

РАЗДЕЛ II.

ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ НАРОДНЫМ ХОЗЯЙСТВОМ (ПО ОТРАСЛЯМ И СФЕРАМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ) (ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ)

УДК 338.2, ББК 640 © Н. Ю. Анисимова
DOI: 10.24412/2225-8264-2021-2-47-52

Н. Ю. Анисимова

ПРИНЦИПЫ ОРГАНИЗАЦИИ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

В статье рассмотрены теоретико-методологические подходы к понятию «принцип», выделены его сущностные характеристики и отличительные черты, дано научное обоснование принципов организации подготовки кадров в системе цифровых производственно-трудовых отношений. Целью работы явилось формирование понятийно-категориального аппарата процесса организации подготовки кадров в цифровой экономике в части его принципиальных положений. В качестве методов проведенного исследования были использованы общенаучные методы теоретического (формализация, абстрагирование, обобщение, систематизация) и эмпирического (описание, сравнение) характера. С помощью перечисленных методов были уточнены сущность и содержание термина «принцип», выявлены его базисные отличия от понятий постулатов, концепций, закономерностей и законов. Рассмотрены различные классификации принципов системы производственно-трудовых отношений в условиях цифровизации, выявлены их достоинства и недостатки. Определена необходимость структурирования принципов организации подготовки кадров в цифровой экономике на принципы собственно процесса организации (общеметодологические), непосредственно подготовки кадров (системные) и цифровизации (специфические). Основоположающим принципом данной системы предлагается считать принцип диджитализации, заключающийся в цифровизации всех процессов и элементов системы организации подготовки кадров с целью формирования идентифицированной в современном обществе личности, обладающей цифровыми компетенциями и готовой применять их в своей трудовой деятельности. К принципам второго порядка отнесены общеметодологические, системные и специфические принципы, определяющие, соответственно, базовые правила процесса организации подготовки кадров, целостность системы непрерывного профессионального образования, особенности компетентностного подхода к формированию цифровых производственно-трудовых отношений. Научно обоснованная совокупность принципов организации подготовки кадров может использоваться в дальнейших исследованиях кадрового обеспечения в условиях цифровой трансформации экономики.

Ключевые слова: принцип, организация, система, подготовка кадров, образование, производственно-трудовые отношения, цифровая экономика, цифровизация, диджитализация.

В основе каждой научной теории, общественной системы, вида деятельности лежат определенные принципы. Они характеризуют внутреннюю сущность указанных категорий и устанавливают правила и порядок их функционирования, являются общепринятыми и широко распространенными [1].

Термин «принцип» (от лат. «*principium*»; греч. «*αρχή*») дословно переводится как «первейшее» и достаточно часто приравнивается к понятиям постулатов, концепций, закономерностей и законов. Однако, несмотря на синонимичность данных терминов, каждый из них отражает отдельные стороны какого-либо явления или процесса. В частности, постулат (от лат. «*postulatum*») означает утверждение, принимаемое за истинное в силу своей очевидности [2], в то время как не все принципы могут претендовать на роль аксиомы, что указывает на содержательные отличия данных терминов. Понятие концепции имеет целый ряд различных устойчивых трактовок [3, 4], однако все они включают такие признаки, как обобщение определенных взглядов, путей решения задачи, способов познания окружающей действительности,

то есть подчеркивают комплексный характер концепции, в отличие от более узкого толкования понятия «принцип». В свою очередь, закон и закономерность указывают на наличие существенной, постоянно повторяющейся взаимосвязи явлений реального мира, и соотносятся как общее и частное [2], оставляя за принципами роль практической реализации данных законов и закономерностей в общественной жизни.

Широкое толкование термина «принцип» не только в научной сфере, но и в повседневном речевом обороте приводит к размытости границ его сущностных характеристик. Особенно ярко это проявляется в ряду общественных наук, где, в отличие от естественных, принципы отражают преимущественно качественные, а не количественные стороны социально-экономических явлений. Эволюция общественных систем происходит быстрее относительно природных, что влечет за собой усложнение и трансформацию как их состава и структуры, так и понятийно-категориального аппарата.

