

УДК 378.1**Развитие человеческих ресурсов на этапе развития
цифровых технологий: семантический анализ****Ширинкина Елена Викторовна**

Кандидат экономических наук, доцент,
завкафедрой менеджмента и бизнеса,
Сургутский государственный университет,
628400, Российская Федерация, Сургут, просп. Ленина, 1;
e-mail: shirinkina86@yandex.ru

Короленко Валентина Владимировна

Студент,
Сургутский государственный университет,
628400, Российская Федерация, Сургут, просп. Ленина, 1;
e-mail: shirinkina86@yandex.ru

Аннотация

Современный этап экономического развития характеризуется возрастанием роли интеллектуальных, информационных, цифровых технологий, рассматриваемых в качестве ключевых факторов конкурентоспособности. Возможности их применения обуславливаются качеством человеческих ресурсов, значимость которых постоянно возрастает. Качественный рост требований к человеческим ресурсам определяется потребностью в формировании в организации системы их развития, т.е. создание механизма изменения человеческих ресурсов с учетом целей и специфики функционирования организации. Посредством системы развития человеческих ресурсов должно происходить качественное, а в определенных случаях и количественное, совершенствование способностей работников, в том числе, за счет выявления и задействования имеющегося у них трудового потенциала. По сути, в ходе развития человеческие ресурсы в организации переводятся на более высокий качественный уровень. В этом контексте значимым является поиск эффективных подходов и инструментов развития человеческих ресурсов организации с учетом общественной значимости данного института. В статье приводится семантический анализ в области развития человеческих ресурсов, определено общее видение, функций и направление развития человеческих ресурсов в парадигме развития цифровых технологий.

Для цитирования в научных исследованиях

Ширинкина Е.В., Короленко В.В. Развитие человеческих ресурсов на этапе развития цифровых технологий: семантический анализ // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2018. Том 8. № 10А. С. 279-287.

Ключевые слова

Человеческие ресурсы, развитие, цифровая экономика, семантический анализ, экономика.

Введение

Современный этап экономического развития характеризуется возрастанием роли интеллектуальных, информационных, цифровых технологий, рассматриваемых в качестве ключевых факторов конкурентоспособности [Байгулов, 2016; Абакумова и др., 2016; Абашева и др., 2018; Ширинкина, 2018]. Возможности их применения обуславливаются качеством человеческих ресурсов, значимость которых постоянно возрастает. Способность работников быть динамичными, мобильными и гибкими в условиях постоянных изменений, способность генерировать идеи, усваивать новый и все увеличивающийся объем знаний, обучаться – все это является залогом успешности функционирования и развития любой организации [Ширинкина, 2018].

Качественный рост требований к человеческим ресурсам определяется потребностью в формировании в организации системы их развития, т.е. создание механизма изменения человеческих ресурсов с учетом целей и специфики функционирования организации. Посредством системы развития человеческих ресурсов должно происходить качественное, а в определенных случаях и количественное, совершенствование способностей работников, в том числе, за счет выявления и задействования имеющегося у них трудового потенциала. По сути, в ходе развития человеческие ресурсы в организации переводятся на более высокий качественный уровень.

Человеческие ресурсы организаций, их развитие обладают собственной спецификой, обуславливаемой высокой общественной значимостью самого института корпоративного управления. В своем ежегодном послании 1 марта 2018 года Федеральному собранию РФ Президент РФ В.В. Путин обозначил, что руководители всех уровней должны быть заинтересованы в росте своей эффективности, быть нацеленными на конечный результат. В этом контексте необходимо обеспечить продвижение именно профессиональных кадров. В этом контексте значимым является поиск эффективных подходов и инструментов развития человеческих ресурсов с учетом общественной значимости данного института.

Методология исследования

Развитие человеческих ресурсов носит уникальный характер для каждой организации, поскольку направлено на поддержку целей данной организации. Помимо этого, теоретики и практики развития человеческих ресурсов имеют разное видение, посредством каких механизмов, составляющих происходит развитие человеческих ресурсов, и что является целью данного процесса [Бояров и др., 2009; Ширинкина, 2018]. В связи с этим формулировка определения в исследовательской литературе имеет неоднозначный характер, множественность трактовок.

