

В номере представлены материалы 5-й Международной конференции
«Актуальные тенденции развития образования:
лучшие российские и зарубежные практики»

УДК 316.354

ББК 60.55

DOI: 10.35211/2500-2635-2024-3-59-9-14

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ КАК БЕЗУСЛОВНАЯ ЦЕННОСТЬ И ФАКТОР РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ: СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

HUMAN RESOURCES AS AN UNCONDITIONAL VALUE AND DEVELOPMENT FACTOR OF A MODERN ORGANIZATION: SOCIO-PSYCHOLOGICAL ASPECT

СЕРЕБРОВСКАЯ Наталья Евгеньевна

Национальный исследовательский
Нижегородский государственный
университет им. Н. И. Лобачевского, Россия
E-mail: serebrovskaya-n@yandex.ru

SEREBROVSKAYA Natalia E.

The National Research Lobachevsky
State University of Nizhny Novgorod,
Russia
E-mail: serebrovskaya-n@yandex.ru

Аннотация. Статья посвящена анализу подхода к человеческим ресурсам как фактору развития любой современной организации и важнейшему активу государства. Представлена история трансформации концептуальных подходов к развитию человеческих ресурсов. Обоснована их ценность для роста экономической эффективности организации на основе статистических данных отчета Всемирного экономического форума и необходимость развития способностей и талантов человека труда как фактора повышения эффективности производства и конкурентоспособности организации.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, развитие человеческих ресурсов, талант, компетентность, экономическая эффективность, конкурентоспособность.

Abstract. The article is devoted to the analysis of the approach to human resources as a factor in the development of any modern organization and the most important asset of the state. The history of the transformation of conceptual approaches to human resource development is presented. Their value for increasing the economic efficiency of the organization is substantiated on the basis of statistical data from the World Economic Forum report and the need to develop the abilities and talents of the working person as a factor in increasing the production efficiency and competitiveness of the organization.

Keywords: human resources, human resource development, talent, competence, economic efficiency, competitiveness.

Введение

Сегодняшние непростые реалии социально-экономического развития России, связанные прежде всего с внешним политическим давлением, многочисленными санкциями недружественных стран в отношении нашей страны, интенсивным наращиванием собственного производства практически во всех сферах экономики, процессом импортозамещения, активным внедрением современных технологий, искусственного интеллекта, цифровизацией, информатизацией и интеллектуализацией труда, заставляют по-новому взглянуть на роль человека в этом процессе (Василенко, Дулина 2022).

Ведь именно кадры обеспечивают все эти активные изменения в трудовой сфере, вкладывая свои знания, навыки, способности и таланты (Каргаполова, Астафьева, Ануфриева, Овчар 2022).

Таким образом, на повестку дня выносится вопрос о пересмотре подходов к человеческим ресурсам лишь как к средству достижения планируемого результата. Работник, человек труда становится важной составляющей, инвестируя в которую организация по сути обеспечивает себе устойчивое развитие и конкурентоспособность на рынке (Горелов, Круглов, Мельников 2021). Человеческие ресурсы становятся безусловной ценностью и фактором развития для любого учреждения и производства в современных экономических условиях (Латуха, 2014).

История вопроса

Активное внимание к человеку труда можно наблюдать во второй половине XX века, когда появляются исследования, посвященные проблеме развития персонала и обосновывающие необходимость реализации этого процесса в ходе организационного управления, доказывающие связь между человеческими ресурсами и повышением эффективности труда (Ф. Герцберг, Д. Макгрегор, К. Аргирис и др.). Так в область управления персоналом вошел социально-психологический компонент, позволяющий сблизить «...практические потребности и жажду знаний» (Haslinda 2009).

Далее на переходном этапе от индустриальной к постиндустриальной экономике при появлении высокотехнологичных производств появилась острая потребность в высококвалифицированных кадрах (Гуськова, Грудзинский, Серебровская, Буреева 2023). И проблема развития человеческих ресурсов активно дискутировалась в работе Д. Джой-Мэттьюз, Д. Меггинсон и М. Сюрте (2006). С их точки зрения именно концепция развития человеческих ресурсов в организации позволяет «сгладить противоречия между потребностями сотрудника и компании ... в условиях непрерывных изменений характера труда» (2006:64).

