

7. Харчев А.Г. Предмет и структура социологической науки // Социологические исследования. – 1981. - №2.
8. Шваб К. Технологии четвертой промышленной революции / пер. с англ. /К. Шваб, Н. Дэвис – М.: Эксмо, 2019. 320 с.
9. Шваб К. Четвертая промышленная революция / пер. с англ. /К. Шваб – М.: Эксмо, 2019. 209 с.
10. Ядов В.А. Человек и его работа / В.А. Ядов. – Москва, 1967.

DOI: 10.24412/1994-3776-2023-3-89-95

УДК: 331.548

А. О. Попов

РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ РАБОТНИКА ЧЕРЕЗ СОЦИАЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

**A.Popov. Development of professional competences of an employee through
social technologies**

Аннотация. Концепция непрерывного образования по-прежнему популярна в современном обществе, где потребность в самореализации является высшей точкой развития индивида. Самореализация на работе достигается за счет получения новых компетенций и увеличения уровня компетентности. Применение социальных технологий в управленческой деятельности способствует постоянному профессиональному развитию сотрудников. Актуальность рассматриваемого вопроса обусловлена недостатком теоретических и практических знаний об изучаемом направлении. Целью данного исследования является доказательство имеющегося позитивного эффекта от применения социальных технологий в развитии персонала. В качестве методов исследования использовались опрос и контент-анализ.

Ключевые слова: социология, управление, социальные технологии, коммуникация, управленческая деятельность, мотивация, обучение персонала, развитие персонала.

Контактная информация: Санкт-Петербургский государственный экономический университет, Россия, 191023, город Санкт-Петербург, наб. канала Грибоедова, д. 30-32, литер А; e-mail: popov98-13@mail.ru.

Abstract. The concept of lifelong education is still popular in modern society, where the need for self-realization is the highest point of individual development. Self-realization at work is achieved by obtaining new competencies and increasing the level of competence. The use of social technologies in management activities contributes to the continuous professional development of employees. The relevance of the issue under consideration is due to the lack of theoretical and practical knowledge about the direction under study. The purpose of this study is to prove the existing positive effect from the use of social technologies in the development of personnel. Survey and content analysis were used as research methods.

Keywords: sociology, management, social technologies, communication, managerial activity, motivation, personnel training, personnel development.

Contact information: St. Petersburg State University of Economics, Russia, 191023, St. Petersburg, emb. 30-32 Griboedov Canal, letter A; e-mail: popov98-13@mail.ru.

Социальная технология — это совокупность приемов, методов и воздействий, применяемых для достижения поставленных целей в процессе социального планирования и развития, решения разного рода социальных проблем, для проектирования и осуществления коммуникативных воздействий, изменяющих сознание людей, культурные, политические

Попов Арсений Олегович — аспирант Санкт-петербургского государственного экономического университета

A.Popov - graduate student at St. Petersburg State University of Economics

© Попов А.О., 2023.

и/или социальные структуры, системы или ситуации[9, с.32]. Иначе говоря, социальные технологии — это система неких механизмов, существующих или создаваемых, с помощью которых индивид(работник) или организация достигает поставленных перед собой целей, то есть выполняет свою миссию[4, с.16].

Важность социальных технологий для организации, на первый взгляд, предельно понятна. Применение социальных технологий помогает компании решать организационные, корпоративные и рабочие вопросы, создавать новые продукты и услуги, и как следствие развивать бизнес составляющую, целью которой является получение прибыли[7, с. 145-148]. При этом, необходимо помнить, что социальные технологии – это в первую очередь про людей, которые их применяют. Именно этот вопрос выносится на обсуждение в данной статье, где авторы рассмотрят влияние социальных технологий именно на сотрудника и как применение социальных технологий влияет на уровень компетентности конкретно взятого работника.

В качестве практической проблемы, рассматривается отток высококвалифицированных специалистов из России на фоне сложной социально-экономической ситуации и закрытия офисов/представительств крупных зарубежных компаний, занимающихся продуктовой и аутсорс разработкой.

