

Автореферат диссертации С. Аракелян на соискание звания Мастера Бизнес ТРИЗ (ИБТА)

Концепция профессиональных и функциональных Ролей как взаимосвязанных систем в методологии Бизнес ТРИЗ

Общая характеристика работы

Диссертация посвящена разработке и обоснованию концепции профессиональных и функциональных Ролей как взаимосвязанных систем в методологии Бизнес ТРИЗ, а также описанию одного из вариантов практического применения данной концепции — методики «РеФорма» (РФ).

Актуальность исследования определяется задачами развития Бизнес ТРИЗ как методологии анализа и проектирования бизнес-систем, а также необходимостью более точного описания Ролей, через которые профессионалы и организации создают результат в условиях изменения рынка труда, организационных структур и требований к профессиональной деятельности.

В Бизнес ТРИЗ уже разработаны подходы к описанию бизнес-систем. В составе бизнес-системы персонал рассматривается как один из её значимых элементов, выполняющий функции и влияющий на достижение результата организации. Однако сами Роли, через которые персонал включается в деятельность организации, до настоящего момента не получили достаточной разработки именно как объект анализа и проектирования в логике Бизнес ТРИЗ. В частности, недостаточно проработан вопрос о том, как соотносятся Роли, которые организация проектирует под свои задачи, и Роли, которые формируются у профессионала в процессе его профессионального опыта.

Для решения этой задачи в диссертации используется не только системный и функциональный аппарат Бизнес ТРИЗ, но и положения отечественной психологии труда и профессиональной деятельности. В настоящей работе под профессионалом понимается субъект труда, освоивший профессиональную деятельность и способный самостоятельно и устойчиво обеспечивать требуемый результат на основе сформированных в опыте способов действия.

В исследовании вводится различие двух взаимосвязанных, но не тождественных сущностей: профессиональной Роли и функциональной Роли.

Профессиональная Роль — это освоенный профессионалом устойчивый способ деятельности, позволяющий обеспечивать значимый результат в определённом контексте.

Функциональная Роль — это Роль, проектируемая организацией для обеспечения определённого результата в конкретном контексте деятельности.

Иными словами, у профессионала формируются профессиональные Роли, а в организации проектируются функциональные Роли. Профессиональная Роль

принадлежит профессионалу как субъекту труда и отражает уже освоенный им способ деятельности. Функциональная Роль принадлежит организации и отражает требуемую конфигурацию результата, функций и взаимодействий, необходимую для достижения целей определённого организационного компонента.

Их взаимосвязь проявляется в том, что профессионал может быть востребован в организации тогда, когда его профессиональные Роли могут быть соотнесены с требованиями функциональных Ролей организации, адаптированы к новому контексту или перестроены в новую профессиональную Роль.

Для дальнейшего анализа в диссертации разрабатывается модель описания и проектирования профессиональных и функциональных Ролей средствами Бизнес ТРИЗ. Эта модель позволяет рассматривать Роли как системы: через контекст (описание контекста) деятельности, организационный компонент, главную функцию, функции, направленные на стейкхолдеров, характеристики и обеспечивающие подсистемы.

Одной из прикладных областей применения данной концепции является проектирование новой профессиональной Роли профессионалом в ситуации изменения профессионального контекста, поиска работы или создания нового карьерного трека. Цифровизация, автоматизация, внедрение искусственного интеллекта, изменение организационных структур и требований к персоналу приводят к тому, что ранее сформированный профессиональный опыт не всегда может быть напрямую перенесён в новые условия деятельности.

Профессионалы всё чаще сталкиваются с ситуацией, когда имеющиеся знания, умения, компетенции и достижения не складываются для работодателя в понятную профессиональную ценность. Профессионал может обладать значительным опытом, но испытывать трудности с тем, чтобы определить, в какой новой профессиональной Роли он может быть востребован, какие элементы прошлого опыта являются переносимыми, а какие требуют перестройки или развития.