Для выявления сущности развития человеческих ресурсов обратимся к понятию «развитие» как ключевому в рассматриваемой категории. По сути, основу трактовки развития создают два подхода. Во-первых, это свойственное платоническому подходу понимание развития как раскрытия, развертывания, через которое имеющиеся возможности чего-либо начинают проявляться, трансформируются из имплицитного (неявного, если и используемого, то неосознанно) существования к эксплицитному (явному, реализующемуся осознанно). Во-вторых, с позиций механистического подхода развитие – это совершенствование объекта, т.е. приведение его в более прогрессивное состояние. В сочетании эти два подхода позволяют нам

сформулировать сущность развития как совершенствование системы с точки зрения ее сложности, приспособленности к требованиям внешней среды, качества, структуры через выявление имеющегося у нее потенциала и включения его в работу.

Обратимся теперь к понятию «развитие человеческих ресурсов». Мы не ставим целью обобщить всю имеющуюся совокупность трактовок данной категории, для решения поставленных задач в этом нет необходимости. К тому же даже предварительный обзор мнений позволяет заключить наличие очень широкого их разброса, зачастую не обладающего достаточной методологической обоснованностью. В таблице 1 представлен семантический анализ понятия «развитие человеческих ресурсов». Анализ выделенных трактовок позволяет нам сделать ряд выводов. Так, развитие человеческих ресурсов может рассматриваться и как парадигма всего управления человеческими ресурсами, так и сводиться к обучению как вспомогательной функции управления организацией, без которой объективно обойтись невозможно. Поэтому для определения собственной позиции в отношении трактовки рассматриваемого термина обратимся к наиболее необходимым его составляющим.

Таблица 1 – Подходы к трактовке понятия «развитие человеческих ресурсов»

| Автор | Определение |
|------------------------|---|
| И. Хентце | Развитие кадров является кадрово-экономической функцией, которая направлена на то, чтобы содействовать членам рабочего коллектива всех иерархических ступеней в овладении квалификацией, необходимой для выполнения настоящих и будущих профессиональных требований. Оно подразумевает содействие развитию индивидуальных склонностей и способностей работников, особенно с учетом изменений характера деятельности и с учетом интересов производственных и индивидуальных целей. Развитие кадров осуществляется как процесс, происходящий в ходе определенной последовательности действий с учетом поставленных целей, т. е. улучшения производственного потенциала членов предпринимательства [Хентце, 1997]. |
| Р. Марр, Г. Шмидт | Развитие человеческих ресурсов – это создание организационных условий, т.е. по сути управление развитием, позволяющих совершенствовать персонал в соответствии с целями самого предприятия [Марр, 1997]. |
| И. Прокопенко, К. Норт | Развитие человеческих ресурсов означает умелое обеспечение и организацию процесса научения в целях достижения организацией поставленных целей, чтобы через совершенствование навыков и умений, расширение объема знаний, повышение компетентности, способности к обучению и энтузиазма сотрудников на всех уровнях организации происходили непрерывный организационный и личностный рост и развитие [Прокопенко, 2001]. |
| Е.В. Янченко | Развитие человеческих ресурсов – это система организационных структур, процессов, ресурсов, технологий и методов, необходимых для формирования такого состава человеческих ресурсов организации, который в текущем и перспективном периоде способен выполнять поставленные производственные задачи, а также для оптимального удовлетворения запросов работников в области профессиональной подготовки, карьеры и самореализации [Янченко, 2016]. |
| В.Р. Веснин | Развитие человеческих ресурсов – это проведение мероприятий, способствующих полному раскрытию личностного потенциала работников и их способности вносить вклад в деятельность организации [Веснин, 2011]. |

| Автор | Определение |
|--------------|--|
| А.Я. Кибанов | Развитие человеческих ресурсов — совокупность организационно-экономических мероприятий службы управления персоналом организации в области обучения человеческих ресурсов, его переподготовки и повышения квалификации. Эти мероприятия охватывают вопросы профессиональной адаптации, оценки кандидатов на вакантную должность, текущей и периодической оценки кадров, планирования деловой карьеры и служебно-профессионального продвижения кадров, работы с кадровым резервом. Вопросы организации изобретательской и рационализаторской работы в организации [Кибанов, 2010]. |