Система организации подготовки кадров в цифровой экономике является многоуровневой,

включает подсистемы непрерывного профессионального образования, его ресурсного обеспечения и инфраструктуры, и выступает элементом более сложной системы цифровых производственно-трудовых отношений. Совокупность принципов организации подготовки кадров в условиях цифровизации должна отражать данную структурную иерархию и учитывать все факторы современной диджитализации процесса обучения. Вместе с тем, единый методологический подход к обоснованию указанных принципов в настоящее время еще не разработан, что актуализирует необходимость его формирования.

Результаты проведенного монографического исследования свидетельствуют, что отдельные авторы трактуют принципы системы производственно-трудовых отношений достаточно упрощенно либо сжато, что искажает их смысл и внутреннее содержание. Так, в работе Б.С. Сайфидинова и Б.Н. Григорьева к данным принципам отнесены элементы трудового процесса, включающие его максимальную организацию, соответствие порученной работы профессиональной подготовке и квалификации сотрудника, создание трудовых условий, способствующих профессиональному и творческому мышлению персонала, мотивацию рабочего места с установкой правильного выбора работодателя [5]. Недостатком данного подхода, по нашему мнению, можно считать не только неверную этимологию отдельных приведенных словосочетаний, но и их отнесение к числу принципов, тогда как по своей сути они являются условиями или факторами эффективной трудовой деятельности.

Нельзя согласиться и с позицией О. В. Будзинской, увязывающей принципы подготовки кадров с новыми технологиями смешанного обучения и междисциплинарным подходом в системе профессионального образования [6]. Несмотря на важную роль инноваций в образовательном процессе, они не тождественны принципам его организации, а являются модернизированными элементами его ресурсного, технического или технологического обеспечения. В свою очередь, межпредметность, как справедливо отмечает Л. И. Кундозерова [7], является специфическим принципом дидактики и может характеризовать функционирование системы организации подготовки кадров только в части подсистемы непрерывного образования. К такого же рода принципам можно отнести научность, систематичность, последовательность, доступность, познавательную активность, наглядность, проблемность, интегративность, индивидуализацию, дифференциацию и т.д. [8]. Они имеют педагогическую направленность и косвенно отражают экономические аспекты организации подготовки кадров, в том числе и в условиях цифровизации.

В исследуемом контексте определенный интерес представляют результаты сравнительного анализа принципов управления человеческим капиталом в индустриальной и цифровой экономике, обобщенные в работе Е. В. Ширинкиной [9]. Автором выделены восемь принципов, характеризующих основные этапы процесса кадрового обеспечения: принцип удовлетворенности потребностям предприятий, управляемости, принятия и поиска решений, наличия

риска, стиля управления, результативности, управления обучением персонала, развития компетенций. К достоинствам данной классификации можно отнести взаимосвязь указанных принципов с организацией подготовки кадров, к недостаткам – ограничение арела их влияния уровнем предприятий и учреждений.

Детализацию перечисленных принципов для условий цифровой трансформации экономики предложили Д. А. Кириченко и Н. И. Колесников [10]. В их трактовке современные принципы организации подготовки кадров включают всеобщность, обязательность, непрерывность, внутреннюю коммуникацию, объективность, достоверность, доступность, совместимость и соответствие общей кадровой политике предприятия. Как видно из приведенного перечня, данные принципы более полно учитывают особенности процесса кадрового обеспечения по сравнению с вышеуказанной группой принципов, однако, требуют уточнения в части их идентификации с условиями цифровой экономики.

В основе современной организации подготовки кадров лежат принципы эргономики, характеризующие процесс создания оптимальных условий труда с целью повышения эффективности и сохранения здоровья человека. По мнению Л. К. Фортовой, реализуя эргономико-педагогические принципы функциональности, персональности, гибкости и удаленности, индивид ориентирован на концепцию обучения в течение всей жизни [11]. В результате непрерывного и открытого образования [12] он приобретает актуальные знания, навыки и умения, гибко адаптируется под требования цифровой среды, перманентно востребован на рынке труда.