При этом данная область применения значима не только для профессионалов, но и для организаций. В меняющихся условиях организации сталкиваются со сложностями подбора, оценки, развития и удержания персонала, способного выполнять новые или изменяющиеся функциональные Роли. Требования к деятельности меняются быстрее, чем успевают обновляться привычные должностные описания, модели компетенций и практики подбора персонала.

В результате возникает разрыв между тем, как организация описывает требуемую функциональную Роль, и тем, как профессионал представляет свой опыт и сформированные профессиональные Роли. Для бизнеса это означает рост издержек на подбор, адаптацию и развитие персонала, а также риски недостаточной обеспеченности новых направлений деятельности необходимыми профессиональными ресурсами. Для профессионала — трудности позиционирования, выбора нового контекста и проектирования дальнейшей профессиональной траектории.

Таким образом, актуальность исследования определяется двумя взаимосвязанными основаниями. Во-первых, исследование актуально для

развития Бизнес ТРИЗ, поскольку предлагает способ системного описания профессиональных и функциональных Ролей как взаимосвязанных систем. Во-вторых, оно отвечает практической потребности организаций и профессионалов в инструменте соотнесения требований функциональных Ролей с профессиональными Ролями, уже сформированными в опыте профессионала.

Объект исследования — профессиональные и функциональные Роли сотрудников во взаимосвязи с организационной структурой и задачами компании.

Предмет исследования — принципы описания и проектирования профессиональных и функциональных Ролей на основе инструментов Бизнес ТРИЗ.

Цель исследования — разработать и обосновать концепцию профессиональных и функциональных Ролей как взаимосвязанных систем в методологии Бизнес ТРИЗ и предложить модель их описания и проектирования.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

1. Разработать модель описания профессиональных и функциональных Ролей как систем в логике Бизнес ТРИЗ.
2. Определить ключевые элементы модели описания Роли: контекст (описание контекста) деятельности, организационный компонент, главную функцию, функции, направленные на стейкхолдеров, характеристики и обеспечивающие подсистемы.
3. Описать логику соотнесения профессиональных Ролей профессионала с функциональными Ролями организации при проектировании новой профессиональной Роли.
4. Разработать методику «РеФорма» (РФ) как один из вариантов практического применения модели для проектирования новой профессиональной Роли профессионалом.
5. Провести апробацию методики «РеФорма» (РФ) и оценить её применимость для профессионалов, находящихся в ситуации поиска работы, изменения профессионального контекста или создания нового карьерного трека.

Практическая ценность исследования заключается в том, что предложенная концепция и модель могут использоваться для решения задач как организаций, так и профессионалов. Для организаций модель позволяет точнее описывать функциональные Роли: какой результат должен быть обеспечен, по отношению к какому организационному компоненту, в каком контексте деятельности, во взаимодействии с какими стейкхолдерами и за счет каких характеристик и обеспечивающих подсистем. Это может быть использовано при проектировании новых Ролей, анализе кадрового потенциала, развитии сотрудников, внутренней мобильности и согласовании требований организации с возможностями профессионалов.

Для профессионалов модель позволяет анализировать накопленный опыт не только через должности, обязанности или компетенции, а через набор сформированных профессиональных Ролей, выявлять переносимые элементы опыта и проектировать новую профессиональную Роль. Одним из вариантов практического применения модели является методика «РеФорма» (РФ),

предназначенная для профессионалов, находящихся в ситуации поиска работы, изменения профессионального контекста или создания нового карьерного трека.

Научная новизна

Научная новизна исследования заключается в развитии методологической базы Бизнес ТРИЗ за счёт введения профессиональных и функциональных Ролей как взаимосвязанных системных объектов анализа и проектирования.

В исследовании предложено различать две сущности: профессиональную Роль, формирующуюся у профессионала в процессе освоения деятельности, и функциональную Роль, проектируемую организацией под задачи определённого организационного компонента. Такое различие позволяет описывать не только требования организации к персоналу, но и сформированные у профессионала способы деятельности, которые могут быть соотнесены с этими требованиями.