Таким образом, развитие человеческих ресурсов носит многоаспектный характер. На наш взгляд, оптимальное определение должно включать в себя все составляющие. Таким образом, наше понимание развития человеческих ресурсов следующее: это система, процесс и комплекс условий, нацеленных на создание двух взаимозависимых результатов: обеспечение требуемого количественного и качественного состава человеческих ресурсов и формирование профессиональной личности работника в соответствии с организационными целями.

В соответствии с этим можно выделить две основные функции развития человеческих ресурсов: 1) обеспечение организации человеческими ресурсами, необходимыми для достижения целей; 2) создание условий для полноценной самоактуализации работника.

Развитие человеческих ресурсов может рассматриваться как многоуровневый процесс, т.е. дифференцироваться в зависимости от уровня своей реализации. В данном случае можно выделяться такие уровни как национальный (общегосударственный), региональный (уровень субъекта РФ или исторически сложившегося региона), конкретной территории (например, муниципального образования), организационный (корпоративный) и индивидуальный.

Выделяются три основных направления развития человеческих ресурсов [Судакова, 2014]: 1) структурно-количественное, направленное на обеспечение результативности труда. Задачи данного направления будут заключаться в том, чтобы с учетом нормативов трудовой деятельности все необходимые функции были обеспечены нужным количеством человеческих ресурсов, не возникало как пробелов в организационной структуре, так и дублирующих должностей. Здесь также должны решаться вопросы оптимизации кадрового состава; 2) качественное, т.е. персонал должен соответствовать по своему образовательному уровню, способностям поставленным перед ним задачам. Результатом данного направления будет готовность и компетентность работников с тем, чтобы должность не занималась «просто так» ради занятия должности; 3) структурно-организационное, связано с совершенствованием самой системы управления развитием человеческих ресурсов.

Результаты исследования

В структуре развития человеческих ресурсов должны быть представлены следующие элементы, характеристика которых будет отражать функционирование всей системы по данной области:

1. Цели развития человеческих ресурсов, в том числе в контексте их взаимосвязи с общеорганизационными целями и стратегиями. Здесь должны быть заявлены целевые ориентиры того, каким образом видеться состояние организации в определенной временной перспективе (долгосрочной, среднесрочной или краткосрочной).

Здесь можно выделить следующие подходы к относительно целевых ориентаций в зависимости от того, что именно будет поставлено в качестве конечного результата:

– управление по инструкциям. Это самый ранний и относительно примитивный подход к формулировке целей развития человеческих ресурсов, связанный с пониманием человеческих ресурсов как необходимого дополнения к функциям производства и оборудованию. В данном случае основная цель заключается в том, чтобы работники правильно выполняли свои должностные обязанности, соблюдали нормы организации и трудовой распорядок, обязательные стандарты организационного поведения. Здесь следует формировать четкие критерии оценки количественного и качественного состава человеческих ресурсов и отдельных работников как результата развития. Ограничением данного подхода является узость подхода и его слабость в современных условиях подвижности внешней среды, хотя в отношении отдельных категорий человеческих ресурсов он может применяться;

– управление по целям. Здесь основное внимание уделяется построению системы сбалансированных показателей, в которых увязываются цели организации и цели работников, на основе которых определяется вознаграждение за труд. В рамках развития человеческих ресурсов здесь задаются цели развития как обязательный элемент профессионально-трудовых результатов. Данный подход позволяет отслеживать количественные и качественные изменения кадрового состава. Ограничением данного подхода является требование компетентности управленческого состава, способного адекватно сформулировать желаемые ключевые показатели на всех уровнях развития человеческих ресурсов;

– управление по компетенциям, когда цели развития формулируются через обеспечение у работников желаемых способностей и требуемого уровня их развития. Данный подход способствует систематизации требований ко всем составляющим человеческих ресурсов, как к профессиональным, так и организационно-поведенческим;

– управление по ценностям направлено на создание приверженности организации через усвоение сформулированных на общеорганизационном уровне ценностей и норм, и транслирование их как в рамках организационного и производственного поведения, так и вне организации.

