

ЦИФРОВЫЕ МЕХАНИЗМЫ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА

Попов А.И., канд. пед. наук, доцент

Романенко А.В., канд. тех. наук, доцент

*ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный технический университет»,
г. Тамбов, Российская Федерация*

Ключевые слова: повышение квалификации, творческая компетентность работников, цифровые технологии, искусственный интеллект, импульсные педагогические технологии.

Key words: advanced training, creative competence of employees, digital technologies, artificial intelligence, impulse pedagogical technologies.

Аннотация: Выявлены дидактические задачи, решаемые посредством цифровизации образования. Описаны этапы совершенствования личностных качеств и способностей работников при использовании цифровых технологий, возможностей искусственного интеллекта и данных цифрового компетентностного профиля. Определены условия повышения эффективности адаптивного управления развитием персонала.

Summary: The didactic challenges addressed through the digitalization of education are identified. The stages of improving the personal qualities and abilities of employees using digital technologies, artificial intelligence capabilities, and digital competency profile data are described. The conditions for increasing the effectiveness of adaptive personnel development management are defined.

Введение. Темпы инновационных преобразований в производственной деятельности предприятия обуславливают требования к постоянному совершенствованию личностных качеств и способностей персонала [1]. В развитии кадров предприятия можно выделить два направления. Первое связано решением актуальных в настоящее время производственных задач и направлено на формирование конкретных профессиональных компетенций, детерминированных использованием новой техники или технологий [2]. Второе направление предполагает развитие универсальных компетенций, отвечающих за общий уровень готовности к инновационной деятельности на производстве и включающий развитие:

- творческих способностей, умений генерировать и анализировать новые идеи, стрессоустойчивости;
- компетенций социального взаимодействия, помогающих установить результативные контакты в условиях меняющихся общественных ценностей;

- готовности к деятельности в цифровом пространстве при увеличении роли информационных технологий и искусственного интеллекта;
- способности организовывать саморазвитие, включая проектирование образовательно-развивающей траектории и выбора педагогических инструментов.

Основная часть. Усиление роли цифровых технологий в самых различных сферах деятельности человека детерминирует активное их использование в системе саморазвития персонала, что позволяет решить следующие дидактические задачи.

Во-первых, любое формальное образование (включающее учебный план и календарный учебный график) спроектировано исходя из интеллектуальной готовности и мотивированности среднестатистического обучающегося и не учитывает особенности восприятия и осмысления информации конкретным человеком. Реализация принципа индивидуализации обучения (например, по программам повышения квалификации персонала) практически невозможна по финансовым и организационным причинам.

Во-вторых, для формирования инновационной готовности обучение должно проходить на повышенном уровне сложности и при использовании импульсных технологий организации учебной деятельности. В процессе освоения новых компетенций предлагаемые обучающимся проблемные ситуации должны быть по уровню сложности выше имеющихся у него умений, но при этом позволять ликвидировать дефицит знаний за отведенной время при наличии устойчивой мотивации. Для отражения социального контекста необходимо чередовать интенсивную познавательную деятельность с этапами рефлексии и релаксации.

Реализация возможностей цифровых технологий при развитии персонала предполагает исследование цифрового следа их образовательной деятельности и мониторинг уровня интеллектуальной активности и мотивационной готовности человека.

Организация совершенствования личностных качеств и способностей работников предполагает следующие этапы.

1. Выявление профессиональных компетенций, востребованных в ближайшем будущем, на основе маркетинговых исследований, анализа финансово-экономических перспектив деятельности предприятия и стратегии его развития с учетом тенденций общественно-политической ситуации с привлечением возможностей искусственного интеллекта.

2. Оценка готовности персонала к освоению компетенций и определение целей и задач обучения по каждому работнику исходя из его текущей компетентности, способностей к саморазвитию и целевых ориентиров.

3. Определение содержания обучения и ориентировочных сроков его освоения с учетом особенностей и темпов развития персонала. Каждый из повышающих квалификацию идет по своему графику, но приобрести не-

обходимые компетенции весь намеченный персонал должен не позднее установленного срока. Индивидуализация обучения предполагает максимальное использование электронного обучения.