Обобщая вышесказанное, можно констатировать, что в современном научном сообществе ведутся активные исследования проблем, связанных с формированием и реализацией принципов организации подготовки кадров. Их синтез и анализ позволили выявить ряд вопросов, требующих уточнения и систематизации в условиях цифровой трансформации экономики. Прежде всего, в данной системе принципов должен быть центральный, системообразующий принцип, которым мы предлагаем считать принцип диджитализации. Его сущность заключается в цифровизации всех процессов и элементов системы организации подготовки кадров с целью формирования идентифицированной в современном обществе личности, обладающей цифровыми компетенциями и готовой применять их в своей трудовой деятельности.

Принципы второго порядка должны быть объединены в три группы согласно элементам системы организации подготовки кадров в цифровой экономике: собственно процесса организации (общеметодологические), непосредственно подготовки кадров (системные) и цифровизации (специфические). Первая группа принципов является определяющей для организации любого процесса, в том числе подготовки кадров, вторая – обеспечивает целостность системы непрерывного профессионального образования, третья – обусловлена спецификой компетентностного подхода к формированию цифровых производствен-

но-трудовых отношений. Их перечень схематично отражен на рисунке 1.

Общеметодологические принципы организации подготовки кадров в цифровой экономике включают фундаментализацию, демократизацию и целенаправленность. Принцип фундаментализации свидетельствует о важной роли системы цифровых производственно-трудовых отношений как для развития общества в целом, так и для формирования трудовой карьеры каждого индивида, в частности. Он опреде-

ляет необходимость качественной общеобразовательной подготовки персонала, формирования достаточной теоретической базы специальных знаний, общего и профильного кругозора работников. Интеграция непрерывного образования и производственного процесса обеспечивает научный подход к изучению специальных дисциплин, способствует пониманию сущности научных открытий, явлений и процессов, усвоению достоверной и обоснованной информации.



Рис. 1. Принципы организации подготовки кадров в системе цифровых производственно-трудовых отношений

Принцип демократизации предусматривает децентрализацию управления системой подготовки кадров, самостоятельность образовательных учреждений и обучающихся, право педагогов на творчество, а студентов – на выбор профиля или программы обучения. Демократические начала прослеживаются также в открытости учебных заведений и усилении связей с работодателями, разнообразии образовательных технологий и типов учебных организаций, обеспечении государством равного доступа к непрерывному образованию разных социальных категорий граждан, развитии демократических механизмов финансирования профессионального образования и контроля его качества со стороны государства и общества.

Целенаправленность как принцип организации подготовки кадров подразумевает разработку стратегий развития профессионального образования на всех уровнях государственного и регионального управления, формирование межотраслевых балансов потребности в трудовых ресурсах, научное обоснование количественных и качественных показателей кадрового обеспечения, определение перечня и состава профессиональных компетенций персонала, включая цифровые (коммуникация и кооперация в цифровой среде, саморазвитие в условиях неопределенности, креативное мышление, управление информацией и данными, критическое мышление в цифровой среде) [13].

К системным принципам организации подготовки кадров в цифровой экономике следует отнести всеобщность, непрерывность и эргономичность. Всеобщность отражает необходимость профессиональ-

ной подготовки и повышения квалификации всего кадрового состава предприятий и учреждений, независимо от занимаемой должности, статуса или возраста работника. Непрерывность проявляется в единстве основного и дополнительного профессионального образования, обеспечивающих переподготовку кадров непосредственно на рабочих местах и постоянное профессиональное саморазвитие специалистов; в последовательности обучения путем формирования «сквозных» стандартов образования; в формировании интегративных образовательных заведений (многоуровневых, многопрофильных и многофункциональных) и единого образовательного пространства. Эргономичность подразумевает учет антропометрических, психологических, физиологических, психофизических и гигиенических факторов как в процессе обучения, так и трудовой деятельности работника, нивелирует негативное влияние цифровой трансформации на здоровье и работоспособность индивида.