Позднее, в 80-х годах XX века, появляется устойчивый термин Human Resource Development (HRD), означающий развитие человеческих ресурсов. По сути это явилось признанием на уровне теории и практики управления персоналом того факта, что человек является для организации источником ее потенциала, и человеческие ресурсы представляют собой ценный актив, фактор роста и развития (Эсаулова, 2015; Haslinda 2009). Этот подход представляет собой несколько расширенный вариант трактовки классической системы обучения внутри организации (то есть внутрифирменного обучения), ориентированной на потребности и цели прежде всего организационные, связанные с повышением прибыли, освоением новых сегментов рынка, привлечением клиентов и т. д.

К концу XX века происходит трансформация подхода к развитию человеческих ресурсов в сторону организации процесса развития кадров для повышения индивидуальной эффективности, карьерного проектирования и комплексного процесса профессионально-личностного развития сотрудников (Gilley, Eggland, Gilley 2002).

Современный этап развития научной мысли в сфере управления персоналом начинается с наступлением XXI века и характеризуется обогащением концепций развития человеческих ресурсов с учетом новых экономических условий и социальных вызовов (Сотникова 2017). В частности, нарастание изменчивости и нестабильности социально-экономической сферы, возрастающие бизнес-риски, технологизация и цифровизация экономики характеризуют наступление новой эпохи экономики знаний (Haslinda 2009). Ценность человеческих ресурсов для организации, способность человека труда сознать новые знания, развивать, аккумулировать и сохранять их в таких условиях возрастает многократно (Dubey, Sharma, Surenthiran 2013).

Поиск, удержание и развитие креативных и талантливых сотрудников является сегодня чуть ли не основной организационной задачей, от решения которой зависят успешность бизнеса и конкурентоспособность организации (Scholz, Müller 2010). Такие тенденции можно считать не просто ситуативными, а скорее парадигмальными сдвигами в области управления персоналом. Ведь такой подход позволяет системно достигать как организационных, так и персональных целей развития каждого сотрудника. Переход от классической модели управления персоналом к управлению талантами сегодня все чаще позиционируется не только на уровне отдельно взятой организации, но и на глобальном уровне развития сфер экономики и социальной сферы. Такой подход в большей степени отвечает актуальным задачам формирования общей системы ценностей, опыта и знаний, составляющих основу любого бизнеса и долгосрочной конкурентоспособности любого предприятия или организации.

Статистика запросов работодателей

В отчете Всемирного экономического форума Future of Jobs Report 2023 («Будущее рабочих мест 2023») представлены данные опроса крупнейших работодателей мира (803 компании) с общим числом персонала 11,3 млн человек, представленных в 27 отраслях экономики из 45 стран мира, в том числе и России (WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf (weforum.org)). Данные иллюстрируют, какие навыки работников востребованы и будут востребованы работодателями в ближайшей перспективе, какие стратегии привлечения и удержания сотрудников будут применяться.

Основными трендовыми изменениями в жизни своих организаций 86 % опрошенных работодателей считают внедрение современных технологий и расширение цифровизации производственных и организационных процессов. Освоение всех этих новшеств планирует более 75 % респондентов, что потребует от организации, в свою очередь, повышения качества человеческих ресурсов. 87 % компаний собираются создавать собственные цифровые платформы и приложения, внедрять электронный вариант торговли и услуг.

Еще одним активно развивающимся направлением, по данным отчета Всемирного экономического форума, является цифровизация и внедрение искусственного интеллекта в области образования и привлечения персо-

нала. Так, более 82 % компаний планируют это в своей работе с кадрами до 2027 года, осознавая важность системного подхода к развитию человеческих ресурсов.

Интересными являются прогностические данные на период до 2027 года по востребованности определенных специальностей на мировом рынке труда. Рост в 40 % (1 млн) рабочих мест ожидается на специалистов по работе с искусственным интеллектом (ИИ); более 30 % (свыше 1 млн) рабочих мест – на дата-аналитиков и дата-сайентистов, специалистов по большим данным, бизнес-аналитиков, специалистов по базам данных и сетям, дата-инженеров. Также на 30 % (0,2 млн) по сравнению с сегодняшним увеличится спрос на аналитиков по информационной и кибербезопасности. Специалистов по электронной торговле, маркетологов и диджитал-стратегов, работающих в условиях электронных трансформаций рынка торговли и услуг, потребуется на 25 % (2 млн) больше.