4. Адаптивное управление освоением новых трудовых функций, предполагающее после каждого модуля программы на основе анализа выполнения контрольно-измерительных материалов выработки программы корректирующих действий.

5. Проектирование при помощи искусственного интеллекта ситуационных задач, предполагающих нестандартные ситуации в деятельности и требующие комплексного применения полученных ранее знаний и умений. Выполнение таких заданий должно иметь ограничения по времени и используемым ресурсам для максимального приближения к реальной деятельности работника. Возможно использование различных тренажерных комплексов, в т.ч. и с элементами виртуальной реальности [3].

6. Использование возможностей искусственного интеллекта для всестороннего анализа творческих задач посредством изменения условий и ограничений, что позволит от стимульно-продуктивного уровня интеллектуальной активности перейти эвристическому и выработать новые способы деятельности.

7. Внесение изменений в образовательно-развивающий трек на основе анализа достигнутых результатов при выполнении контрольных мероприятий.

8. Изменение темпа обучения и организация рефлексии при обнаружении по результатам анализа деятельности работника признаков у него психологического выгорания.

Фрагменты информации, связанные с осваиваемыми знаниями, но определяющие историю их получения или необычные примеры применения в различных областях, интересные моменты из жизни ученых, внесших вклад в данную предметную область – все это позволяет снять психологическое напряжение и подготовить работника к новому этапу интенсивной работы.

Реализация предложенной методики требует выполнение следующих условий:

1. Подготовка работников к самообразованию, в т.ч. приобретение навыков самоменеджмента, умений отбора и анализа информации, способность к проектированию образовательно-развивающего трека, умение использовать искусственный интеллект для проектирования программы саморазвития и творческого анализа проблемных ситуаций.

2. Формирование цифровой образовательной среды, включающей желаемые результаты (в виде способностей к выполнению новых трудовых функций) и проблемные ситуации, на разрешение которых будет в дальнейшем направлена профессиональная деятельность работника.

3. Формирование на основе цифрового следа и персональных данных компетентностного профиля обучающегося работника, подготовка с ис-

пользованием искусственного интеллекта программ для сопровождения работника [4].

4. Разработка эффективного механизма управления импульсным обучением на основе когнитивных и психоэмоциональных характеристик работника и их текущего уровня компетентности.

Заключение. Предложен механизм организации и управления саморазвитием работников на основе мониторинга их деятельности и составления цифрового компетентностного профиля и адаптивного управления образовательно-развивающим треком при использовании возможностей искусственного интеллекта. Эффективность формирования новых компетенций также будет зависеть от созданной цифровой образовательной среды, возможности организовывать обучение на повышенном уровне сложности и использования в качестве одного из основных инструментально-педагогических средств производственных проблемных ситуаций, анализируемых работником в том числе и с использованием искусственного интеллекта. Цифровое управление развитием персонала предполагает построение образовательного процесса на основе положений импульсной педагогики, когда интенсивная мыслительная деятельность чередуется с этапами рефлексии и релаксации.

Список использованной литературы

1. Молоткова, Н.В. Методология профессионального саморазвития / Н.В. Молоткова, А.И. Попов. – Тамбов, 2025. – 80 с.
2. Попов, А.И. Организационно-экономическая поддержка инноваций / А.И. Попов, В.М. Синельников. – Тамбов, 2024. – 132 с.
3. Попов, А.И. Концептуальные подходы к формированию и оцениванию компетенций будущих специалистов в экстремальной деятельности / А.И. Попов, С.В. Карпушкин, А.Д. Обухов // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2020. – №1(37). – С.51-59.

УДК 631.145:001.895

ЭВОЛЮЦИЯ ЛОГИСТИКИ: ОТ ВОЕННОГО СНАБЖЕНИЯ ДО ЦИФРОВЫХ ЭКОСИСТЕМ

Семкив М.Н.

Учреждение образования «Белорусский государственный аграрный технический университет», г. Минск, Республика Беларусь

Ключевые слова: эволюция логистики, управление цепями поставок, научные школы логистики, цифровая трансформация, региональная логистика, устойчивое развитие