К специфическим принципам организации подготовки кадров в цифровой экономике относятся персональность, доступность и гибкость. Персональность указывает на индивидуализацию образовательного и трудового процессов по отношению к конкретному работнику, адаптирует образовательное пространство под потребности обучающегося, а полученные им знания, умения и навыки – под конкретное производство. Доступность означает понятность методов и содержания образовательного процесса всем обучающимся, в том числе уже вовлеченным в цифровые производственно-трудовые отношения. Новые знания должны поступать работникам постепенно, а связанные с ними умения и навыки приобре-

таться в течение оптимального времени, рассчитанного с учетом обучения наименее подготовленных сотрудников. Гибкость в организации подготовки кадров определяет возможности времени, качества, сроков, темпа, ритма и других элементов цифрового пространства для максимальной эффективности данного процесса. В соответствии с принципом гибкости формируются правила внедрения дистанционных технологий, включая электронное, мобильное, сетевое, облачное образование, а также нормативно-правовые и организационные регламенты удаленной работы.

Все принципы организации подготовки кадров, представленные на рисунке 1, дополняют друг друга и создают необходимую для системы цифровых производственно-трудовых отношений синергичность. Так, например, принцип непрерывности тесно взаимосвязан с принципом демократизации (в части обеспечения государством равного доступа к непрерывному образованию), а принцип демократизации – с принципом целенаправленности (в части разработки целевых ориентиров профессионального обучения). Также можно констатировать, что система принципов организации подготовки кадров, как и любых других принципов, не является закрытой, а постоянно видоизменяется, адаптируясь под современные требования цифровой экономики. Вместе с тем, трансформация внутреннего содержания и качественного наполнения анализируемой системы не должна вести к кардинальному увеличению либо сокращению количества ее элементов. В первом случае это приведет к размытости сущности базовых принципов и подмене

их близкими по смыслу понятиями, во втором – нивелирует преимущества системного подхода к изучению категориального аппарата цифровых производственно-трудовых отношений. В частности, при проведении данного исследования из возможных принципов организации подготовки кадров были исключены: научность (дополняет фундаментализацию), удаленность (является элементом гибкости), индивидуальность (дублирует персональность), гуманизация (отражается эргономичностью) и т.д. Данные характеристики могут использоваться для описания выделенных в ходе проведенного исследования принципов, раскрывая заложенный в них смысл и основные правила организации подготовки кадров в цифровой экономике.

Таким образом, организация подготовки кадров должна основываться на совокупности общетеодологических, системных и специфических принципов, учитывающих все особенности данного процесса в современных условиях цифровой трансформации. Системообразующим принципом перечисленных классификационных групп выступает диджитализация, формирующая качественно новый подход к кадровому обеспечению на всех уровнях управления цифровой экономикой. Перечень и характеристики данных принципов являются основой понятийно-категориального аппарата системы цифровых производственно-трудовых отношений и могут быть использованы в дальнейших научных исследованиях, связанных с организацией подготовки кадров в постиндустриальной экономике.