В качестве научной проблемы, отсутствие структурированных данных и нехватка теоретических и практических знаний в применении социальных технологий.

На наш взгляд, применение социальных технологий позволяет развивать профессиональные компетенции сотрудников и делать их востребованными на рынке труда, что и является гипотезой данного исследования.

Таким образом, цель исследования - изучить влияние социальных технологий на профессиональное развитие сотрудников коммерческих организаций. Объект исследования - производственный персонал (IT-специалисты) ООО «ВК». Предмет исследования – применение социальных технологий в развитии персонала.

Для достижения поставленной цели необходимо выполнение следующих задач:

Проанализировать формы взаимодействия сотрудника и организации в разрезе развития профессиональных компетенций.

Определить место и роль профессионального развития в структуре потребностей работника.

Провести социологическое исследование посредством анкетирования среди сотрудников компании.

Проанализировать результаты исследования и сделать выводы о проделанной работе.

В качестве методов исследования используются контент-анализ профессиональной литературы в области управления карьерой, социальных технологий, мотивации сотрудников, а также анкетирование.

Материалы и методы. Развитие профессиональных компетенций проходит в процессе выполнения трудовой функции и совместной коммуникации с коллегами. Именно в процесс взаимодействия и выполнения поставленных перед сотрудниками задач, они повышают свою квалификацию. Рассмотрим два типа взаимодействия сотрудника в процессе применения социальных технологий, которые описывают и характеризуют потенциальный эффект:

Первый тип – взаимодействие «человек – человек». Как уже отмечалось ранее, применяя тот или иной вид социальных технологий, сотрудники взаимодействуют друг с другом, при этом в группе всегда есть ведомый(-ые) и ведущий. Важно отметить, что представленные роли внутри группы могут меняться в зависимости от рассматриваемого вопроса, ведущим может стать тот, кто обладает наибольшей экспертизой в решаемой проблеме. Основной профит сотрудник получает именно в процессе взаимодействия с членами группы. Профит может выражаться в: увеличении знаний о решаемом(-ых) вопросе(-ах); получении

практического опыта и обмене опытом; обогащения портфеля решенных кейсов; увеличения ценности трудового ресурса; новых знакомств и приобретении важных деловых связей.

Помимо этого, важно отметить, что в процессе общения друг с другом, сотрудники стимулирует каждого члена группы к тому или иному действию, которое влияет на конечный результат работы.

Таким образом, сотрудник получает возможность изучить или применить популярные или вновь созданные методы или приемы для решения конкретного рабочего вопроса, примерив на себя разные социальные роли и повысив свою ценность как специалиста, что не может не сказаться на его профессиональной карьере и стоимости на рынке труда[5, с.82].

Второй тип – взаимодействие «человек-организация». Применение социальных технологий так или иначе происходит в коммерческой или некоммерческой организации, которая имеет определенную цель своей деятельности. Решаемые рабочей группой вопросы в первую очередь направлены на развитие организации. В роли конечного результата можно рассмотреть: предоставление услуги, производство материальных благ, создание инновации, консалтинговую деятельность.

Выполненная должным образом работа также приносит профит сотруднику по отношению к организации. В первую очередь, сотрудник приобретает так называемый вес в коллективе. Как следствие, он получает возможность брать на себя больше ответственности, участвовать в решении более сложных вопросов. Как правило, это больше влияет на карьерное развитие, нежели профессиональное. Также, растет его потенциал как управленца и эксперта в своей области, что влияет положительно на занимаемую социальную роль уже во всей организации. В-третьих, все вышеизложенное также оказывает влияние на материальную составляющую, иначе говоря, доход сотрудника, ведь более ценные специалисты должны получить больше[3, с.10].

Согласно пирамиде Маслоу, в иерархии потребностей человека, потребность в уважении и познавательные потребности занимают четвертую и пятую ступень соответственно. На биологическом уровне, человеку заложено развиваться и учитывая стремительный прогресс общества делать это нужно непрерывно[8, с. 21].

Результаты. В подтверждение вышеизложенного рассмотрим выдержки из результатов проведенного социологического исследования на сотрудниках ведущей технологической компании России – ООО «ВК», которое было направлено на изучение карьерных возможностей сотрудников и организации.