Более 86 % работодателей, принявших участие в опросе «Будущее рабочих мест 2023», считают, что новые тенденции развития мировой экономики приведут не просто к изменениям, а к эволюции подходов к человеческим ресурсам, поставив во главу угла не просто профессиональные знания, умения и навыки сотрудников, но их компетенции и таланты, а также способность к профессионально-личностному развитию в условиях изменений, стремлению к непрерывному обучению на протяжении всей профессиональной деятельности.

Основными ошибками в кадровой политике большинство опрошенных работодателей назвали неспособность привлечь талантливых и креативных сотрудников, нежелание обучать и развивать уже работающих, создать соответствующие условия для их карьерного роста и профессионального продвижения. 79 % респондентов считают, что все это является главным препятствием для положительных трансформаций бизнеса. 48 % работодателей планируют дальнейшее совершенствование своей системы работы с персоналом за счет привлечения, развития и продвижения талантов, считая это ключевой стратегией развития человеческих ресурсов своей организации. Из них 51 % планируют реализовать это в формате внутрифирменного обучения и развития кадров, а остальные – с привлечением сторонних организаций сферы профессионального образования, индивидуальных тренеров и коучей, профессиональных консультаций, тьюторов и т. д.

Выводы

Таким образом, увеличивается спрос на талантливых сотрудников, демонстрирующих креативность, когнитивные умения и навыки, комплексного решения проблемных задач. Креативное мышление, способность нестандартно мыслить, быстро адаптироваться к новым условиям деятельности становится подчас более важными профессиональными характеристиками, чем аналитическое мышление и базовые знания.

Наряду с технологической и информационной грамотностью, как ни странно, в эпоху цифровой экономики активно востребованными у работ-

ника являются также и так называемые «мягкие навыки» (Soft skills), обладающие которыми сотрудник успешно работает в команде, выстраивает эффективные деловые коммуникации с коллегами и руководством, быстро адаптируется к изменениям, способен обучаться и развиваться в профессии, наращивает свой личностный потенциал (Управление ... 2017). Данные, приведенные в отчете Всемирного экономического форума, лишь подтверждают это, перечисляя те социально-психологические характеристики, которые выделены работодателями в качестве наиболее значимых и желательных в отношении работников: любознательность и обучение на протяжении всей жизни; психологическая устойчивость, гибкость и быстрая адаптация к новым условиям; мотивация и самосознание.

Индивидуальная модель обучения и развития реализует системный, при этом неформальный подход, возможность сочетать индивидуальные и организационные аспекты, формировать субъектную, активную позицию у сотрудника в отношении собственной траектории личностно-профессионального роста.

Заключение

Таким образом, человеческие ресурсы сегодня – это не только компетенции, знания и умения и навыки работника. Это его способность к развитию, к изменениям, разработке новых знаний и продуктов, способность работать в команде, создавать уникальное культурное профессиональное пространство современной организации.

Интерес науки и практики к способности человека созидать, создавать новое и активно преобразовывать старое только растет. Работник от пассивного участника трудовой деятельности становится активным созидателем, субъектом своей профессиональной деятельности. Способности, таланты человека труда являются фактором развития экономики, повышают эффективность производства и конкурентоспособность страны.

Сегодня этот подход, способствующий повышению производительности труда, обеспечивающий адаптацию организаций к новым инновационным условиям жизнедеятельности, следует рассматривать как стратегически важный в отношении выполнения актуальных задач, стоящих перед экономикой. И поэтому задача развития человеческих ресурсов как на уровне отдельно взятой организации, так и на уровне государства должна быть в ряду первоочередных задач в области социально-психологических и экономических преобразований в сфере труда.

ИСПОЛЬЗОВАННЫЕ ИСТОЧНИКИ

1. Ахметова, С. Г. Социальное обучение: изменяющийся подход к обучению на рабочем месте / С. Г. Ахметова // Инновации в образовании. – 2016. – № 2. – С. 17–26.
2. Василенко, И. В. Цифровизация как фактор развития человека и общества: анализ опыта и тенденций в современной России / И. В. Василенко, Н. В. Дулина // Primo aspectu. – 2022. – № 3 (51). – С. 30–35.
3. Горелов, Н. А. Управление человеческими ресурсами: современный подход: учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников ; под ред. Н. А. Горелова. – М. : Юрайт, 2021. – 270 с.