В реальной практике не один из подходов не может являться единственным, требуется сочетание нескольких подходов для построения системы развития персоналом.

Выбор того или иного подхода должен создать условия связи между ожидаемыми результатами развития человеческих ресурсов и организационными целями в целом, предоставить возможность осуществления контроля качественных и количественных изменений человеческих ресурсов. Непосредственно способом разработки целей должно являться построение дерева целей, качественные ориентиры должны превалировать на количественным.

2. Концепция развития человеческих ресурсов, т.е. совокупность принципов, норм управления развитием человеческих ресурсов, что, по сути, будет составлять основу подхода с учетом специфики деятельности организации. Данная составляющая должна опираться на общие принципы и нормы управления организацией, не входить с ними в противоречие. Тем не менее, можно выделить ряд принципов, которым должна соответствовать система и процесс развития человеческих ресурсов:

– целесообразность, т.е. само развитие человеческих ресурсов и управление им должно соответствовать организационным целям, возможностям самого человеческих ресурсов, а также условиям и ресурсам, в контексте которых будет реализовываться данный процесс. Этот принцип указывает на то, что развитие человеческих ресурсов не должно стать самоцелью;

- обеспечение синергетического эффекта, когда в ходе развития человеческих ресурсов через интеграцию количественного, качественного и организационного результатов достигается больший эффект, чем каждого из них по отдельности;
- эффективность, в соответствии с которой результат развития должен обеспечивать превышать затраты на него;
- непрерывность и комплексность – процесс совершенствования должен быть постоянным, последовательным и охватывать все свои составляющие;
- оптимальность, т.е. учет в рамках развития человеческих ресурсов особенности всей организации;
- адаптивность, т.е. система и процесс развития должны быть построены таким образом, чтобы они могли изменяться в ситуациях изменения внешней и внутренней организационной среды;
- инновационность, т.е. использование наиболее прогрессивных технологий и методов развития человеческих ресурсов.

3. Участники развития человеческих ресурсов, т.е. субъекты и объекты этого процесса (структуры управления, их функции, персонал и отдельный работник).

Субъектами управления развитием человеческих ресурсов могут выступать как самостоятельно выделенные структуры в организации (например, департамент развития в рамках дирекции управления человеческими ресурсами), так и интегрированные в структуру функций определенного субъекта (например, в рамках малой организации этим может заниматься сам генеральный директор). Кроме того, в отдельных случаях управление развитие человеческих ресурсов может быть диверсифицированным в условиях корпорации, либо регулироваться со стороны внешних субъектов, как, например, в государственных органах.

Объект управления развитием человеческих ресурсов имеет многоуровневый характер, где выделяются:

- персонал как совокупность работников организации, включая управленческий персонал;
- составляющие процесса развития, т.е. количественный состав человеческих ресурсов, качественный состав человеческих ресурсов, организация развития человеческих ресурсов;
- кадровые процессы, реализуемые в рамках развития, т.е. обучение человеческих ресурсов, карьера человеческих ресурсов, мотивация человеческих ресурсов и т.д. – непосредственный перечень будет зависеть от того, что именно рассматривается в организации в рамках развития человеческих ресурсов;
- профессиональное развитие работника, т.е. его профессиональной личности.

4. Организационные условия развития человеческих ресурсов, которые должны обеспечивать возможность саму возможность реализации механизмов развития, достижение целей развития, не оставляя их на уровне деклараций.