Анкетирование проводилось в апреле-мае 2022 года, в нем приняли участие 200 сотрудников компании. Для определения выборочной совокупности был использован метод механической выборки. Так, на 1-й квартал 2022 года численность ИТ-персонала в компании равна 2880 сотрудников(генеральная совокупность), это порядка 32% от общей численности. Для достижения репрезентативности, нам необходимо опросить около 7 % от генеральной совокупности. За шаг возьмем каждого 14 сотрудника.

Наибольшую долю респондентов составили сотрудники следующих бизнес юнитов: Деливери Клуб, Вконтакте (включая сервисы ВК работа, ВК клипы, ВК видео), Одноклассники, Почта Mail.ru, My Games. Среди специализаций можно выделить направления: бекенд разработка, мобильная разработка, системное администрирование, тестирование, продуктовая аналитика, машинное обучение.

По гендерному признаку, наблюдается примерное равенство, с небольшим перевесом мужского пола, 56% против 44%. Опрос проходил в нескольких возрастных категориях. Наибольшую долю составили работники от 21 до 25 лет (70 человек), на втором месте от 26 до 30 лет (58 человек), на третьем от 31 до 35 (33 человека).

Стаж работы мы решили разбить на 4 интервала, наиболее популярных на ресурсах для поиска работы, а именно: до 1 года; от 1 до 3, от 3 до 6, от 6 лет. Таким образом, в опросе приняли участие 82 сотрудника со стажем до 1 года (40,9 %), 61 сотрудник со стажем в

компания от 1 до 3 лет (30,6), 34 сотрудника от 3 до 6 лет (18,2%), 23 сотрудника со стажем более 6 лет (10.3 %).

Рассмотрим поподробнее результаты исследования, показывающие важность развития компетенций и непрерывного образования, а также мотивационную составляющую сотрудников.

По мнению респондентов, возможность продвижения по карьерной лестнице зависит от (рис. 1):

- уровня профессиональной компетентности сотрудника и его результатов труда, 87,8 %;
- от личных качеств человека, 75,8 %;
- от нужных связей, 12,1 %;
- от формальных причин, 7,6%.

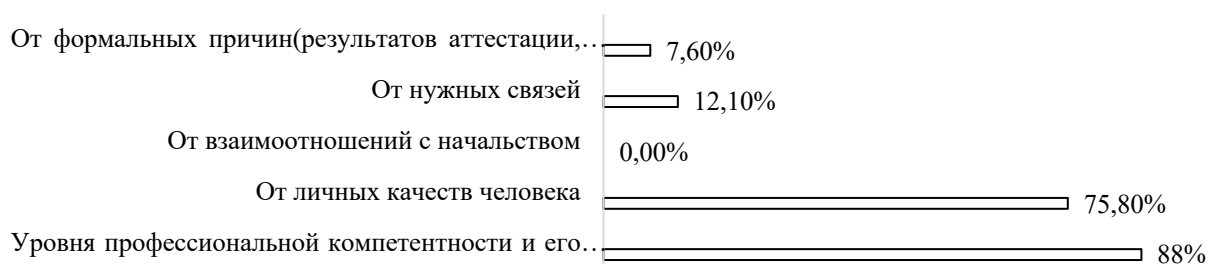


Рисунок 1. Продвижение по карьерной лестнице

Примечательно, что никто из респондентов не отметил наличие хороших взаимоотношений с руководителем, как способ продвижения по карьерной лестнице. Во многом, это связано с распространением гибких методологий управления, где роль руководителя носит лишь формальный характер, а сам управленец точно также включен в процесс работы, как и линейные сотрудники. Рассмотрим, на что готовы сотрудники, чтобы получить более высокую должность и подняться по карьерной лестнице (рис. 2).

