания и находиться в постоянном развитии?

1. Грамотное владение:

- русским языком: устным и письменным;
- иностранным языком.

2. Культура речи и самопрезентация.

3. Коммуникация. Способность к общению, умение устанавливать контакт и поддерживать его. Умение производить нужное впечатление. Здесь же – гибкость поведения и адаптивность к предлагаемым обстоятельствам.

4. Самодисциплина. Умение принимать решения и им следовать.

5. Тайм-менеджмент. Умение рационально распределять свое время и расставлять приоритеты.

6. Умение противостоять самосаботажу: навыки борьбы с внутренними ограничениями и страхами.

7. Стрессоустойчивость: гибкость поведения и адаптивность к предлагаемым обстоятельствам.

8. Эмоциональный интеллект (EQ)

Умение определять, понимать, использовать и управлять собственными эмоциями.

9. Скорочтение. Способность быстро и качественно воспринимать текстовую информацию при использовании особых техник чтения. Обучение скорочтению значительно развивает память.

10. Целеустремлённость. Сознательная активная направленность на достижение результата, волевая регуляция – способность преодолевать трудности.

11. Креативность. Способность рождать новые решения, мыслить творчески, уходить от стандартов, генерировать идеи.

- **12. Ассертивность.** Это способность человека не зависеть от внешних влияний и оценок, самостоятельно регулировать собственное поведение и отвечать за него.
- Оценка своих знаний и способностей достаточными для достижения целей. Понимание личных границ, умение соглашаться и отказываться, делать осознанный выбор.

Внутренняя и внешняя мотивация

- **Внутренняя мотивация (ВМ)** рассматривается как процесс формирования мотива при опоре на внутренние факторы (потребности, интересы, установки). Внутренняя мотивация возникает из потребностей самого человека, она порождается в сознании человека самой трудовой деятельностью без какого-либо внешнего давления.
- **Внешняя мотивация** рассматривается как формирование мотива под влиянием внешних факторов, которые находятся за пределами работника и труда как такового.

Внешняя мотивация включает мотивы, придающие ей положительное или отрицательное значение.

К **внешней положительной мотивации (ВПМ)** относятся материальное стимулирование, продвижение по работе, одобрение со стороны коллег и коллектива, престиж, т.е. те мотивы, ради которых человек считает нужным приложить свои усилия.

К **внешней отрицательной мотивации (ВОМ)** относятся наказания, критика, осуждение, штрафы.

Практика малых дел "Der Sinn"

СМЫСЛ

План на день

Краткосрочный план

Долгосрочный (на годы) план

Генеральный план достижения цели

Глобальная цель (достойная цель творческого человека)

Главные жизненные ценности (чего человек хочет от жизни)

Коучинг

- **Коучинг** – это технология, созданная для развития человека в социуме.
- Этот процесс, построенный на принципах партнерства, стимулирует мышление и развитие, вдохновляет на максимальное раскрытие личного и профессионального потенциала.
- Направлен на достижение результата, успеха, цели, на овладение конкретными навыками и повышение индивидуальной продуктивности человека.

Шестифакторная модель карьерной компетентности



Комплекс методик диагностики личностных карьерных мета-компетенций

- 1. ОПРОСНИК «МОТИВАЦИЯ К КАРЬЕРЕ»**
(методика А. Ноз, Р. Ноз, Д. Баххубер, адаптация Е.А. Могилёвкина)
- 2. МЕТОДИКА ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОБЩЕЙ И СОЦИАЛЬНОЙ САМОЭФФЕКТИВНОСТИ**
(авторы М. Шеер, Дж Маддукс, адаптация А.В. Бояринцевой)
- 3. МЕТОДИКА «ЯКОРЯ КАРЬЕРЫ»**
(автор Э. Шейн)
- 4. КАДРОВЫЙ ОПРОСНИК**
(автор Е.А. Могилёвкин)
- 5. МЕТОДИКА «ОЦЕНКА УРОВНЯ РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ»**
(авторы Н.Н. Богдан и Е.А. Могилёвкин)

Осознанность

ДУМАЕТЕ

ЧТО
ОЩУЩАЕТЕ

ДЕЙСТВУЕТЕ

К ЧЕМУ
СТРЕМИТЕСЬ

ОСОЗНАННОСТЬ
– ЭТО ВИДЕНИЕ
ТОГО, КАК ВЫ...

Алгоритм карьерного коучинга

Действия карьерного коуча можно охарактеризовать с помощью следующего алгоритма:

- Постановка карьерных задач (согласование целей карьеры)
- Анализ текущей ситуации
- Прояснение того, как видит ситуацию консультируемый
- Расширение и уточнение этой картины
- Составление плана действий
- Что можно предпринять (идеи)
- Что консультируемый намерен сделать
- Что ему необходимо для достижения карьерных целей (знания, навыки, ресурсы)
- Определение сроков реализации карьерных планов
- Контроль и поддержка в процессе реализации плана
- Определение контрольных точек и инструментов контроля
- Контроль текущий и заключительный
- Промежуточная и итоговая обратная связь по результатам контроля

Карьерный тьюторинг

- **Карьерный тьюторинг** — психологическое и организационное сопровождение профессиональной карьеры специалиста на ее ранних этапах (уже в ходе обучения в вузе).
- В ходе карьерного тьюторинга студенты старших курсов получают рекомендации по трудоустройству, ведется профессиональное консультирование в ходе реализации ими рабочих заданий, полученных от работодателя.
- Также уточняются направления курсовых работ и дипломных исследований в соответствии с реальной практической деятельностью студента – по сути, уже молодого специалиста.
- В результате проведения карьерного тьюторинга на момент завершения обучения в вузе студент имеет трудовой опыт и стаж в выбранной им сфере деятельности. И перед ним, как правило, уже не стоит вопрос трудоустройства и начала профессиональной карьеры – он уже реализует индивидуальную стратегию собственной деловой карьеры.

Схема карьерного тьюторинга



Функции организационной культуры

- смыслообразующая (влияние корпоративной культуры на мировоззрение человека);
- оценочно-нормативная (на основе сравнения реального поведения человека или группы с корпоративными нормами);
- регламентирующая и регулирующая (применение культуры как регулятора поведения);
- познавательная (освоение корпоративной культуры на стадии адаптации работника в организации);
- коммуникативная (обеспечение взаимодействия и взаимопонимания работников через принятые ценности и нормы поведения);
- рекреативная (восстановление духовных сил в процессе восприятия и приобщения к высоконравственному потенциалу корпоративной культуры);
- функция общественной памяти, сохранения и накопления лучших элементов корпоративной культуры.

Корпоративная культура университета

Задачами деятельности по развитию корпоративной культуры в университете являются:

- создание уникальной атмосферы взаимопонимания и сотрудничества, поддержки и заинтересованности в успехах друг друга, единения, теплоты и внимания к каждому
- формирование коллектива единомышленников, работающих во имя единой идеи и для утверждения авторитета всего вузовского коллектива
- воспитание верности вузовским идеалам и традициям, уважительного отношения к вузовской символике, готовности прийти на выручку друг другу и коллективу в целом в любой ситуации

Как показывает опыт создания и поддержания корпоративной культуры в Университете, сильная корпоративная культура играет роль мотивирующей среды университета, обеспечивая единство взглядов и образа действий сотрудников и принимая на себя часть стимулирующих функций.

**Спасибо
за внимание!**