4. Гуськова, И. В. Условия формирования креативного капитала профессорско-преподавательского состава вузов / И. В. Гуськова, А. О. Грудзинский, Н. Е. Серебровская, Н. Н. Буреева // Креативная экономика. – 2023. – Т. 17. – № 2. – С. 579–596.
5. Гуськова, И. В. Внутреннее предпринимательство как фактор развития креативного человеческого капитала университета / И. В. Гуськова, Н. Е. Серебровская // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. – 2023. – Т. 17. – № 2. – С. 25–32.
6. Джой-Меттьюз, Д. Развитие человеческих ресурсов / Д. Джой-Меттьюз, Д. Метгинсон, М. Сюрте. – М. : Эксмо, 2006. – 432 с.
7. Каргаполова, Е. В. Труд в эпоху цифровизации в представлениях студенческой молодежи / Е. В. Каргаполова, П. В. Астафьева, Е. В. Ануфриева, Н. А. Овчар // Primo aspectu. – 2022. – № 1 (49). – С. 13–18.
8. Латуха, М. О. Управление талантливыми сотрудниками: теоретические подходы и опыт российских компаний / М. О. Латуха // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 8. Менеджмент. – 2014. – № 4. – С. 46–67.
9. Алсуфьев, А. И. Подходы к обучению и развитию персонала в инновационно-активных компаниях стран БРИК / А. И. Алсуфьев, Е. К. Завьялова, А. Ардишвили, Д. Ли, Э. Корначионе, С. Ядав // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 8. Менеджмент. – 2015. – № 3. – С. 47–83.
10. Россия 2025: от кадров к талантам [Электронный ресурс] // The Boston Consulting Group (BCG). – 2020. – Режим доступа: URL: http://image-src.bcg.com/Images/Russia-Skills_Outline_v1.8_preview_tcm27-177753.pdf (дата обращения: 12.04.2024 г.).
11. Сотникова, С. И. Архитектоника развития персонала: новый контур в рыночной экономике XXI в. / С. И. Сотникова // Вестник Томского государственного университета. Экономика. – 2017. – № 38. – С. 137–154.
12. Управление персоналом в России: новые функции и новое в функциях / под ред. И. Б. Дураковой. – М. : ИНФРА-М, 2017. – С. 144–169.
13. Эсаулова, И. А. Инновационный потенциал персонала как источник динамических возможностей организации / И. А. Эсаулова // Вестник Новосибирского государственного университета экономики и управления. – 2015. – № 2. – С. 262–271.
14. Эсаулова, И. А. Развитие человеческих ресурсов: эволюция концепций и практики / И. А. Эсаулова // Экономика труда. – 2018. – Т. 5. – № 1. – С. 13–28. DOI:10.18.334/et.5.1.38869.
15. Baek, P., Kim N. Exploring a theoretical foundation for HRD in society: Toward a model of stakeholder-based HRD// Human Resource Development International. – 2014. – № 5. – P. 499–513. Russian Journal of Labor Economics #1'2018 (January-March)
16. Bersin, J. Why People Management is Replacing Talent Management. January 25, 2015. – Available at: <http://joshbersin.com> (accessed 12.01.2018).
17. Dubey, P., Sharma S.K., Surenthiran N. Human Resource Development: A Literature Review. Golden Research Thoughts. – 2013. – Vol. 3. – 6. Dec. – Available at: www.aygrt.isrj.net (accessed 22.12.2017).
18. Gilley, J.W., Egglund S.A., Gilley A.M. Principles of Human Resource Development. – Second edition. – Cambridge, MA: Perseus Publishing, 2002. – 482 p.
19. Haslinda, A. Definitions of HRD: Key Concepts from a National and International Context // European Journal of Social Sciences. – 2009. – № 4. – P. 486–495.
20. Masie, E. The Future of Learning Careers. Shrinking learning departments reflect a changing role for learning // Chief Learning Officer. – August 17, 2017. – Available at: <http://www.clomedia.com> (accessed 26.01.2018).
21. Scholz, C., Müller S. Dynamic Human Capital Strategy: A new way to strategic human resource management // Strategic Management Society Special Conference. Finland. March 17–20, 2010. – Available at: <http://www.orga.uni-sb.de/files/97.pdf> (accessed 05.12.2017).
22. WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf (weforum.org).