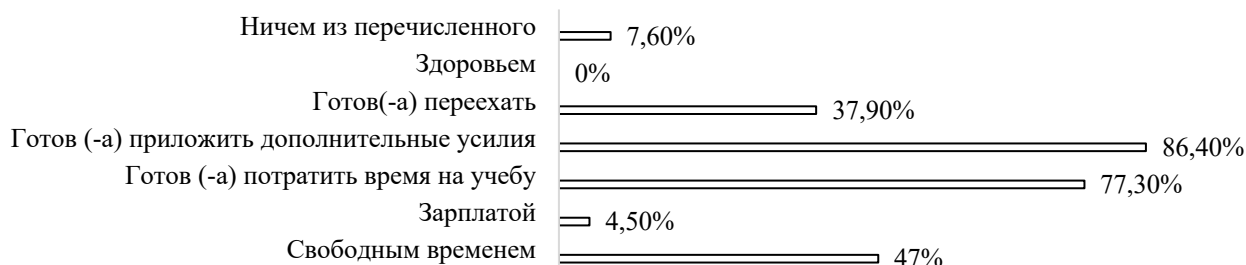


Рисунок 2. Приоритеты сотрудников в процессе карьерного роста

Стоит отметить, что больше всего сотрудники готовы повышать свою квалификацию посредством дополнительного обучения и прилагать дополнительные усилия для увеличения производительности своей работы. При этом, они не готовы жертвовать своими доходами и здоровьем, ради продвижения по службе.

Продолжая тему готовности/неготовности предпринимать какие-либо шаги для карьерного роста, проанализируем возможные способы для продвижения по карьерной лестнице по мнению опрашиваемых (рис.3).

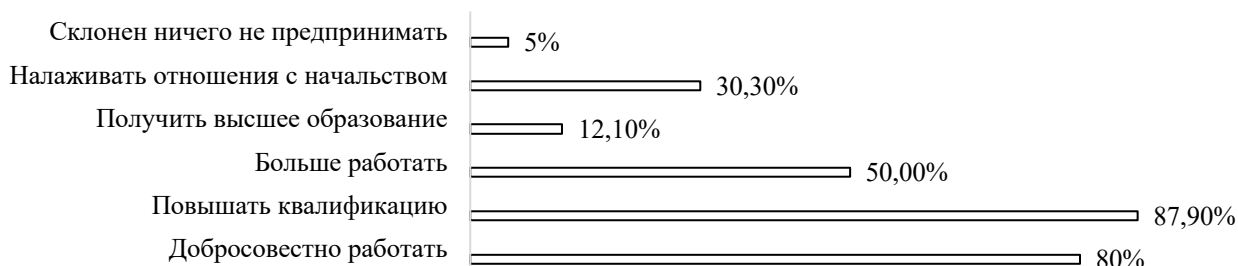


Рисунок 3. Шаги для продвижения по карьерной лестнице.

Наибольший процент людей готовы повышать свою квалификацию посредством прохождения ДПО (курсы, тренинги, лекции, переподготовка), а также больше и усерднее работать, что подтверждается показателями затрачиваемого времени на работу. Более 60% опрошиваемых работают более нормальной продолжительности дневной смены, от 8 до 10 часов (53%), от 10 часов (22,7%).

Также, фактор постоянного повышения квалификации занимает одну из ведущих ролей в следующем вопросе, где респондентов попросили предположить, без чего им не построить успешную карьеру (рис.4).

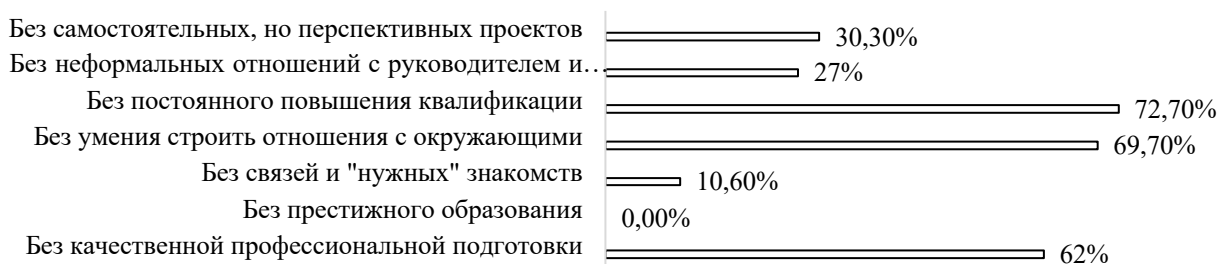


Рисунок 4. Потребности в построении успешной карьеры.