Библиографический список

1. Райзберг, Б. А. Современный экономический словарь / Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева. – Москва : ИНФРА-М, 2019. – 512 с. – Текст: непосредственный.
2. Ожегов, С. И. Толковый словарь русского языка / С. И. Ожегов. – Москва : АСТ, 2020. – 736 с. – Текст: непосредственный.
3. Цхададзе, Н. В. Индустрия 4.0: концепция воздействия на экономику / Н. В. Цхададзе // Инновации и инвестиции. – 2020. – № 7. – С. 43-45. – Текст: непосредственный.
4. Балабай, С. В. Ноосферная концепция образования / С. В. Балабай // Наука и общество. – 2019. – № 2(34). – С. 110-114. – Текст: непосредственный.
5. Сайфидинов, Б. С. Теоретическая характеристика понятия организации труда: сущность и основные принципы / Б. С. Сайфидинов, Б. Н. Григорьев // Аллея науки. – 2020. – Т. 2. – № 4(43). – С. 189-192. – Текст: непосредственный.
6. Будзинская, О. В. Проблема подготовки кадров в условиях перехода к новому технологическому укладу / О. В. Будзинская // Вестник Академии. – 2019. – № 2. – С. 104-109. – Текст: непосредственный.
7. Кундозерова, Л. И. Научно-методическое обеспечение учебных дисциплин в ВУЗе / Л. И. Кундозерова // Теория и практика научных исследований: психология, педагогика, экономика и управление. – 2019. – № 2(6). – С. 32-51. – Текст: непосредственный.
8. Власюк, И. В. Цифровая экономика и профессиональное образование: точки соприкосновения / И. В. Власюк, А. Ф. Казакова // Известия Воронежского государственного педагогического университета. – 2019. – № 2(283). – С. 48-51. – Текст: непосредственный.
9. Ширинкина, Е. В. Трансформация принципов управления человеческим капиталом в условиях развития цифровой экономики / Е. В. Ширинкина // Вестник Удмуртского университета. Серия Экономика и право. – 2019. – Т. 29. – № 1. – С. 55-61. – Текст: непосредственный.
10. Кириченко, Д. А. Управление персоналом в условиях цифровой трансформации / Д. А. Кириченко, Н. И. Колесников // Академический вестник Ростовского филиала Российской таможенной академии. – 2020. – № 1(38). – С. 87-92. – Текст: непосредственный.

11. Фортова, Л. К. Интеграция педагогического и эргономического знаний как условие цифровой трансформации образовательного пространства / Л. К. Фортова // Азимут научных исследований: педагогика и психология. – 2019. – Т. 8. – № 4(29). – С. 240-242. – Текст: непосредственный.
12. Ганчарик, Л. П. Система открытого образования в подготовке управленческих кадров в сфере цифровой экономики / Л. П. Ганчарик // Открытое образование. – 2019. – Т. 23. – № 2. – С. 23-30. – Текст: непосредственный.
13. Об утверждении методик расчета показателей федерального проекта «Кадры для цифровой экономики» национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации»: Приказ Министерства экономического развития России от 24.01.2020 г. № 41. – Текст: электронный. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_344498/ (дата обращения: 19.04.2021).

References

1. Rajzberg, B. A. *Sovremennyy jekonomicheskij slovar'* / B. A. Rajzberg, L. Sh. Lozovskij, E. B. Starodubceva. – Moskva : INFRA-M, 2019. – 512 s. – Текст: непосредственный.
2. Ozhegov, S. I. *Tolkovyj slovar' russkogo jazyka* / S. I. Ozhegov. – Moskva : AST, 2020. – 736 s. – Текст: непосредственный.
3. Chadadze, N. V. *Industrija 4.0: koncepcija vozdejstviya na jekonomiku* / N. V. Chadadze // Innovacii i investicii. – 2020. – № 7. – С. 43-45. – Текст: непосредственный.
4. Balabaj, S. V. *Noosfernaja koncepcija obrazovaniya* / S. V. Balabaj // Nauka i obshchestvo. – 2019. – № 2(34). – С. 110-114. – Текст: непосредственный.
5. Sajfidinov, B. S. *Teoreticheskaja harakteristika ponjatija organizacii truda: sushhnost' i osnovnye principy* / B. S. Sajfidinov, B. N. Grigor'ev // Alleja nauki. – 2020. – Т. 2. – № 4(43). – С. 189-192. – Текст: непосредственный.
6. Budzinskaja, O. V. *Problema podgotovki kadrov v uslovijah perehoda k novomu tehnologicheskomu ukladu* / O. V. Budzinskaja // Vestnik Akademii. – 2019. – № 2. – С. 104-109. – Текст: непосредственный.
7. Kundozerova, L. I. *Nauchno-metodicheskoe obespechenie uchebnyh disciplin v VUZe* / L. I. Kundozerova // Teorija i praktika nauchnyh issledovanij: psihologija, pedagogika, jekonomika i upravlenie. – 2019. – № 2(6). – С. 32-51. – Текст: непосредственный.
8. Vlasjuk, I. V. *Cifrovaja jekonomika i professional'noe obrazovanie: tochki soprikošenija* / I. V. Vlasjuk, A. F. Kazakova // Izvestija Voronezhskogo gosudarstvennogo pedagogičeskogo universiteta. – 2019. – № 2(283). – С. 48-51. – Текст: непосредственный.
9. Shirinkina, E. V. *Transformacija principov upravlenija chelovečeskim kapitalom v uslovijah razvitiya cifrovoj jekonomiki* / E. V. Shirinkina // Vestnik Udmurtskogo universiteta. Serija Jekonomika i pravo. – 2019. – Т. 29. – № 1. – С. 55-61. – Текст: непосредственный.
10. Kirichenko, D. A. *Upravlenie personalom v uslovijah cifrovoj transformacii* / D. A. Kirichenko, N. I. Kolesnikov // Akademicheskij vestnik Rostovskogo filiala Rossijskoj tamozhennoj akademii. – 2020. – № 1(38). – С. 87-92. – Текст: непосредственный.
11. Fortova, L. K. *Integracija pedagogičeskogo i jergonomičeskogo znaniy kak uslovie cifrovoj transformacii obrazovatel'nogo prostranstva* / L. K. Fortova // Азимут научных исследований: педагогика и психология. – 2019. – Т. 8. – № 4(29). – С. 240-242. – Текст: непосредственный.
12. Gancharik, L. P. *Sistema otkrytogo obrazovaniya v podgotovke upravlencheskih kadrov v sfere cifrovoj jekonomiki* / L. P. Gancharik // Otkrytoe obrazovanie. – 2019. – Т. 23. – № 2. – С. 23-30. – Текст: непосредственный.
13. *Ob utverzhenii metodik rasčeta pokazatelej federal'nogo proekta «Kadry dlja cifrovoj jekonomiki» nacional'noj programmy «Cifrovaja jekonomika Rossijskoj Federacii»*: Prikaz Ministerstva jekonomičeskogo razvitiya Rossii ot 24.01.2020 g. № 41. – Текст: jelektronnyj. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_344498/ (data obrashhenija: 19.04.2021).