В данный компонент предполагает создание среды, позволяющей достигать поставленные цели развития человеческих ресурсов, начиная от организации специальных мероприятий и заканчивая предоставлением возможности самим работникам участвовать этих мероприятиях;

5. Механизм развития человеческих ресурсов, т.е. совокупность технологий, методов, инструментов. Комплекс этих средств будет зависеть от целей и направлений, которые ставятся в рамках системы и процесса развития человеческих ресурсов;

6. Результат развития, т.е. достижение заявленных целей. Оценка результатов управления развитием человеческих ресурсов может осуществляться посредством следующих составляющих:

- динамика профессиональной компетентности (рост производительности труда, скорость реакций в рабочей ситуации, качестве исполнения профессиональных задач);
- динамика экономической эффективности (положительная динамика окупаемости затрат, увеличение отдачи от инвестиций в человеческий капитал и т.д.);
- динамика социальной эффективности (темпы текучести человеческих ресурсов, удовлетворенность трудом, мотивированность человеческих ресурсов и т.д.).

Заключение

В совокупности все эти составляющие должны находить отражение в стратегии или программе развития человеческих ресурсов, встроеной в стратегию развития организации.

Библиография

1. Абакумова И.В. и др. Научные исследования в сфере социально-экономических и гуманитарных наук: междисциплинарный подход и конвергенция знаний. Самара: Офорт, 2016. 538 с.
2. Абашева О.Ю. и др. Прикладные, поисковые и фундаментальные социально-экономические исследования: интеграция науки и практики. Самара, 2018. 244 с.
3. Байгулов Р.М. и др. Результаты социально-экономических и междисциплинарных научных исследований XXI века. Самара: Офорт, 2016. 434 с.
4. Бояров А.Д. и др. Проблемы экономики и управления предприятиями, отраслями, комплексами. Новосибирск, 2009. 322 с.
5. Веснин В.Р. Управление персоналом: теория и практика. М.: Проспект, 2011. С. 190.
6. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. М.: ИНФРА-М, 2010. С. 299.
7. Марр Р. (ред.) Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики. М., 1997. 480 с.
8. Прокопенко И. (ред.) Управление эффективностью и качеством: Модульная программа. М.: Дело, 2001. Ч. 2. С. 18.
9. Судакова Е.С. Особенности формирования и развития трудового потенциала человеческих ресурсов // Science Time: материалы Международной научно-практической конференции за апрель 2014 года. Казань, 2014. С. 215-223.
10. Ширинкина Е.В. Особенности функционирования промышленных предприятий в цифровой экономике // Экономика в промышленности. 2018. Т. 11. № 2. С. 143-150.
11. Ширинкина Е.В. Практика управления предприятиями при переходе на новые цифровые технологии // Креативная экономика. 2018. Т. 12. № 6. С. 817-828.
12. Ширинкина Е.В. Управление человеческим капиталом в цифровой экономике // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2018. Т. 7. № 2. С. 18-22.
13. Хентце И. Теория управления кадрами в рыночной экономике. М., 1997. С. 243.
14. Янченко Е.В., Иванова Ю.О. Профессиональное развитие работника: формирование методики оценки // Вестник ВГУ. Серия: Экономика и управление. 2016. № 3. С. 101.

Development of human resources at the stage of development of digital technologies: semantic analysis

Elena V. Shirinkina

PhD in Economics, Associate Professor,
Head of the Department of Management and Business,
Surgut State University,
628400, 1, Lenina av., Surgut, Russian Federation;
e-mail: shirinkina86@yandex.ru

Valentina V. Korolenko

Graduate Student,
Surgut State University,
628400, 1, Lenina av., Surgut, Russian Federation;
e-mail: shirinkina86@yandex.ru

Abstract

The current stage of economic development is characterized by the increasing role of intellectual, informational, digital technologies, considered as key factors of competitiveness. The possibilities of their use are determined by the quality of human resources, the importance of which is constantly increasing. Qualitative growth of requirements for human resources is determined by the need for the organization in the organization of their development system, i.e. creating a mechanism for changing human resources, taking into account the goals and specifics of the functioning of the organization. Through the system of development of human resources, there must be a qualitative, and in certain cases and quantitative, improvement of the abilities of workers, including by identifying and using their labor potential. In fact, in the course of development, human resources in organizations are transferred to a higher level of quality. In this context, the search for effective approaches and tools for the development of an organization's human resources, taking into account the social significance of this institution, is significant. The research presented in the article provides a semantic analysis in the field of human resources development, defines a common vision, functions and direction of human resources development in the paradigm of digital technology development.