Отметим, что близко по значению к фактору повышения квалификации, респонденты отмечают важность наличия качественной профессиональной подготовки (опыт работы, стаж) и высоких коммуникативных навыков.

Следует сказать, что применение социальных технологий также возможно в искусственной среде, иначе говоря, в корпоративном обучении, важность которого можно косвенно проследить в приведенных результатах исследования.

Корпоративное обучение – это получение новых навыков и умений сотрудниками одной компании, с целью повышения эффективности работы каждого сотрудника в отдельности и всей компании в целом [6, с.276]. Корпоративное обучение может осуществляться в форме лекций, семинаров, тренингов, деловых игр или в комбинации этих форм, что по сути и является проявлением применения социальных технологий. Комбинируя виды и формы обучения, сотрудник приобретает теоретические и академические знания в решении различных деловых кейсов, с которыми он может столкнуться в рабочем процессе. Помимо этого, сотрудник также получает новые знакомства и опыт взаимодействия в группе, примеряет разные социальные роли.

Служба исследований крупнейшей российской платформы онлайн-рекрутинга hh.ru выяснила, есть ли в компаниях система обучения сотрудников, в каком формате проводится обучение, а также как повлияла ситуация с эпидемией COVID-19 на систему корпоративного обучения[1]. Опрос проводился с 9 по 16 ноября 2021 года, среди 1535 российских соискателей.

Основная часть (72%) считает, что во всех компаниях должна быть система обучения сотрудников. Корпоративное обучение есть у 57% респондентов. В основном, обучение проходит в смешанном формате: частично онлайн, частично офлайн, полностью онлайн – 23%, офлайн – 20%.

Треть респондентов считает онлайн-формат более эффективным, еще треть – менее эффективным. 43% проходили дистанционное обучение в компании, каждый четвертый – традиционные курсы повышения квалификации, 23% - тренинги с приглашением бизнес-тренингов, 16% - внутреннюю школу обучения в компании. Большая часть удовлетворена обучением (67%).

Ситуация с эпидемией Covid-19 частично повлияла на корпоративное обучение: 35% полностью или частично перешли на онлайн-формат, 15% сократили программу/возможности обучения в сторонних организациях.

Среди тех, у кого нет корпоративного обучения, чуть более половины (54%) предпочли бы традиционные курсы повышения квалификации, 46% дистанционное обучение, 40% стажировку в других филиалов/офисы компании, 39% курсы по приобретению новых навыков, не связанных напрямую с профессией.

Вышеизложенный материал поэтапно показывает важность изучения социальных технологий в рабочем процессе. В ходе изучения поставленной проблемы, были представлены типы взаимодействия сотрудников и организации и также ожидаемый эффект от их сотрудничества, выгода, которую может получить каждая из сторон, применяя социальные технологии.

Корпоративное обучение, как одна из форм взаимодействия сотрудников и организации, также имеет свой вес в применении социальных технологий. С помощью корпоративного обучения организация может экспериментировать с использованием социальных технологий и поэтапно внедрять в рабочие процессы. Контент-анализ проведенного Headhunter исследования показывает необходимость наличия возможностей обучения в организации.

Рассмотрев полученные показатели проведенного исследования в ООО «ВК» в части изучения вопросов мотивации и профессионального развития сотрудников, следует отметить, что большей части опрошенных важны уровень квалификации и наличие необходимых компетенций. При этом, сотрудники готовы прилагать дополнительные усилия для достижения успеха в профессиональном и карьерном развитии, одним из которых является повышение квалификации. Непрерывное обучение является приоритетом для многих сотрудников, особенно в условиях изменяющейся социально-экономической обстановке.

Полученные итоги приведенного в данной статье исследования позволяют сделать несколько выводов:

Социальные технологии – инструмент или подход, который может быть использован и полезен в области обучения персонала.