Инструменты Бизнес ТРИЗ применяются к новому типу объекта — профессиональным и функциональным Ролям как системам. Для их описания предлагается единая модель, включающая контекст (описание контекста) деятельности, организационный компонент, главную функцию, функции, направленные на стейкхолдеров, характеристики и обеспечивающие подсистемы.

Предлагаемая концепция создаёт основание для применения Бизнес ТРИЗ к задачам, которые ранее не были специально описаны в данной методологии: проектированию функциональных Ролей, анализу профессиональных Ролей, оценке их соотносимости, развитию профессионального потенциала, сопровождению профессиональных переходов и согласованию требований организации с возможностями профессионалов.

Таким образом, научная новизна исследования состоит в расширении предметной области Бизнес ТРИЗ за счёт включения в неё профессиональных и функциональных Ролей как взаимосвязанных систем, а также в разработке модели их описания и проектирования.

Основное содержание работы

Глава 1. Профессиональные и функциональные Роли как объекты анализа и проектирования в Бизнес ТРИЗ

В первой главе раскрываются теоретико-методологические основания исследования. Рассматривается понятийный аппарат Бизнес ТРИЗ, необходимый для анализа профессиональных и функциональных Ролей: система, функция, надсистема, подсистема, ресурсы, идеальность, противоречие, функциональный анализ и системный оператор. Эти понятия используются не как прямой перенос технической ТРИЗ на профессионала или организацию, а как методологическая основа описания Ролей, связанных с деятельностью персонала в бизнес-системе.

В главе обосновано, что профессиональные и функциональные Роли могут рассматриваться как системные объекты анализа и проектирования. Профессиональная Роль описывает освоенный профессионалом устойчивый

способ деятельности, позволяющий обеспечивать значимый результат в определённом контексте. Функциональная Роль описывает Роль, проектируемую организацией для обеспечения определённого результата в конкретном контексте деятельности. Такое различие позволяет не смешивать индивидуальный профессиональный опыт и требования организационной системы, но рассматривать их как взаимосвязанные стороны создания результата.

Показано, что традиционные единицы описания деятельности — должность, профессия, перечень обязанностей или набор компетенций — недостаточны для решения задач проектирования профессионального развития, функциональных Ролей и организационных изменений.

Для решения этой задачи предложена структурно-функциональная модель описания профессиональных и функциональных Ролей. В неё включены описание контекста деятельности, организационный компонент, стейкхолдеры, главная функция, функции, направленные на стейкхолдеров, характеристики и подсистемы Роли. Контекст, организационный компонент и стейкхолдеры позволяют описать надсистему Роли; главная функция и функции, направленные на стейкхолдеров, раскрывают функциональное содержание Роли; характеристики и подсистемы показывают, какими свойствами должна обладать Роль и за счёт каких элементов она способна устойчиво выполнять свои функции.

Отдельно подчёркивается, что предложенная модель не подменяет собой полную функциональную модель в логике Бизнес ТРИЗ. Для задач настоящего исследования достаточным является уровень описания, позволяющий выделить главный результат Роли, основные направления её взаимодействия со стейкхолдерами, необходимые характеристики и обеспечивающие подсистемы. Такой уровень описания позволяет анализировать как уже сформированные профессиональные Роли, так и функциональные Роли, проектируемые организацией.

В результате в первой главе обоснована возможность рассмотрения профессиональных и функциональных Ролей как взаимосвязанных системных объектов. Разработанная модель создаёт основание для анализа соответствия и разрыва между профессиональными Ролями, уже сформированными в опыте профессионала, и функциональными Ролями, задаваемыми организацией. Разрыв между ними рассматривается не только как дефицит, но и как проектная задача: он позволяет определить, какие элементы прошлого опыта могут быть перенесены в новый контекст, какие требуют адаптации, а какие необходимо достроить или сформировать заново.