For citation

Shirinkina E.V., Korolenko V.V. (2018) Razvitie chelovecheskikh resursov na etape razvitiya tsifrovyykh tekhnologii: semanticheskii analiz [Development of human resources at the stage of development of digital technologies: semantic analysis]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 8 (10A), pp. 279-287.

Keywords

Human resources, development, digital economy, semantic analysis, economics.

References

1. Abakumova I.V. et al. (2016) Nauchnye issledovaniya v sfere sotsial'no-ekonomicheskikh i gumanitarnykh nauk: mezhdistsiplinarnyi podkhod i konvergentsiya znaniy [Research in the field of socio-economic and humanities: an interdisciplinary approach and the convergence of knowledge]. Samara: Ofort Publ.
2. Abasheva O.Yu. et al. (2018) Prikladnye, poiskovye i fundamental'nye sotsial'no-ekonomicheskie issledovaniya: integratsiya nauki i praktiki [Applied, exploratory and fundamental socio-economic research: the integration of science and practice]. Samara.
3. Baigulov R.M. et al. (2016) Rezul'taty sotsial'no-ekonomicheskikh i mezhdistsiplinarnykh nauchnykh issledovaniy XXI veka [The results of socio-economic and interdisciplinary scientific research of the XXI century]. Samara: Ofort Publ.
4. Boyarov A.D. et al. (2009) Problemy ekonomiki i upravleniya predpriyatiyami, otraslyami, kompleksami [Problems of economics and management of enterprises, industries, complexes]. Novosibirsk.
5. Hentze I. (1997) Teoriya upravleniya kadrami v rynochnoi ekonomiki [Theory of personnel management in a market economy]. Moscow.
6. Kibanov A.Ya. (2010) Upravlenie personalom organizatsii [Management staff of the organization]. Moscow: INFRA-M Publ.

7. Marr R. (ed.) (1997) Upravlenie personalom v usloviyakh sotsial'noi rynochnoi ekonomiki [Human resource management in a social market economy]. Moscow.
8. Prokopenko I. (ed.) (2001) Upravlenie effektivnost'yu i kachestvom: Modul'naya programma [Performance and Quality Management: A Modular Program]. Moscow: Delo. Part 2.
9. Shirinkina E.V. (2018) Osobennosti funktsionirovaniya promyshlennykh predpriyatii v tsifrovoi ekonomike [Features of the functioning of industrial enterprises in the digital economy]. *Ekonomika v promyshlennosti* [Economics in industry], 11, 2, pp. 143-150.
10. Shirinkina E.V. (2018) Praktika upravleniya predpriyatiyami pri perekhode na novye tsifrovye tekhnologii [The practice of enterprise management in the transition to new digital technologies]. *Kreativnaya ekonomika* [Creative Economy], 12, 6, pp. 817-828.
11. Shirinkina E.V. (2018) Upravlenie chelovecheskim kapitalom v tsifrovoi ekonomike [Human capital management in the digital economy]. *Upravlenie personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii* [Human resource and intellectual resources management in Russia], 7, 2, pp. 18-22.
12. Sudakova E.S. (2014) Osobennosti formirovaniya i razvitiya trudovogo potentsiala chelovecheskikh resursov [Features of the formation and development of the labor potential of human resources]. In: *Science Time: materialy Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii za aprel' 2014 goda* [Science Time: materials of the International Scientific and Practical Conference]. Kazan.
13. Vesnin V.R. (2011) Upravlenie personalom: teoriya i praktika [Personnel management: theory and practice]. Moscow: Prospekt Publ.
14. Yanchenko E.V., Ivanova Yu.O. (2016) Professional'noe razvitie rabotnika: formirovanie metodiki otsenki [Professional development of an employee: the formation of assessment methods]. *Vestnik VGU. Seriya: Ekonomika i upravlenie* [VSU Herald in Economics and Management], 3, pp. 101.