С помощью социальных технологий, сотрудник получает положительный эффект на свою трудовую деятельность.

Без обучения невозможно развитие, чтобы сотрудник развивался, важно применение социальных технологий.

Социальные технологии могут быть использованы как в полевых(в организации), так и искусственных условиях(корпоративное обучение).

Таким образом, можно считать цель исследования достигнутой, а гипотезу доказанной.

В заключение хотелось бы сказать, что полученные результаты исследования послужат дальнейшему изучению данной проблемы. Оценив как социальные технологии могут применяться, следует перейти к созданию собственной социальной технологии для использования в конкретной организации и встраиванию ее в модель социальных технологий, влияющих на становление инновационного типа работника.

Литература

1. HeadHunter – интернет-ресурс для поиска работы. Режим доступа: <https://spb.hh.ru/>, свободный.
2. Балабанова В.А., Гольман Т.А. Эффективность использования социальных технологий в системе управления // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2020. – № 2. – С. 42–45.
3. Бойко С.В., Покровская Н.Н., Слободской А.Л., Спивак В.А. Социально-экономические вопросы мотивации сотрудников в условиях удаленной и распределенной работы // Социология и право. 2021. № 1 (51). С. 6-17.
4. Васильева И.А. Теоретические подходы к изучению социальных технологий управления // Казанский Вестник молодых ученых. – 2020. – № 4. – С. 15–21.
5. Грызова, У. И. Социальные технологии : информационно-коммуникативная типология / У. И. Грызова // Интеллект. Инновации. Инвестиции. — 2012. — № 3. — С. 80-83.
6. Елкина В.Н. Трудовая мотивация и стимулирование работников в современных условиях // Сборник трудов научно-практической конференции Двадцать шестые апрельские экономические чтения. – Омский государственный педагогический университет. – 2020. – с. 274-278.
7. Потемкин, В. К. Инновационный менеджмент персонала предприятий: принципы, методы, результаты / В. К. Потемкин. – Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный экономический университет, 2016. – 387 с. – ISBN 978-5-7310-3728-0. – EDN YFJZD.
8. Социальные технологии управления обществом : региональный уровень / под ред. Я. А. Маргуляна. – СПб. : Издательство Санкт-Петербургской академии управления и экономики, 2010. – 436 с.

DOI: 10.24412/1994-3776-2023-3-95-99

УДК: 004.051

С. Ш. Шарафутдинов, Е. П. Ростова ЭФФЕКТИВНОСТЬ ВНЕДРЕНИЯ КОРПОРАТИВНЫХ ИНФОРМАЦИОННЫХ СИСТЕМ В 21 ВЕКЕ

S. Sharafutdinov, E. Rostova. Efficiency of implementing corporate information systems in the 21st century

Аннотация. В статье рассматривается вопрос эффективности внедрения корпоративных информационных систем на предприятие в 21 веке. В процессе исследования представлены основные преимущества и недостатки внедрения КИС, а также рассмотрены методы управления проектами и интеграции с другими системами. Подчеркивается важность анализа потребностей предприятия и правильного выбора технологий, чтобы добиться максимальной эффективности внедрения КИС.

Abstract. The article discusses the effectiveness of implementing corporate information systems in an enterprise in the 21st century. The research presents the main advantages and disadvantages of implementing CIS, as well as methods for project management and integration with other systems. The importance of analyzing the needs of the enterprise and choosing the right technologies to achieve maximum effectiveness in the implementation of CIS is emphasized.

Шарафутдинов Самир Шамилевич — Студент института экономики и управления Самарского национального исследовательского университета имени академика С.П. Королева

Ростова Елена Павловна — Доктор экономических наук, профессор института экономики и управления Самарского национального исследовательского университета имени академика С.П. Королева

S. Sharafutdinov - student of Institute of economics and management Samara National Research University named after Academician S.P. Korolev

E. Rostova - Doctor of Economics, Professor of Institute of economics and management Samara National Research University named after Academician S.P. Korolev

© Шарафутдинов С.Ш., Ростова Е.П., 2023.