Глава 2. Методика «РеФорма» (РФ) как инструмент проектирования новой профессиональной Роли на основе концепции профессиональных и функциональных Ролей

Во второй главе методика «РеФорма» (РФ) представлена как один из вариантов практического применения разработанной концепции. Методика предназначена для профессионалов, находящихся в ситуации поиска работы, изменения профессионального контекста или создания нового карьерного трека. Её назначение состоит в том, чтобы помочь профессионалу перейти от описания

прошлого опыта через должности, обязанности и отдельные компетенции к системному проектированию новой профессиональной Роли, соотносимой с требованиями выбранной функциональной Роли и нового контекста деятельности.

Методика опирается на три группы оснований: методологию ТРИЗ и Бизнес ТРИЗ, отечественную психологию труда и профессионального развития, а также современные подходы к подбору и развитию персонала. В логике методики профессиональный опыт рассматривается не как линейная биография и не как сумма компетенций, а как набор сформированных профессиональных Ролей, каждая из которых может быть описана через элементы структурно-функциональной модели.

Общая логика методики строится как движение от уже сформированных профессиональных Ролей прошлого опыта к проектируемой новой профессиональной Роли. Методика включает шесть последовательных шагов: выделение и описание ключевых профессиональных Ролей прошлого опыта; выявление релевантных функциональных Ролей и контекстов деятельности; выбор целевой функциональной Роли; проектирование новой профессиональной Роли; выявление соответствия и разрыва; постановку задач развития для перехода к новой профессиональной Роли.

Иллюстрация применения методики представлена на материале реального кейса профессиональной пересборки. Кейс связан с профессионалом, имеющим длительный опыт работы в социальной сфере и находящимся в ситуации профессионального переопределения. Основная трудность состояла в том, что значительный накопленный опыт не складывался в понятную для рынка труда профессиональную ценность и требовал переосмысления и переописания не через прежние должности и обязанности, а через сформированные профессиональные Роли.

В ходе применения методики были выделены профессиональные Роли прошлого опыта, определены возможные функциональные Роли и контексты деятельности, выбрана целевая функциональная Роль, спроектирована новая профессиональная Роль и выявлен разрыв между прошлым опытом и требованиями нового контекста. На этой основе были сформулированы задачи развития, необходимые для перехода к новой профессиональной Роли.

Апробация методики проводилась в индивидуальном и групповом форматах. В индивидуальном формате методика была применена в работе с профессионалами, находящимися в ситуации поиска работы, смены профессионального направления или выбора новой карьерной траектории. Групповая апробация была проведена в формате Лаборатории профессиональной пересборки: первый поток состоялся в апреле 2026 г. и включал 11 участников; второй поток прошёл в июне — июле 2026 г., был расширен до 7 сессий и включал 7 участников. Участники последовательно проходили этапы анализа прошлого опыта, выделения профессиональных Ролей, работы с вакансиями, выбора целевой функциональной Роли, проектирования новой профессиональной Роли и формирования плана перехода.

Глава завершается описанием практической ценности и границ применения методики. «РеФорма» (РФ) рассматривается не как универсальный инструмент

решения всех кадровых задач и не как замена подбору, оценке, обучению или карьерному консультированию, а как один из вариантов практического применения концепции профессиональных и функциональных Ролей для задачи профессиональной пересборки, проектирования новой профессиональной Роли и постановки задач развития для перехода к ней.