PRINCIPLES OF TRAINING IN THE DIGITAL ECONOMY

Natalia Yu. Anisimova,

Associate Professor, V.I. Vernadsky Crimean Federal University

Abstract. The article considers theoretical and methodological approaches to the concept of «principle», highlights its essential characteristics and distinguishing features, gives a scientific justification of the principles of organizing training in the system of digital industrial and labor relations. The purpose of the work was the formation of a conceptual and categorical apparatus of the process of organizing training in the digital economy in terms of its fundamental provisions. As the methods of the study, general scientific methods of theoretical (formalization, abstraction, generalization, systematization) and empirical (description, comparison) nature were used. Using the above methods, the essence and content of the term «principle» were clarified, its basic differences from the concepts of postulates, con-

cepts, laws and laws were revealed. Various classifications of the principles of the system of industrial and labor relations in the conditions of digitalization were considered, their advantages and disadvantages were revealed. The need to structure the principles of organizing training in the digital economy on the principles of the organization process itself (general methodological), directly training personnel (system) and digitalization (specific) is determined. It is proposed to consider the principle of digitisation as the fundamental principle of this system, which consists in the digitalization of all processes and elements of the system of organizing training in order to form a person identified in modern society who has digital competencies and is ready to apply them in his work. The principles of the second order include general methodological, systemic and specific principles, which determine, respectively, the basic rules of the training process, the integrity of the continuing professional education system, and the peculiarities of a competent approach to the formation of digital industrial and labor relations. A scientifically based set of principles for organizing training can be used in further research on personnel provision in the context of a digital transformation of the economy.

Key words: principle, organization, system, training, education, industrial and labor relations, digital economy, digitalization, digitisation.

Сведения об авторе:

Анисимова Наталья Юрьевна – кандидат экономических наук, доцент; доцент кафедры государственного и муниципального управления Института экономики и управления ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского» (295015, Российская Федерация, г. Симферополь, ул. Севастопольская, д. 21/4, e-mail: anisimova.99@mail.ru).

Статья поступила в редакцию 20.04.2021г.