Основные положения, выносимые на защиту

1. Профессиональные и функциональные Роли могут быть рассмотрены в методологии Бизнес ТРИЗ как взаимосвязанные системные объекты анализа и проектирования. Такой подход позволяет описывать не только требования организации к деятельности, но и сформированные у профессионала способы обеспечения результата.
2. Различение профессиональной и функциональной Ролей позволяет преодолеть ограничения описания деятельности через должность, профессию, обязанности или набор компетенций. Оно даёт возможность отдельно анализировать освоенный профессионалом опыт и требования организации, а затем рассматривать их во взаимосвязи.
3. Предложенная структурно-функциональная модель описания Ролей создаёт единое основание для анализа как профессиональных Ролей профессионала, так и функциональных Ролей организации. Модель позволяет описывать Роль как систему, включённую в надсистему, выполняющую функции, взаимодействующую со стейкхолдерами и опирающуюся на характеристики и подсистемы, обеспечивающие выполнение этих функций.
4. Соотнесение профессиональных Ролей прошлого опыта с функциональными Ролями организации позволяет выявлять соответствие и разрыв между возможностями профессионала и требованиями нового контекста. При этом разрыв рассматривается не только как дефицит профессионала, но и как проектная задача, позволяющая определить, какие элементы опыта могут быть перенесены, какие требуют адаптации, а какие необходимо сформировать или усилить.
5. Методика «РеФорма» (РФ) является одним из вариантов практического применения разработанной концепции и модели. Она переводит анализ профессиональных и функциональных Ролей в последовательность действий: от выделения профессиональных Ролей прошлого опыта — к выбору целевой функциональной Роли, проектированию новой профессиональной Роли, выявлению разрыва и постановке задач развития.
6. Апробация методики «РеФорма» (РФ) показала возможность её применения для профессионалов, находящихся в ситуации поиска работы, изменения профессионального контекста или создания нового карьерного трека, а также подтвердила практическую значимость структурно-функционального описания Ролей для сопровождения профессиональных переходов.

Практическая значимость работы

Практическая значимость работы состоит в том, что разработанная концепция и методика «РеФорма» (РФ) могут использоваться профессионалами,

организациями, карьерными консультантами, HR-консультантами и специалистами по развитию персонала.

Для профессионалов методика является инструментом профессиональной пересборки. Она позволяет структурировать накопленный опыт, увидеть переносимые элементы, определить релевантные функциональные Роли и контексты деятельности, спроектировать новую профессиональную Роль и сформулировать задачи развития для перехода к ней.

Для карьерных консультантов, HR-консультантов и специалистов по развитию персонала методика может использоваться как инструмент сопровождения профессиональных переходов. Она задаёт последовательную логику анализа опыта, помогает отделить должностное описание от реально сформированных профессиональных Ролей, выявить переносимые элементы опыта, соотнести их с требованиями функциональных Ролей и на этой основе строить индивидуальные планы развития или профессионального продвижения.

Для бизнеса предложенная модель может быть полезна как язык более точного описания потенциала кандидата или сотрудника. В этом случае внимание смещается с вопроса «кем профессионал работал» на вопрос о том, какие профессиональные Роли у него уже сформированы, какие функции он способен выполнять, в каком контексте деятельности, для каких стейкхолдеров и за счёт каких характеристик и подсистем. Такой подход позволяет точнее обсуждать соответствие профессиональных Ролей сотрудника функциональным Ролям организации, перспективы его развития и возможные направления включения в новые задачи.

Вместе с тем методика «РеФорма» (РФ) имеет определённые границы применения. Она не является универсальным инструментом решения всех кадровых задач и не подменяет подбор, оценку, обучение или карьерное консультирование. Методика также не гарантирует трудоустройство сама по себе, поскольку результат профессионального перехода зависит от состояния рынка труда, требований работодателей, активности самого профессионала и других внешних факторов. Основной результат методики — проектирование новой профессиональной Роли и определение траектории перехода к ней.

Структура и объём работы

Диссертация включает введение, две главы, выводы и список литературы.

Глава 1 — «Профессиональные и функциональные Роли как объекты анализа и проектирования в Бизнес ТРИЗ».

Глава 2 — «Методика «РеФорма» (РФ) как инструмент проектирования новой профессиональной Роли на основе концепции профессиональных и функциональных Ролей».

Работа содержит описание теоретико-методологических оснований исследования, структурно-функциональную модель описания профессиональных и функциональных Ролей, описание шагов методики «РеФорма» (РФ), иллюстрацию

применения методики на материале профессионального кейса, описание апробации, выводы и список литературы.

Общий объём работы — 58 страниц.